

Vergaderjaar 2024–2025

25 883

Arbeidsomstandigheden

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 525

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 april 2025

Met deze brief breng ik u op de hoogte van de voortgang van de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (hierna: de subsidieregeling) die eind dit jaar eindigt. Ik informeer uw Kamer eerst over de aangevraagde en verleende subsidie aan sectoren en bedrijven, nu er geen nieuwe subsidie meer aangevraagd kan worden. Vervolgens ga ik in op de bevindingen in de derde voortgangsrapportage van het monitoring- en evaluatieonderzoek naar de subsidieregeling, uitgevoerd door onderzoeksbureau SEOR. Deze rapportage vindt u als bijlage bij deze brief.

Stand van zaken projecten en aanvragen

De subsidieregeling vloeit voort uit het Pensioenakkoord 2019 van Kabinet en sociale partners en heeft als doel dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen bereiken, ook degenen die zwaar werk verrichten. Van 2021 tot en met 2024 kon subsidie worden aangevraagd en de gesubsidieerde projecten eindigen uiterlijk eind 2025. In totaal is er ongeveer € 1 miljard beschikbaar gesteld. Subsidie is verleend voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en voor eerder uittreden. Bij duurzame inzetbaarheid kan gedacht worden aan activiteiten gericht op gezond en vitaal werken, goed werkgeverschap, arbeidsmobiliteit, leren en ontwikkelen en eigen regie op de loopbaan. Eerder uittreden gaat over eerder stoppen met werken via een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). Die mogelijkheid is bedoeld voor oudere werknemers die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW, bijvoorbeeld door de zwaarte van het werk. Elke subsidieaanvraag moet activiteiten rond duurzame inzetbaarheid bevatten, waarvan de werkgever zelf 50% betaalt. Subsidie voor RVU kan onderdeel uitmaken van de

aanvraag, maar dat hoeft niet. Van elke subsidieaanvraag moet ten minste 25% van de aangevraagde subsidie naar duurzame inzetbaarheid gaan.¹ In totaal zijn er vijf subsidieaanvraagtijdvakken geweest voor sectorale samenwerkingsverbanden en drie voor individuele bedrijven. De tabel hierna geeft een overzicht van de beschikbare, aangevraagde en verleende subsidies.

Tabel 1. Beschikbare, aangevraagde en verleende bedragen subsidieregeling

	Subsidieplafond	Aanvragen		Verleningen	
		Aantal	Subsidie	Aantal	Subsidie
Sector 2021	€ 350 mln	14	€ 127 mln	13	€ 118 mln
S 2022	€ 450 mln	40	€ 141 mln	40	€ 133 mln
S 2023 Q1	€ 250 mln	11	€ 117 mln	8	€ 48 mln
S 2023 Q3	€ 250 mln	20	€ 180 mln	19	€ 177 mln
S 2024	€ 200 mln	27	€ 55 mln	27	€ 53 mln
Bedrijven 2023	€ 92 mln	248	€ 124 mln	212	€ 89 mln
B 2024 Q2	€ 100 mln	404	€ 191 mln	238	€ 100 mln
B 2024 Q3 ¹	€ 100 mln	613	€ 214 mln	202 ¹	€ 72 mln ¹
Totaal	€ 1.792 mln	1.377	€ 1.149 mln	759	€ 790 mln

¹ Subsidie wordt verleend tot het plafond van € 100 miljoen is bereikt.

De tijdvakken voor bedrijven zijn in steeds grotere mate overvraagd. Veel bedrijven ontvangen dus een afwijzing vanwege het bereiken van het subsidieplafond. Bij tijdvakken voor sectorale samenwerkingsverbanden bestaat het verschil tussen aanvragen en verleningen vooral uit ingetrokken projecten, die deels later in andere vorm alsnog zijn ingediend.

Over de hele looptijd is subsidie geboden aan 59 unieke sectorale samenwerkingsverbanden. 47 hiervan hebben opeenvolgende projecten gedaan, waardoor ze in totaal over vier projectjaren subsidie ontvangen. Bij de projecten van sectorale samenwerkingsverbanden bevat bijna de helft ook een component eerder uittreden, naast duurzame inzetbaarheid. Bij individuele bedrijven is dit minder dan twintig procent, in het laatste tijdvak minder dan tien procent.

Uitkomsten evaluatierapport SEOR

Opzet onderzoek

Onderzoeksbureau SEOR voert gedurende de hele looptijd een monitoring- en evaluatieonderzoek uit naar de subsidieregeling. Met deze brief ontvangt u de derde voortgangsrapportage. Een deel van de bevindingen in de derde voortgangsrapportage komt overeen met hetgeen in eerdere voortgangsrapportages is gepresenteerd. De resultaten zijn nu wel gebaseerd op meer deelnemende bedrijven en werknemers. Nieuwe inzichten zijn er wat betreft de effecten van de gesubsidieerde activiteiten en de ervaringen van individuele bedrijven die subsidie ontvangen. De resultaten zijn gebaseerd op enquêtes en interviews onder projectleiders en deelnemers, interviews bij vijf projecten (casestudies), een analyse van geanonimiseerde CBS-microdata van RVU-deelnemers en deskresearch, waaronder een analyse van einddeclaraties van gesubsidieerde projecten. In 2026 levert SEOR de eindrapportage op, waarin een totaalbeeld van de subsidieregeling geschetst zal worden.

¹ Zie ook Kamerstukken II 2023–2024, 25 883, nr. 481.

Bereik en proces

Het bereik van de subsidieregeling is iets verbeterd ten opzichte van de vorige voortgangsrapportage. Ruim de helft van de werknemers in Nederland valt onder een sectoraal samenwerkingsverband met een subsidieproject.

Uiteraard neemt maar een deel van deze werknemers deel aan gesubsidieerde activiteiten. De toegekende subsidies voor individuele bedrijven per oktober 2024 bereiken ongeveer 13% van de werknemers in Nederland. Hier zit enige overlap met sectorale projecten. Dankzij de openstelling van de subsidieregeling voor individuele bedrijven, worden nu ook de sectoren handel, financiële dienstverlening en overige dienstverlening goed bereikt. Dit zijn sectoren waarbinnen geen sectorale projecten van de subsidieregeling lopen. Het bereik onder de sectoren horeca, ICT, onderwijs en cultuur blijft ook bij het bedrijventijdvak achter. Bedrijven zijn overwegend positief over de regeling, zowel over de inhoud als de voorlichting en het aanvraag- en beoordelingsproces, waaronder de dienstverlening van Uitvoering van Beleid. De activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid sluiten goed aan bij hun behoeften. Wel ervaren ze de administratieve lasten als knelpunt, meer nog dan sectorale samenwerkingsverbanden dat doen.

Duurzame inzetbaarheid

Subsidieaanvragers kiezen voor een breed scala aan activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid zoals trainingen, workshops, advies en gezondheidschecks. Daarbij lijkt bronaanpak via de inzet van technologie verdere mogelijkheden te bieden om zware werkzaamheden te verlichten. Zoals ook de vorige voortgangsrapportage liet zien, worden werknemers die kwetsbaarder zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid niet in het bijzonder bereikt. Oudere werknemers zijn weliswaar relatief sterk vertegenwoordigd onder deelnemers, maar voor bijvoorbeeld werknemers met een mindere gezondheid geldt dat niet. Flexwerkers en werkgevers van kleinere bedrijven zijn ondervertegenwoordigd.

Net als het vorige voortgangsrapport blijkt dat werkgevers en werknemers over het algemeen tevreden zijn over de activiteiten. Met name op het punt van leefstijl, omgang met werkdruk, scholingsdeelname en baantevredenheid worden positieve veranderingen verwacht. Werknemers verwachten niet door de activiteiten langer door te werken. In de huidige rapportage is dit punt verder onderzocht op basis van interviews. Hieruit blijkt dat mensen vaak al een achterliggende wens hebben over hun uittreedgeeftijd en dat de gesubsidieerde activiteit hier niet werkelijk invloed op heeft. Bij mensen die in de enquête aangaven door de activiteit eerder te willen stoppen met werken, geldt daarnaast soms dat de activiteit heeft bijgedragen aan bewustwording over het effect van het werk op hun gezondheid, waardoor ze tot de conclusie komen dat ze niet tot de AOW-leeftijd willen blijven werken.

De eerste einddeclaraties van afgeronde projecten laten zien dat progressie wordt geboekt op duurzame inzetbaarheid, maar dat dit ook een lange adem vergt. Er zijn geen aanwijzingen dat bepaalde activiteiten het beduidend beter of slechter doen dan anderen. Het succes wordt meer bepaald door de uitvoering in de praktijk: vooraf inventariseren van behoeften, commitment van leidinggevend, enthousiasmerende, persoonlijke en laagdrempelige communicatie en doorlopend bijsturen. Een uitdaging voor veel sectoren is dat acute problemen rond de bezetting van personeel vaak de aandacht vragen.

Eerder uittreden

Bij de projecten die subsidie ontvangen voor eerder uittreden, wordt de doelgroep voor RVU afgebakend tot gemiddeld 40% van de oudere werknemers. Naar verwachting maakt 25% van hen gebruik van deze mogelijkheid. Dit sluit aan bij de bevindingen in de vorige voortgangsrapportage. De zwaarte van het werk en de gezondheid zijn voor respectievelijk de helft en een derde van de deelnemers een reden om met RVU te gaan. Respondenten noemen ook andere redenen, met name dat men wil genieten van het pensioen of dat men vindt lang genoeg te hebben gewerkt. Als gekeken wordt naar het profiel van RVU-deelnemers is te zien dat zij relatief vaak een voltijdsbaan hebben met een modaal uurloon. Een partner met inkomen en het hebben van een koophuis spelen tevens een belangrijke rol. Verder zijn RVU-deelnemers niet vaak hoogopgeleid. Zonder RVU zouden deelnemers naar eigen verwachting twee jaar langer hebben doorgewerkt. Een eerder leeftijdscohort, dat nog geen gebruik kon maken van de RVU, dat vergelijkbare kenmerken heeft als de RVU-deelnemers, werkte ook grotendeels door tot de AOW-leeftijd. Het is niet bekend hoeveel zij in de laatste jaren verzuimden door gezondheidsklachten. RVU-deelnemers zijn uitgesproken positief over de effecten van het vervroegd uittreden, zowel op fysiek als geestelijk vlak. De sociale contacten zijn gemiddeld even veel toegenomen als afgenomen. Het gros van de deelnemers kan nog voldoende goed rondkomen na deelname aan de RVU.

Tot slot

Het is goed om te zien dat zoveel sectoren en bedrijven worden bereikt met de subsidieregeling en bereid zijn te investeren in duurzame inzetbaarheid. Tegelijk laat het onderzoek zien dat inzet hierop een zaak van lange adem is. Door al vanaf het begin van de loopbaan hierin te investeren, kunnen meer gezondheidsproblemen worden voorkomen. Sociale partners en ik werken aan de uitwerking van het akkoord «Gezond naar het pensioen» dat we in oktober 2024 hebben gesloten. Hierbij zetten wij in op een stimulerende duurzame inzetbaarheidsagenda en voortzetting van de RVU op een gerichte en verantwoorde manier. De ervaringen met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden nemen we hierin mee. Het is van belang dat de groepen met de grootste uitdagingen om gezond werkend de pensioenleeftijd te halen, goed worden bereikt. En dat langdurige blootstelling aan zwaar werk echt wordt verminderd. Na het meireces informeer ik u verder over dit traject.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum