

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1159

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 november 2022

Inleiding

Mijn moeder maakte er haar levenswerk van om de maatschappelijke positie van en waardering voor senioren te verbeteren, ook toen zij zelf ouder werd. Na haar werkzame leven was zij nog lang actief door als ervaringsdeskundige en sociologe aan bedrijven en organisaties uit te leggen wat de toegevoegde waarde is van senioren. Ik ben mij er van bewust dat het niet iedereen gegeven is om nog lang na de pensioenleeftijd actief te blijven. Toch haal ik mijn moeder als voorbeeld aan. Ik deel namelijk haar geloof in de toegevoegde waarde van senioren voor onze samenleving. Met hun levenservaring kunnen zij onder andere fungeren als opleider, mentor, werknemer, collega, mantelzorger of vrijwilliger.¹ Ik ben er sterk van overtuigd dat senioren meer kunnen bijdragen aan onze maatschappij, mits zij daar de kans toe krijgen. Als we hun toegevoegde waarde beter en langer weten te benutten, is dat goed voor de senioren zelf en voor de samenleving als geheel.

Ik vind het belangrijk dat er voor iedereen volwaardige en duurzame posities op de arbeidsmarkt zijn. We moeten ieders kwaliteiten goed benutten. Als een senior (langer) werkt, heeft dit effect op zijn/haar eigenwaarde. Dit kan ook weer positief doorwerken op hun sociale netwerk, financiële positie en gezondheid.² Door (levens)ervaring kan een oudere collega zorgen voor stabiliteit in een bedrijf. Daarnaast weten we ook dat diverse teams beter presteren.³ Leeftijd en werkervaring dragen bij aan deze diversiteit. Ik streef naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen – ook de senior – gelijke kansen krijgt. De huidige krapte op de

¹ Het aandeel mantelzorgers is onder 45 tot 64-jarigen het hoogst. Blijvende bron van zorg | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl), p. 35.

² Annet de Lange et al. (2018), Langdurige werkloosheid onder 50-plussers: feiten en mogelijke oplossingen?

³ McKinsey&Company (2015), Why diversity matters.

arbeidsmarkt biedt de mogelijkheid om een grotere beweging naar «inclusie» te realiseren.

Er is geen objectieve leeftijdsgrens die aangeeft wanneer iemand «senior» is. De groep is heel divers. Toch pleit ik voor een algehele herwaardering van de senior. Om de kansen die de groeiende groep senioren met zich meebrengt beter te benutten, schets ik in deze brief mijn «seniorenkansensvisie» (hierna: SKV). Deze SKV is gericht op het veranderen van hoe we op de arbeidsmarkt kijken naar senioren en hun mogelijkheden. Het hart van de SKV is een brede praktijkverkenning met meerdere partijen, omdat alleen met de gezamenlijke inzet van zowel de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties en senioren zelf we deze normverandering kunnen bewerkstelligen.

De SKV is een integrale aanpak gericht op zowel werknemers als werkgevers. Het is een combinatie van bestaand beleid, intensiveringen, nieuw beleid en nog te ontwikkelen instrumenten gericht op de arbeidsmarkt. Voorbeelden van nieuwe maatregelen zijn de «brede praktijkverkenning», de voorlichtingscampagne langer doorwerken, structurele scholingsmogelijkheden in de WW en een aantal innovatieve pilots. Een deel van de maatregelen is specifiek gericht op senioren. Een ander deel is generiek van aard, waar senioren echter wel sterk van profiteren.

Hieronder ga ik in op de positie van senioren op de arbeidsmarkt, gevolgd door de maatregelen die bijdragen aan het verbeteren van hun positie. Afsluitend bied ik uw Kamer in de bijlage een overzicht van de relevante toezeggingen en moties rond de SKV.

Arbeidsmarktpositie senioren

Nederland vergrijst. In juli jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van de «Verkenning bevolking 2050». Ook heeft uw Kamer in 2021 (Kamerstuk 35 570, nr. 59 het eindrapport «Bevolking 2050 in beeld: opleiding, zorg, arbeid en wonen» van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut ontvangen.⁴ Hieruit blijkt onder andere dat het aantal ouderen behoorlijk zal toenemen en dat het aandeel van de bevolking in de werkzame leeftijden zal krimpen, terwijl er nu al krapte is op de arbeidsmarkt. De impact van deze grote demografische ontwikkelingen in de komende decennia mag niet worden onderschat. Vooral niet als het gaat om de positie van senioren op de arbeidsmarkt.

De netto-arbeidsparticipatie van 45 tot 75-jarigen lag eind jaren zestig rond 43%, nam daarna gestaag af en bereikte zijn laagste punt in 1986 toen slechts 30,8% van deze leeftijdsgroep een betaalde baan had.⁵ In die periode nam de netto-arbeidsparticipatie weliswaar af onder de gehele bevolking van 15–75 jaar, maar minder dan onder de groep 45 tot 75-jarigen. De afnemende participatie in deze periode kwam mede door de toename van de welvaart en de uitbouw van de sociale zekerheid. Deze ontwikkelingen verminderden de noodzaak voor senioren om te werken. Sinds 1986 is de netto-arbeidsparticipatie onder 45 tot 75-jarigen echter voortdurend toegenomen tot 45,8% in 2000 en 59,7% in 2021.⁶ Ik vind het positief dat de groep senioren die meedoet op de arbeidsmarkt zo sterk is gegroeid.

⁴ Kamerstuk 35 925, nr. 171.

⁵ StatLine – Arbeidsdeelname, vanaf 1969 (cbs.nl). Netto arbeidsparticipatie drukt uit hoe groot het aandeel mensen met betaald werk is binnen een bepaalde groep. Bruto arbeidsparticipatie telt ook het aandeel werklozen mee.

⁶ De netto arbeidsparticipatie 39,8% in 1996, tot 50,3% in 2006, tot 56,1% in 2016 en tot 59,7% in 2021.

In de afgelopen tien jaar zien we deze ontwikkeling voor verschillende leeftijdsgroepen senioren. In de leeftijdsgroep 65–70 is de netto-arbeidsparticipatie toegenomen van 13,4% in het eerste kwartaal van 2013 tot 23,6% in het tweede kwartaal van 2022. Hierin zit een duidelijk effect van de hogere AOW-leeftijd. Maar ook senioren onder de 65 zijn in deze periode veel meer aan het werk gegaan. Begin 2013 lag de netto-arbeidsparticipatie van de groep 55–65 op 58%. Dit is gestegen tot 73,2% in het tweede kwartaal van 2022.⁷

Vorige kabinetten hebben – samen met sociale partners en de uitvoering – een bijdrage geleverd aan deze verbeterde netto-arbeidsparticipatie. In 2013 startte het actieplan «50-plus werkt». Daarna volgde in juni 2016 tot en met januari 2020 het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers». Dit laatste actieplan bevatte drie sporen. Het eerste spoor was gericht op het ondersteunen van vijftigplussers bij het vinden van een nieuwe baan. Het tweede spoor was gericht op het vergroten van de wendbaarheid van vijftigplussers, onder meer door ontwikkeladviezen aan te bieden. Het derde spoor was gericht op de beeldvorming bij werkgevers. Alhoewel dit laatste spoor het minst effectief bleek, heeft de inzet in het actieplan als geheel mede door de hoogconjunctuur geleid tot een verbeterde arbeidsmarktpositie van senioren.⁸

Ondanks deze verbeteringen zie ik aanleiding om de netto-arbeidsparticipatie van senioren verder te verhogen. De arbeidsparticipatie wordt namelijk lager naarmate senioren dichterbij de pensioenleeftijd komen. In het tweede kwartaal van 2022 was de netto-arbeidsparticipatie van 45 tot 50-jarigen 87%. Bij 50–55 jarigen neemt dit af tot 84,7% en bij 55 tot 60-jarigen tot 80,8%. Bij 60 tot 65-jarigen is er vervolgens een flinke afname tot 64,9%.

Op het vlak van werkloosheid laat het afgelopen decennium ook een positief beeld zien. Begin 2013 was nog 8,0% van de 55 tot 65-jarigen werkloos; hetzelfde percentage als onder de gehele bevolking van 15–75 jaar. In het tweede kwartaal van 2022 lag het algehele werkloosheidspercentage op 3,3%. Voor vijftigers lag dit percentage significant lager: 1,7% voor de groep 50 tot 55-jarigen en 2,3% voor de groep 55 tot 60-jarigen. Voor zestigers lag dit percentage echter hoger dan gemiddeld. Onder 60 tot 65-jarigen gaat dit om 3,6% en onder 65 tot 70-jarigen om 4,0%. Ook hier is sprake van een negatieve trend naarmate senioren dichterbij de pensioenleeftijd komen.

Deze trend zien we ook als we kijken naar langdurige werkloosheid. In de groep langdurig werklozen zijn zestigplussers namelijk sterk oververtegenwoordigd. Van alle WW'ers die meer dan een jaar werkloos zijn, is bijna de helft 60 jaar of ouder. Ditzelfde fenomeen zien we als het gaat om mensen in de bijstand. Van de bijstandsgerechtigden tussen 55 jaar en de AOW-leeftijd zit bijna twee derde langer dan vijf jaar in de bijstand. In geen enkele andere leeftijdsgroep is dat percentage zo hoog. Deze groep wordt niet sneller werkloos dan andere groepen, maar eenmaal werkloos is de weg terug naar werk wel langer en moeizamer. Hier ligt dus nog een opgave.

Dat senioren een grotere kans hebben op langdurige werkloosheid heeft meerdere complexe oorzaken. Vaak zien we bij senioren een eenzijdig en langdurig arbeidsverleden, gemiddeld een lager opleidingsniveau of dat zij onwennig solliciteren. Aan de andere kant hebben sommige werkgevers helaas nog steeds een negatief beeld van senioren en nemen

⁷ StatLine – Arbeidsdeelname; kerncijfers (cbs.nl).

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1026.

ze die niet of nauwelijks aan.⁹ Gevolg is hardnekkige leeftijdsdiscriminatie van senioren op de arbeidsmarkt.¹⁰

Om dit te doorbreken werden er in het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» verscheidene instrumenten gericht op werkgevers. Naast een campagne en de inzet van het boegbeeld John de Wolf, zijn er ook financiële instrumenten ingezet om invloed uit te oefenen op de beeldvorming bij werkgevers, zoals het loonkostenvoordeel en de no-riskpolis ouderen. Uit de evaluatie van het actieplan bleek dat de instrumenten te weinig bekend waren en voor werkgevers zelden doorslaggevend waren in het werven van oudere uitkeringsgerechtigden.¹¹ Extra onderzoek naar het loonkostenvoordeel voor oudere werknemers leidde niet tot andere conclusies. In mijn brief van 14 september jl. heb ik met uw Kamer gedeeld dat het instrument hooguit beperkt doeltreffend is in het stimuleren van werkgevers om oudere uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. De meeste werkgevers willen vooral een geschikte kandidaat en zien het instrument als een prettige bijkomstigheid.¹² Bovenstaande instrumenten hebben in die vorm hun maximale effect bereikt voor het bijdragen aan het veranderen van de beeldvorming. Daarom zoek ik naar een andere manier om de beeldvorming bij werkgevers te veranderen en krijgt dit thema bijzondere aandacht in de uitvoering van mijn SKV.

Gelet op de arbeidsmarktpositie van senioren en waar het knelt, richt ik mijn maatregelen op de senioren van 55 jaar of ouder. Ik richt mij specifiek op de groep die geen werk heeft, de groep die wel werk heeft maar gebaat is bij meer wendbaarheid en de groep die langer kan en wil doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit doe ik op basis van de geleerde lessen uit vorige actieplannen.

Via onderstaande drie thema's zet ik in op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van senioren:

1. Beeldvorming; maatregelen die inzetten op het veranderen van de beeldvorming rond senioren en voorlichtende publiekscommunicatie over mogelijkheden van senioren.
2. Intensieve begeleiding en matching; maatregelen die vraag naar en aanbod van arbeid van senioren beter bij elkaar brengen.
3. Scholing, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (LLO); maatregelen gericht op het wendbaarder maken en het (verder) ontwikkelen van nieuwe skills ofwel vaardigheden van senioren.

1. Beeldvorming

A. Brede praktijkverkenning

Op zoek naar effectieve nieuwe interventies om positieve beeldvorming bij werkgevers te stimuleren, zet ik in op een brede praktijkverkenning. Allereerst doe ik ook hier een oproep aan de groep werkgevers die senioren onterecht langs de kant laat staan. Neem deze sollicitanten serieus. Nodig ze uit, leer ze kennen en laat je verrassen.

⁹ Regioplan (2020), Evaluatie actieplan «perspectief voor vijftigplussers».

¹⁰ Van de 55 tot 64-jarigen die naar werk zochten, denkt ongeveer een derde zeker dat een afwijzing voor een baan met discriminatie te maken had. Zie SCP rapport ervaren discriminatie in Nederland II maart 2020.

¹¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1026.

¹² Kamerstuk 34 352, nr. 257.

In de brede praktijkverkenning wil ik samen met onder andere vakbonden, werkgeversorganisaties en wetenschappers komen tot voorstellen die het gedrag bij werkgevers echt kunnen veranderen. Naast deze «usual suspects» betrek ik ook senioren zelf, individuele werkgevers en andere partijen die een bijdrage kunnen leveren, zoals sociale ondernemers, vrijwilligersorganisaties en opleidings- en ontwikkelfondsen (O&O-fondsen). Dit betekent concreet dat ik overlegtafels organiseer om samen met deze partijen tot nieuwe voorstellen te komen. Ik wil daarbij ook kijken naar oplossingen die buiten de gebaande paden gaan. Door bijvoorbeeld te onderzoeken waarom de beeldvorming rondom senioren wel positief is als het gaat om vrijwilligerswerk en wat we daar van kunnen leren.¹³ Ik kies voor een brede praktijkverkenning, omdat ik geloof dat de expertise en ervaring van deze partijen nodig is om tot nieuwe, innovatieve en breed gedragen oplossingen te komen. Zoals hiervoor beschreven is er vanuit de overheid al veel geprobeerd en niet alles heeft even goed gewerkt.

Ik betrek in deze praktijkverkenning uiteraard de resultaten uit eerdere onderzoeken en evaluaties. Hierin neem ik specifiek de vraag mee hoe het loonkostenvoordeel ouderen kan worden ingezet om werkloze senioren aantrekkelijker te maken in de beeldvorming bij werkgevers. In het verlengde daarvan ga ik onderzoeken of het wenselijk en mogelijk is en zo ja, hoe de arbeidskosten van 55-plussers verlaagd kunnen worden conform de motie van de leden Van Haga en Léon de Jong.¹⁴

Ik zoek in de brede praktijkverkenning goede (regionale) voorbeelden die ons kunnen helpen bij het opstellen van een landelijke aanpak. Ik wil weten en vervolgens doen wat werkt. Bij goede ideeën starten we eerst met een proef om te achterhalen wat werkt en of de maatregel ook op landelijk niveau toepasbaar is.

Net als uw Kamer voel ik de urgentie om de onterechte negatieve beeldvorming rondom senioren aan te pakken. Dit kost tijd, dus ik begin snel met de brede praktijkverkenning. Door de beeldvorming mede via deze praktijkverkenning op te pakken geef ik invulling aan de aangehouden motie van het lid Den Haan om een werkvorm te vinden waarbij de opdracht centraal staat om een positieve bijdrage te leveren aan het imago van oudere werkzoekenden.¹⁵

Breed maatschappelijk de dialoog zoeken over de herwaardering van senioren zien we gelukkig ook elders terug. In het programma «Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen» (WOZO) van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) staat de beweging centraal die nodig is voor een ouder wordende samenleving. Onderdeel van deze beweging is een maatschappelijke verkenning met de samenleving over een ander perspectief op ouder worden. De beweging komt mede op gang door het neerzetten van het nieuwe normaal, namelijk dat ondersteuning en zorg helpen om senioren zo lang mogelijk zelf de regie over hun leven te laten houden. In het traject «Ouder Worden 2040», dat met een subsidie van het Ministerie van VWS mogelijk is gemaakt, wordt ook met een groot aantal maatschappelijke- en zorgpartijen een maatschappelijke dialoog gevoerd over ouder worden en de transitie die daarvoor nodig is.¹⁶ In dat programma wordt ook gekeken naar de arbeidsmarkt en de positie van senioren in zowel betaalde als onbetaalde arbeid. De beweging die daar gezocht wordt, komt mede op gang door een nieuwe

¹³ Erasmus universiteit (2017), De Oudere vrijwilliger beschouwd.

¹⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1131.

¹⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1146.

¹⁶ Ouder worden 2040: Publicatie-Ouder-Worden-2040.pdf (ouderworden2040.nl)

norm uit te dragen, de goede voorbeelden te tonen en vooral te luisteren naar wat senioren en hun verwanten willen. Ik wil met mijn brede praktijkverkenning op soortgelijke manier komen tot een herwaardering van senioren op de arbeidsmarkt.

B. Pilot werving assessment

Ik start op korte termijn een innovatieve pilot gericht op het veranderen van de beeldvorming bij werkgevers in de praktijk. Kern hiervan is dat een werkloze senior zelf een objectief assessment-onderzoek inzet aan het begin van een sollicitatietraject. En niet, zoals nu gebruikelijk, pas na diverse selectieronden vanuit de werkgever wordt ingezet. Door een assessment vooraf wordt de kans kleiner dat senioren al stranden voordat ze zichzelf goed hebben kunnen presenteren. Doordat de focus wordt verlegd naar vaardigheden in plaats van een CV of leeftijd sluit de beeldvorming bij werkgevers beter aan bij de werkelijkheid. Daarnaast geeft het assessment de deelnemers inzicht in hun mogelijkheden en beperkingen. Dit helpt ze om gericht te solliciteren en geeft ze een eerlijkere kans.

Om te achterhalen of dit instrument daadwerkelijk positieve effecten heeft op de baankansen van senioren en de beeldvorming bij werkgevers gaat een onderzoeksbureau de effectiviteit meten.

C. Pilot zij-instroom senioren rijksoverheid

Als het gaat om goed werkgeverschap vind ik het belangrijk dat de rijksoverheid zelf het goede voorbeeld geeft. Senioren zijn goed vertegenwoordigd in het personeelsbestand van het Rijk. Het aandeel ingestroomde rijksambtenaren onder senioren is echter lager dan het aandeel ingestroomde rijksambtenaren in jongere leeftijdsgroepen.¹⁷ Dit is verklaarbaar omdat senioren al goed vertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand van het Rijk en omdat werknemers na een lange staat van dienst niet vaak de overstap maken van de private sector naar de publieke sector. Ik zie hier echter toch kansen. Daarom wil ik de instroom van senioren bij de rijksoverheid verbeteren door een zij-instroom programma te introduceren.

In dit programma gaat het om meer dan enkel instroom. Ik zal daarin ook het gebrek aan specifieke (beleids)ervaring of andere belemmeringen ondervangen. Senioren volgen een groepsprogramma om duurzaam aan het werk te gaan binnen het Rijk, waarbij lessen van de bestaande traineeships toegepast worden. Om de effectiviteit van dit programma te onderzoeken, start ik een pilot bij mijn ministerie.

D. Publiekscommunicatie doorwerken na AOW-leeftijd

In het debat over de krapte op de arbeidsmarkt van 29 september jl. (Handelingen II 2022/23, nr. 6, item 7) heb ik toegezegd om in deze brief in te gaan op de aangenomen motie van de leden Den Haan/Paternotte¹⁸ die oproept om te onderzoeken of het mogelijk is om doorwerken na de AOW-leeftijd makkelijker te maken. Ook is verzocht om in kaart te brengen welke drempels er zijn om na de AOW-leeftijd door te werken en wat zou moeten worden aangepast.

¹⁷ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk (2021). (Kamerstuk 31 490, nr. 316)

¹⁸ Kamerstuk 36 200, nr. 50.

Senioren die van hun pensioen willen genieten kunnen dat uiteraard gewoon doen. Senioren die willen doorwerken na de AOW-leeftijd kunnen dat echter ook doen. Hier zijn geen wettelijke belemmeringen voor. Werkgevers en werknemers kunnen afspraken maken over de mogelijkheid om door te werken. Werkenden die leeftijdsontslag krijgen en graag willen blijven werken, kunnen zichzelf daarna opnieuw aanbieden op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het met de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd aantrekkelijker geworden voor werkgevers om werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen of te houden. Zo hoeft de werkgever bij ziekte maar dertien weken het loon door te betalen. Ook is de werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd. Bovendien hoeft de werkgever onder meer geen WW- en AOW-premie meer te betalen. Er is daarmee al veel mogelijk voor hen die langer willen doorwerken en voor werkgevers.

Uit een evaluerend onderzoek naar de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd blijkt dat een groot deel van de werkgevers niet weet dat voor een AOW-gerechtigde werknemer een lichter arbeidsrechtelijk regime geldt.¹⁹ Het is vooral zaak de mogelijkheden in bestaande wetgeving bekender te maken, zowel bij werkgevers als werknemers en daarmee het gebruik daarvan te stimuleren. Een onderzoek naar de mogelijkheden om het doorwerken na de AOW te vergemakkelijken vind ik daarom onnodig. Wel start ik publiekscommunicatie met als doel het kennisniveau van werkgevers over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers te verhogen. Ik laat voorlichtingsmaterialen ontwikkelen en breng deze onder de aandacht van werkgevers. De focus daarin ligt waar mogelijk op krapte-sectoren zoals zorg, onderwijs, ICT en op klimaat en de energietransitie.²⁰ Deze publiekscommunicatie draagt daarmee bij aan het veranderen van de beeldvorming rondom senioren.

Wat betreft het tweede onderdeel van de motie van de leden Den Haan en Paternotte: uit het eerder genoemde evaluatieonderzoek blijkt dat voor 10% van de werkgevers het risico op ziekte een reden is om niet met AOW'ers te werken. Ook blijkt hieruit dat bedrijven liever niet met AOW'ers werken vanwege (gepercipieerde) kenmerken van AOW'ers, waaronder dat AOW'ers minder bereid zouden zijn om nieuwe dingen te leren. Ook speelt een gebrek aan aanbod van AOW'ers die willen doorwerken een rol.²¹ In de publiekscommunicatie wordt dan ook aandacht besteed aan deze drempels met als doel het beeld hieromtrent te veranderen.

Uit gesprekken met sociale partners blijkt dat AOW'ers behoefte hebben aan flexibiliteit wanneer zij besluiten om na de AOW-leeftijd door te werken. Een drempel voor werknemers om na de AOW-leeftijd door te werken kan volgens sociale partners samenhangen met een gebrek aan inzicht in hun financiële positie bij doorwerken na de AOW-leeftijd.²² De

¹⁹ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 31.

²⁰ Hiermee is invulling gegeven aan de toezegging tijdens het debat over de krapte op de arbeidsmarkt van 29 september jl. om in te gaan op de vormgeving van de voorlichtingscampagne.

²¹ SEO Economisch onderzoek (2019), Evaluatie Wet werken na AOW, p. 26.

²² Extra inkomsten naast een AOW-uitkering hebben echter geen gevolgen voor de hoogte van de AOW-uitkering. Wel kunnen eventuele aanvullende inkomsten gevolgen hebben voor de hoogte van de naast de AOW te ontvangen bijstandsuitkering voor ouderen, de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO).

publiekscommunicatie zal ook hieraan specifiek aandacht besteden. Hiermee doe ik beide onderdelen van de motie af.²³

E. Actieplan arbeidsdiscriminatie

De belangrijkste gronden waarop werkzoekenden discriminatie ervaren zijn leeftijd, gevolgd door migratieachtergrond.²⁴ In juli jl. heb ik uw Kamer het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie – met daarin onder andere het wetsvoorstel voor toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie – aangeboden.²⁵ Dit plan richt zich vanuit een brede, generieke basis op specifieke vormen van arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder leeftijdsdiscriminatie. Zo verplicht het wetsvoorstel werkgevers en intermediairs om aan te tonen dat zij bij werving en selectie rekening houden met gelijke kansen. Het objectiveren van het wervings- en selectiebeleid verkleint de rol van niet relevante achtergrondkenmerken, zoals leeftijd. Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie richt zich naast wetgeving onder andere op het beter informeren van werkgevers over rechten en plichten. Ook ondersteunt het plan werkgevers om aan gelijkwaardige kansen te werken. Daartoe houden de communicatie en de te ontwikkelen handvatten voor werkgevers rekening met diverse discriminatiegronden, waaronder leeftijd. Zo volgt dit jaar de lancering van een e-learning voor objectief werven en selecteren en de lancering van de Koerskaart; een fysieke en digitale roadmap om binnen organisaties het gesprek te voeren over gelijkwaardige kansen en diversiteit en inclusie.

In het wetsvoorstel wordt de Nederlandse Arbeidsinspectie aangewezen als toezichthouder op discriminatie bij werving en selectie. Vooruitlopend op deze wettelijke bevoegdheid heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie dit jaar al een online vacaturescanner ontwikkeld. Deze maakt het mogelijk online gepubliceerde vacatures te scannen op allerlei discriminerende inhoud, zoals onderscheid op basis van geslacht, herkomst of leeftijd. Als sectoren of werkgevers op basis van de vacaturescanner negatief opvallen, kan de Arbeidsinspectie vervolgens het gesprek met hen aangaan.

F. Communities of practice

Eerder gingen meerdere zogenaamde «communities of practice» van werkgevers aan de slag met het objectiever inrichten van hun werving en selectie als onderdeel van de werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen daar hun lessen en nieuwe ervaringen met elkaar delen. Hierdoor kijken werkgevers met een meer inclusieve blik naar potentiële werknemers op de arbeidsmarkt ongeacht de doelgroep waartoe iemand behoort. Dit helpt ook senioren.

Tot dusverre zijn de resultaten positief. De interventies zijn goed toepasbaar, professionaliseren de werving en selectie en zorgen volgens de werkgevers voor een meer diverse mix aan talent. Werkgevers selecteren namelijk meer op hoe iemand voldoet aan de functie-eisen dan op basis van een eerste indruk of de zogenaamde klik. Kandidaten waarderen de nieuwe werkwijzen ook. Dit jaar is werkgeversvereniging AWWN gestart met nieuwe communities of practice. De communities

²³ Gelijktijdig is invulling gegeven aan de toezegging aan het lid Den Haan tijdens het Tweeminutendebat Arbeidsmarktbeleid van 11 mei jl. (Handelingen II 2021/22, nr. 78, item 11), om in kaart te brengen wat voor werkgevers en werknemers belemmeringen zijn om na de AOW-leeftijd (door) te werken.

²⁴ SCP (2020), *Ervaren discriminatie in Nederland*.

²⁵ Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 1119.

maken deel uit van de activiteiten van de Normaalste Zaak en komen financieel voor rekening van mijn ministerie.²⁶

G. Communicatiestrategie Dichterbij dan je denkt

In april lanceerde ik samen met de Minister voor Armoede, Participatie en Pensioenen en ik het korte termijn actieplan Dichterbij dan je denkt. Dit actieplan is gericht op het benutten van de kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt aan mensen die nu nog langs de kant staan. Met dit actieplan hebben wij dit jaar het bij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden uit het zogenaamde onbenut arbeidspotentieel (waaronder ook oudere werkzoekenden) geïntensiveerd. Met landelijke en regionale campagnes inspireren we werkgevers om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel een kans te geven door vier wervingsmethoden te gebruiken die deze doelgroep aan passend werk kunnen helpen. Dit kan via Open Hiring, innovatieve manieren van matching zoals laagdrempelige meet & greets, leerwerktrajecten, jobcarving en functiecreatie.

Deze communicatiestrategie gaat ook expliciet in op het aan het werk helpen van oudere werkzoekenden. We hebben aanvullend video's en postermateriaal ontwikkeld die specifiek gericht zijn op oudere werkzoekenden. Deze zijn landelijk en regionaal verspreid (via bijvoorbeeld social media). De video's benadrukken dat senioren waardevolle en ervaren krachten zijn die beschikbaar zijn voor werkgevers. Daarnaast roepen ze oudere werkzoekenden op om juist nu hun kans te grijpen en op zoek te gaan naar een nieuwe baan die past bij hun talenten. De boodschap van de video's is dat werkgeversservicepunten en Regionale Mobiliteitsteams (hierna: RMT's) klaar staan om werkgevers en oudere werkzoekenden te helpen. Dit is conform mijn toezegging aan het lid Den Haan en de motie van het lid Den Haan.²⁷

Daarnaast verspreiden regionale campagnes goede voorbeelden van werkzoekenden die aan werk geholpen zijn via de vier centrale wervingsroutes uit het actieplan. Daarbij worden ook oudere werkzoekenden die succesvol aan het werk geholpen zijn, betrokken.

2. Intensieve begeleiding en matching

A. Actieplan Dichterbij dan je denkt

Naast de inzet van de communicatiestrategie binnen Dichterbij dan je denkt geven alle arbeidsmarktregio's op dit moment regionale invulling aan het actieplan. Ik zie veel regionale inzet op het opschalen van het gebruik van de vier eerder genoemde wervingsroutes. Daarnaast zetten regio's veel in op het in contact komen met niet-uitkeringsgerechtigden, waaronder senioren. Een vorig jaar uitgevoerde inventarisatie van projecten rond ouderenwerkloosheid in de Brabantse arbeidsmarktregio's laat zien dat er binnen de regio's lokale en subregionale re-integratie initiatieven zijn ten behoeve van senioren.²⁸ Uit dit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers zich in Noordoost Brabant voor een bepaalde periode als buddy verbonden hebben aan oudere werkzoekenden. Zij ondersteunden deze senioren door hen in hun kracht te laten komen en hen te mobiliseren voor de arbeidsmarkt. Circa 40% van de deelnemers vond binnen drie maanden werk.

²⁶ De Normaalste Zaak is een actief netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan een inclusieve arbeidsmarkt bouwen.

²⁷ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 98.

²⁸ StrategieCentrale en Het PON & Telos (2021), Ouderenwerkloosheid in Brabant.

Binnenkort organiseert mijn departement een speciale themasessie over reeds lopende voorbeelden van succesvolle ondersteuning aan oudere werkzoekenden en werkgevers voor de arbeidsmarktregio's. In de regio Flevoland is bijvoorbeeld een inspiratiewijzer 55+ voor werkgevers ontwikkeld. Aan de hand van deze wijzer vindt het gesprek plaats met werkgevers over de mogelijkheden om oudere werkzoekenden in te schakelen. Dankzij deze wijzer is er in de regio continue aandacht voor het bij elkaar brengen van werkgevers en oudere werkzoekenden.

Tevens informeerden de Minister voor Armoedebelief, Participatie en Pensioenen en ik uw Kamer recent over ons voornemen om de decentralisatie-uitkering voor de arbeidsmarktregio's in het kader van Dichterbij dan je denkt op te hogen. Deze aanvullende middelen komen ook ten goede aan de re-integratie van oudere werkzoekenden. Wij informeren uw Kamer eind dit jaar over de definitieve besluitvorming en in de loop van 2023 over de resultaten van de monitoring van het actieplan.²⁹

B. Dienstverlening UWV

UWV heeft sinds eind 2016 structurele middelen om werkzoekenden met een matige werkhervattingskans intensief te ondersteunen door persoonlijke dienstverlening. Denk hierbij aan coachingsgesprekken, (online) trainingen, het volgen van scholing en intensief matchen. Senioren maken hier bovengemiddeld vaak gebruik van. Het overgrote deel van alle zestigplussers in de WW krijgt intensieve dienstverlening. Over de effecten van de dienstverlening WW heb ik uw Kamer recent de eindrapportage «Langetermijneffecten van persoonlijke dienstverlening in WW» aangeboden.³⁰ «Uit dit rapport blijkt onder meer dat de inzet van persoonlijke dienstverlening een bescheiden significant effect heeft op de werkhervattingskans over de gehele WW-populatie.

De WW-instroom naar aanleiding van de coronapandemie is lager dan vooraf was geraamd. Hierdoor heeft UWV tijdelijk een overcapaciteit aan adviseurs dienstverlening. Dit brengt kansen met zich mee. Ik heb UWV gevraagd om deze tijdelijke extra capaciteit te benutten om kwetsbaardere groepen, waaronder senioren, te helpen aan het werk te komen. De extra inzet van UWV voor senioren betreft onder andere nog intensiever contact met alle senioren die daarbij gebaat zijn, het versterken van de koppeling naar de werkgeversdienstverlening en het versterken van het vakmanschap van de adviseurs. Daarnaast is er in de interne communicatie binnen UWV meer aandacht voor senioren via bijvoorbeeld webinars. Ook richt UWV netwerkgroepen voor 60-plussers in.

De werkgeversdienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten in de arbeidsmarktregio's is belangrijk voor senioren in de WW en de bijstand. Deze groepen zijn erbij gebaat om via de werkgeversservicepunten in contact te komen met werkgevers. Uit de evaluatie van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» bleek dat directe effecten op vijftigplussers niet meetbaar waren, maar wel dat het leidde tot meer contact met en betere dienstverlening voor werkgevers. Daarvan weten we dat het positieve invloed heeft op werkloze senioren.³¹

In de afgelopen jaren hebben de werkgeversservicepunten deze dienstverlening versterkt. Ook heeft het direct matchen van werkzoekenden en vacatures bij werkgevers een prominentere rol gekregen in de arbeidsbe-

²⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1153.

³⁰ Kamerstuk 26 448, nr. 688.

³¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1026.

middeling van WW-gerechtigden door UWV. Dit gebeurt door meer contacten te leggen met werkgevers, vacatures op te halen, ontmoetingen te organiseren en met werkgevers het gesprek te voeren over de kansen die senioren met zich meebrengen.

C. Pilot jobcoaches UWV

Uit onderzoek volgt dat werkzoekenden die een matige werkherlevingskansen hebben gebaat zijn bij het hebben van een jobcoach en een «warme introductie» bij werkgevers.³² Voor een duurzame match is het belangrijk om met de werkgever het gesprek te voeren over onderwerpen zoals de bedrijfscultuur, het inwerkprogramma en de ruimte voor begeleiding en scholing. Ook na een plaatsing is er nazorg nodig voor de werkgever en werknemer. Hier kan de jobcoach een belangrijke rol in spelen.

Ik wil daarom, aanvullend op de huidige dienstverlening van UWV, onderzoeken in hoeverre deze vorm van gerichte dienstverlening voor senioren effectief is. Met UWV ga ik verkennen of zij in een pilot de warme introductie van senioren bij werkgevers en het inzetten van een jobcoach kunnen uitvoeren.

D. Inzet gemeenten

Ook gemeenten ondersteunen werkloze senioren die dat nodig hebben naar werk. Gemeenten kunnen senioren in de bijstand trainingen en opleidingen aanbieden, werkervaringsplaatsen creëren, trajecten bemiddelen, sollicitatievaardigheden aanscherpen, enzovoorts. Zoals eerder aangegeven, zijn werklozen in de leeftijd boven de 55 jaar relatief vaak langdurig aangewezen op een bijstandsuitkering. Voor de uitvoering van de gewijzigde motie van het lid De Kort is via een quickscan in beeld gebracht welke inzet vanuit partijen in de arbeidsmarktregio's momenteel gepleegd wordt voor het naar werk begeleiden van langdurig bijstandsgerechtigden.³³ De Minister voor Armoede, Participatie en Pensioenen informeert uw Kamer binnenkort over de uitkomsten van deze quickscan en vervolgacties. De quickscan geeft aan dat gemeenten specifiek inzetten op het in beeld brengen en analyseren van de langdurig bijstandsgerechtigden. Deze inzet komt vaak ook ten goede aan de arbeidsmarktkansen van senioren.

Daarbij weten we dat mensen na een periode van langdurige bijstand vaak meerdere instrumenten gebruiken en/of meerdere trajecten doorlopen voordat zij de stap naar werk kunnen maken. Via intensieve gesprekken brengen gemeenten nu vooral in kaart wat iemands persoonlijke situatie is en welke re-integratiemogelijkheden iemand heeft. Dit kan dan weer de basis zijn om deze groep via een gerichte aanpak naar werk te begeleiden. Uit eerder onderzoek naar succesvolle aanpakken om langdurig bijstandsgerechtigden te activeren kwam onder andere de Energiebox uit de gemeente Utrecht naar voren.³⁴ Deze aanpak is gericht op het omscholen van vijftigplussers tot energieadviseur. Ondertussen voeren ook andere gemeenten deze aanpak uit.

³² LPBL (2017), MKBA Amsterdamse aanpak statushouders, MKBA Pilot VIA Amsterdam (2020), SEOR (2020), Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(ten) met een jobcoach.

³³ Kamerstuk 34 352, nr. 250.

³⁴ Significant Public (2019), Succesvol uit de bijstand. Kansrijke aanpakken en hun werkzame elementen (Bijlage bij Kamerstuk 34 352, nr. 187).

Het kabinet ondersteunt gemeenten op verschillende manieren om kansen op de arbeidsmarkt voor langdurig bijstandsgerechtigden te benutten. Dat gebeurt via het wetsvoorstel Breed offensief, de voorgenomen verruiming van de bijverdiengrenzen in de bijstand, het vereenvoudigen van het verrekenen van inkomsten met de bijstand (in het kader van het traject Participatiewet in balans), de herziening en uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur en het verbeteren van de banenafsprak.

E. Dienstverlening RMT's

De aanvullende, ontschotte dienstverlening van de RMT's kan veel senioren helpen in hun zoektocht naar een andere baan. De RMT's zijn een initiatief van gemeenten, UWV, SBB, MBO Raad, vakbonden, werkgeverorganisaties, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en mijn ministerie. Werkzoekende senioren lopen een groter risico op langdurige werkloosheid en hebben intensievere ondersteuning nodig bij het zoeken naar werk. Dit blijkt ook uit de Monitor regionale mobiliteitsteams en de contacten met de arbeidsmarktregio's.³⁵ Ongeveer de helft van de mensen die geholpen worden door de RMT's zijn senioren. De hulp heeft een individueel karakter en bestaat uit loopbaanbegeleiding, het versterken van sollicitatievaardigheden, actieve matching, scholing en andere instrumenten. De arbeidsmarktpositie en de behoeften aan ondersteuning zijn de basis voor het aanbod aan de werkzoekende in plaats van uitsluitend diens eventuele uitkeringspositie.

De uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur biedt óók kansen voor senioren. Over de uitgangspunten voor deze uitbreiding is uw Kamer reeds geïnformeerd.³⁶ Ook daar staat de behoefte aan ondersteuning en de individuele mogelijkheden van de werkende of werkzoekende centraal en niet de inkomenssituatie.³⁷ Mijn voornemen is om in iedere arbeidsmarktregio minimaal één herkenbaar loket in te richten dat werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot integrale dienstverlening door een publiek-privaat samenwerkingsverband van sociale partners, UWV, gemeenten en onderwijs. Daarbij werken de partners met een gezamenlijk dienstverleningspakket (menukaart) waar ook loopbaanpaden aan zijn gekoppeld. Met behulp van deze loopbaanpaden kunnen werkzoekenden onderzoeken in welke beroepen zij aan de slag kunnen, welke stappen zij daarvoor moeten zetten en welke ondersteuning daarbij mogelijk is. Voor oudere werkzoekenden betekent dit dat zij kunnen ontdekken in welke beroepen zij hun opgebouwde kennis, ervaring en vaardigheden kunnen inzetten en wat hun overstapmogelijkheden zijn.

Binnen het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) programma wordt ook ingezet op het verder versterken van de regionale samenwerking. Tot en met 2027 is er € 413 miljoen beschikbaar in dit programma. ESF+ is met name gericht op zowel werkenden als werkzoekenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Gezien de brede doelgroep van ESF+ kunnen arbeidsmarktregio's met een deel van deze middelen ook senioren ondersteunen bij het verbeteren van hun positie op de arbeidsmarkt, een leven lang ontwikkelen en/of inzetten voor actieve inclusie.

³⁵ Monitor regionale mobiliteitsteams: www.monitorrmt.nl.

³⁶ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

³⁷ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

3. Scholing, duurzame inzetbaarheid en LLO

A. Scholingsbudget WW

Senioren moeten ook in zichzelf investeren om te kunnen blijven meedraaien en bijdragen. Het is daarom belangrijk dat UWV senioren met een WW-uitkering ondersteunt die een zetje in de rug nodig hebben. Om die reden heb ik het tijdelijke scholingsbudget voor WW-gerechtigden vanaf 2023 structureel gemaakt.³⁸ Dit budget was vanaf 2018 tot en met 2021 tijdelijk beschikbaar gesteld aan UWV.³⁹ Het scholingsbudget is beschikbaar voor WW'ers die een zwakke of matige werkherkenningskansen hebben en daardoor een grote kans hebben op langdurige werkloosheid. Ongeveer 80% van deze groep is ouder dan 45 jaar.

De scholingstrajecten worden arbeidsmarktgericht ingezet. De trajecten richten zich op werkherkennings in een krapteberoep of als scholing die bijdraagt aan een arrangement met een werkgever, waarbij een concrete baan in het vooruitzicht is gesteld. Daarmee draagt het ook bij aan het terugbrengen van de personeelstekorten.

Ook biedt het scholingsbudget UWV de mogelijkheid om planmatig sectorale afspraken met (grote) werkgevers te maken om WW-gerechtigden met behulp van (om)scholing aan werk te helpen. Deze sectorale afspraken komen tot stand in de samenwerking tussen UWV Werkbedrijf en UWV Werkgeversdienstverlening om WW'ers met gerichte scholing aan te laten sluiten bij de behoefte van werkgevers. Senioren die reeds enige mate van ervaring hebben met het werk in de sector of het werk relatief makkelijk kunnen leren, worden hierin meegenomen.

Uit de evaluatie van het tijdelijk scholingsbudget blijkt dat het doel bereikt wordt.⁴⁰ Een groot deel van de WW-gerechtigden geeft aan dat ze de opleiding niet gevolgd zouden hebben zonder deze financiering. Nadat zij de opleiding vanuit het scholingsbudget WW hadden gevolgd, vond de overgrote meerderheid werk dat aansloot bij de gevolgde opleiding. De scholing wordt relatief vaak ingezet in sectoren waarin veel werk te vinden is. Hier komt de arbeidsmarktgerichtheid goed tot uitdrukking.

B. MDIEU (Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden)

De MDIEU beoogt zoveel mogelijk mensen in staat te stellen gezond werkend hun pensioen te bereiken. In de periode 2021 tot en met 2025 is voor de MDIEU bijna € 1 miljard beschikbaar. Sectoren kunnen onder meer subsidie aanvragen voor maatregelen gericht op de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Op dit moment hebben ruim 50 sectoren MDIEU-projecten lopen. In totaal is er voor bijna € 100 miljoen aan subsidie verleend voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In veel sectoren met MDIEU-projecten speelt vergrijzing een rol. Werkgevers zetten zich in deze projecten in voor de oudere werknemers door het verlichten van zwaar werk of door slim te roosteren bij onregelmatig werk en nachtwerk. Ook is er aandacht voor de gezondheid en vitaliteit van de oudere werknemers. Daarbij kijken veel sectoren of en hoe oudere werknemers kunnen meekomen met nieuwe ontwikkelingen op het werk en regie op de eigen loopbaan kunnen houden. Binnen de MDIEU zijn sectorale activiteiten subsidiabel, maar ook projecten voor individuele bedrijven binnen een sector zijn subsidiabel. Voorbeelden van

³⁸ Kamerstuk 26 448, nr. 688.

³⁹ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 15.

⁴⁰ Kamerstuk 26 448, nr. 688.

gefinancierde activiteiten zijn voorlichting, onderzoek, kortdurende workshops en trainingen voor groepen. Ook de inzet van loopbaanscans en loopbaanadviseurs komt voor MDIEU-subsidie in aanmerking.

Naast het bovenstaande is er binnen de MDIEU subsidie beschikbaar voor regelingen voor vervroegd uittreden. Deze subsidie is voor beperkte groepen oudere werknemers uit bepaalde sectoren die het door zwaar werk niet volhouden om door te werken tot de AOW-leeftijd. De Minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen heeft uw Kamer op 20 mei 2022 geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen van deze subsidieregeling.⁴¹

C. LLO

Het kabinet hecht veel waarde aan het stimuleren van leren en ontwikkelen bij de hele beroepsbevolking. De Nederlandse deelnamecijfers aan LLO zijn internationaal gezien hoog. Zo was de cursusdeelname onder werkenden in 2020 bijvoorbeeld 51%. Er zijn echter verschillende groepen in Nederland die minder deelnemen aan leren en ontwikkelen. Praktisch opgeleiden, mensen met flexibele contracten en 55-plussers zijn kwetsbaar omdat ze beperktere kansen hebben op het gebied van leven lang ontwikkelen.⁴² Verder volgen ze veel minder vaak formele scholing dan jongeren. Van de 55 tot 65-jarigen heeft slechts 12% recentelijk een vorm van scholing gedaan tegenover 29% van de 25 tot 35-jarigen.⁴³ Hier liggen dus scholingskansen.

Dat senioren minder vaak actief leren, is deels te verklaren door een combinatie van factoren: ze werken vaker in deeltijd (bijvoorbeeld vanwege deeltijdpensioen), zijn gemiddeld lager opgeleid en hebben gemiddeld betere arbeidsvoorwaarden, zoals een vast contract, waardoor de urgentie voor hen lager is. Tevens laat onderzoek van het Researchcentrum voor Onderzoek en Arbeidsmarkt (ROA) zien dat werkgevers minder bereid zijn om te investeren in de scholing van oudere medewerkers. Dat ligt mede aan beeldvorming: zij denken namelijk dat oudere werknemers minder scholingsbereid zijn.⁴⁴ Hier zijn senioren en werkgevers eerst zelf aan zet. Werkenden kunnen duidelijker kenbaar maken dat ze zich verder willen ontwikkelen en werkgevers op hun beurt dat ze willen investeren in hun oudere werknemers.

Ik wil benadrukken dat er een grote verantwoordelijkheid ligt bij werkgevers om over de beeldvorming heen te stappen en te investeren in hun senioren. Werkgevers die bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van senioren kunnen daarnaast weer talentvolle senioren aantrekken. Door scholingstrajecten aan senioren aan te bieden, vergroten werkgevers de vijver waar zij uit vissen, een waardevol gegeven in een krappe arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen hiervoor ook gebruikmaken van regelingen van O&O-fondsen. Deze bieden (scholings)trajecten voor zij-instroom aan, faciliteren loopbaanadvies en stimuleren duurzame inzetbaarheid via duurzame inzetbaarheidsscans.⁴⁵ Deze instrumenten zijn juist voor senioren waardevol, maar helaas vaak onbekend bij werkgevers en werknemers. Op dit vlak heeft het kabinet de website [Leeroverzicht.nl](https://leeroverzicht.nl) geïntroduceerd, waar ook het aanbod van de fondsen op ontsloten kan

⁴¹ Kamerstuk 32 043 nr. 433.

⁴² ROA (2022), Enquête leven lang ontwikkelen.

⁴³ CBS Statline, leven lang leren 18–75 jaar.

⁴⁴ ROA (2018), Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt; ROA (2018), Beleidsrapport levenslang leren en competentieontwikkeling.

⁴⁵ In december wordt een onderzoek naar de activiteiten van O&O-fondsen gepubliceerd en zal ik de bevindingen met uw Kamer delen. Dit onderzoek gaat dieper in op de rol en het aanbod van de fondsen.

worden.⁴⁶ Ik ga ook met sociale partners en de O&O-fondsen in overleg om te bezien hoe deze instrumenten beter voor het voetlicht kunnen worden gebracht. Ik ga met hen in gesprek over hoe innovatieve trajecten kunnen worden ingezet om werknemers in kwetsbare posities, zoals soms senioren, verder te helpen op de arbeidsmarkt. Trajecten voor zij-instroom en duurzame inzetbaarheid zijn lang niet in elke sector beschikbaar en kunnen nog breder worden ingezet.

D. SLIM-subsidie (Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen)

Om werkgevers te stimuleren in het investeren in leren en ontwikkelen van werkenden in de organisatie, is er de SLIM-subsidie. Daarmee kunnen mkb-ondernemingen investeringen doen in een leerrijke werkomgeving. Bijvoorbeeld door externe loopbaanadviseurs de (oudere) werknemers ontwikkeladviezen laten geven. Deze werknemers krijgen dan inzicht in hun mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt. Vanuit de evaluatie van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» weten we dat ontwikkeladviezen effectief zijn voor oudere werknemers.⁴⁷ Deze werknemers hebben namelijk vaak langer geleden scholing gehad of nagedacht over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld recent afgestudeerden.

E. STAP-regeling (Stimulans Arbeidsmarktpositie) & CompetentNL

Naast de SLIM-subsidie voor werkgevers, stimuleert de overheid met het STAP-budget individuen om deel te nemen aan scholing.⁴⁸ Deze regeling komt ook senioren ten goede: uit monitoring blijkt dat één op de vijf subsidieontvangers 50 jaar of ouder is. Dit aandeel is kleiner dan het aandeel vijftigplussers in de beroepsbevolking, maar is mede te verklaren door de lagere participatie van senioren in scholing in het algemeen. Net als bij andere groepen die minder deelnemen aan leren en ontwikkelen, zie ik daar ruimte voor verbetering.

In de beleidslijnenbrief LLO kondigt het kabinet daarom aan 500 miljoen extra in te zetten voor het stimuleren van leren en ontwikkelen bij praktisch opgeleiden tot en met mbo-niveau 4.⁴⁹ Het gratis STAP-ontwikkeladvies voor mensen van 18 jaar en ouder met een opleiding op maximaal mbo-niveau 2 draagt hier ook aan bij. Met dit ontwikkeladvies krijgt iemand inzicht in zijn of haar mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt. Omdat senioren gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben, verwacht ik dat de inzet van deze extra middelen en dit ontwikkeladvies senioren zullen faciliteren in het gebruik van de STAP-regeling.

In dezelfde brief kondigt het kabinet aan in 2023 te starten met een programmatische aanpak om bedrijven en organisaties actief te stimuleren en te faciliteren om de leercultuur in de eigen organisatie te verbeteren. Enkel het beschikbaar stellen van budget voor scholing is onvoldoende om er voor te zorgen dat meer werkenden daadwerkelijk investeren in hun loopbaan en ontwikkeling. In dit zogenaamde leercultuurprogramma zal ook aandacht zijn voor bewustwording en het

⁴⁶ Zie www.leeroverzicht.nl

⁴⁷ Kamerstuk 295 44, nr. 1026.

⁴⁸ Iedereen tussen de 18 jaar en de AOW-leeftijd met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt kan jaarlijks een aanvraag doen voor maximaal € 1.000 subsidie voor scholing.

⁴⁹ Kamerstuk 30 012, nr. 147.

bereiken en motiveren van individuen die minder participeren aan scholing, zoals senioren.⁵⁰

Het kabinet ondersteunt ook de beweging naar een meer op vaardigheden gerichte arbeidsmarkt. Dit werkt sterk in het voordeel van senioren omdat zij op basis van wat zij kunnen worden beoordeeld en niet op basis van bijvoorbeeld hun leeftijd. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt heeft er veel baat bij als werkgevers en werknemers meer denken in termen van skills of vaardigheden. Daarvoor is ook een gezamenlijke taal nodig die uitdrukt wat onder specifieke vaardigheden moet worden verstaan. Met middelen van het Nationaal Groeifonds werken CBS, TNO, SBB en UWV aan de ontwikkeling van CompetentNL. Dankzij CompetentNL is eenvoudiger in beeld te brengen welke skills iemand dankzij bijvoorbeeld opleidingen of werkervaring bezit en hoe die aansluiten bij een vacature.

Slot

Met deze SKV wil ik een versnelling aanbrengen in de maatschappelijke herwaardering van senioren. De brede praktijkverkenning, die moet leiden tot de juiste interventies mede voor betere beeldvorming, staat aan het begin van deze verandering. Ik geloof dat als we samen op zoek gaan naar interventies die echt werken, we het verschil kunnen maken. In de overtuiging dat senioren een belangrijke rol spelen en verdienen in onze samenleving. Dit verschil kunnen én moeten we maken, voor de senioren van nu en van de toekomst.

Ik stel voor dat ik uw Kamer jaarlijks, in het vierde kwartaal, vóór de begrotingsbehandeling van mijn departement bericht over de uitwerking en voortgang van de SKV.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

⁵⁰ De komende tijd wordt dit leercultuurprogramma in overleg met onder andere sociale partners en hun organisaties, zoals O&O-fondsen, verder uitgewerkt.