

Vergaderjaar 2018–2019

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 921**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juli 2019

### Aanleiding

Het kabinet-Rutte II en sociale partners hebben in juni 2016 een gemeenschappelijke aanpak gepresenteerd om het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren: het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers»<sup>1</sup>. Kern van de aanpak is om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers. Dit wordt gedaan met intensivering van bestaand beleid en introductie van nieuwe maatregelen. De aanpak draait om zes beleidslijnen:

- Het ontwikkeladvies.
- Geïntensiveerde werkgeversdienstverlening door UWV.
- Inzet van financiële instrumenten ter ondersteuning van het aannemen van werkloze vijftigplussers door werkgevers.
- Intensieve dienstverlening aan WW'ers door UWV.
- Het experimenteren om «Meer Werk» te genereren voor en door leden van de doelgroep.
- Campagne en boegbeelden om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren.

Over de uitwerking van dit actieplan is uw Kamer eind 2016 geïnformeerd<sup>2</sup>.

Met deze brief bied ik u de monitorrapportage aan<sup>3</sup>.

### Opzet evaluatie

Bij de start van het actieplan hebben sociale partners en mijn ambtsvoorganger aangegeven de ingezette instrumenten te zullen monitoren en

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 724.

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 763.

<sup>3</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

evalueren. Hiervoor is een evaluatiekader opgesteld dat eveneens naar uw Kamer is gestuurd<sup>4</sup>.

De inrichting van de evaluatie is voor zover mogelijk gebaseerd op dit evaluatiekader. Het onderzoek bestaat uit een tussentijdse monitor van het proces van implementatie en uitvoering en een (eind)evaluatie op proces en effect. Uw Kamer kan in 2020 de totale eindevaluatie van het actieplan tegemoet zien.

De algemene vraagstelling voor de evaluatie van het actieplan luidt:  
*In welke mate zijn de met het actieplan gefinancierde maatregelen doeltreffend, waardoor zijn de beleidsdoelen al dan niet gerealiseerd en welke leerpunten kunnen worden geformuleerd om de doeltreffendheid van de maatregelen te vergroten?*

Deze probleemstelling is uitgewerkt in algemene onderzoeksvragen:

1. **Input:** in hoeverre zijn de middelen van het Actieplan ingezet?
2. **Activiteiten:** hoe is de uitvoering van de maatregelen verlopen? Waardoor zijn de maatregelen al dan niet conform voornemens uitgevoerd?
3. **Output:** wat is tot stand gekomen in termen van producten, diensten en activiteiten? In hoeverre is het beoogde bereik van deelnemers gerealiseerd?
4. **Outcome en impact:** welke (maatschappelijke) effecten zijn gerealiseerd?
5. **Doelrealisatie:** in hoeverre zijn de geformuleerde beleidsdoelen en streefwaarden gerealiseerd? Waardoor zijn doelen wel of niet behaald?
6. **Doeltreffendheid:** in hoeverre zijn de effecten toe te schrijven aan de maatregelen uit het Actieplan? Welke maatregelen zijn netto-effectief? Wat zijn de werkzame mechanismen van de maatregelen uit het Actieplan?
7. **Leerpunten:** hoe is de doeltreffendheid van de maatregelen te vergroten? Welke leerpunten zijn voor de vormgeving en uitvoering van de maatregelen te formuleren?

#### Monitorrapportage

De rapportage beslaat de (proces)monitoring van de zes beleidslijnen uit het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers». De monitorrapportage geeft vooral inzicht in kwantitatieve ontwikkelingen, waarbij de nadruk ligt op de vragen over input, activiteiten en output en de leerpunten. Het actieplan is in 2017 en 2018 uitgevoerd. Een aantal maatregelen uit het actieplan wordt in 2019 voortgezet<sup>5</sup>. De leerpunten die tijdens de uitvoering van het actieplan zijn ontstaan, hebben geleid tot bijsturing van met name het ontwikkeladvies en waar nodig tot aanscherping van de uitvoering van maatregelen. De leerpunten dragen ook bij aan het eindoordeel over de doeltreffendheid van de beleidsmaatregelen in de eindevaluatie.

De monitorrapportage schetst de bevindingen en resultaten van het actieplan tot en met medio 2018. Het beslaat niet alle onderzoeksvragen en daarom is dit niet het moment om ten aanzien van opbrengsten en conclusies een oordeel te geven. Deze fase van de evaluatie geeft dan ook nog weinig inzicht in wat effectief is en hoe de ervaringen en opbrengsten verder ontwikkeld kunnen worden. Wel wil ik kort reflecteren op de bevindingen en ontwikkelingen tot nu toe bij de diverse maatregelen.

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 782.

<sup>5</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 851.

### *Ontwikkeladvies*

Het doel van het ontwikkeladvies is het stimuleren van het bewustzijn over de noodzaak van reflectie op de loopbaan van oudere werkenden. Dit is van groot belang om de noodzakelijke wendbaarheid van vijftigplussers op de arbeidsmarkt te vergroten. Aanvankelijk is een aantal beroepsgroepen geselecteerd waar krimp dreigt maar waar de werknemers nog niet concreet met ontslag, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid bedreigd zijn. Vanaf begin 2019 is – in overleg met de Stichting van de Arbeid – de regeling opengesteld voor alle beroepsgroepen. Aanleiding voor deze generieke openstelling is dat het gericht en effectief inzetten van het instrument voor alleen specifieke groepen ertoe leidde dat het gebruik ver achter bleef bij de verwachting. Daarmee voldeed de regeling niet aan het gestelde doel. Het gebruik van de regeling is inmiddels toegenomen. Deelnemers aan zowel het ontwikkeladvies als de leidinggevendentraining beoordelen de trajecten als zeer positief.

### *Werkgeversdienstverlening*

Doel van werkgeversdienstverlening is werkgevers te helpen met het vervullen van hun personeelsbehoefte en daarmee de kans op werk voor (langdurig) werkzoekenden te vergroten. UWV faciliteert met name ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers en verbetert het matchingsproces.

De intensivering en verbetering van de werkgeversdienstverlening is, zoals het actieplan beoogde, ingezet, zo blijkt uit de eerste opbrengsten in de monitorrapportage. De mate waarin het actieplan daaraan heeft bijgedragen, naast andere factoren, is niet met harde gegevens vast te stellen.

De inzet vanuit het actieplan is vooral ondersteunend aan de hernieuwde actievare werkgeversbenadering van UWV in de regio's. Ik onderschrijf de stelling in het rapport dat dit feitelijk goed aansluit bij de doelstellingen van het actieplan.

### *Financiële instrumenten*

De tussenrapportage werpt de terechte vraag op naar de achterliggende redenen van het relatief beperkte gebruik van de instrumenten. Iets meer dan de helft van de ondervraagde werkgevers is bekend met de mobiliteitsbonus (thans het Loonkostenvoordeel oudere werknemers) en de no-riskpolis ouderen. Toch komt uit de monitorrapportage naar voren dat het gebruik van beide instrumenten nog relatief beperkt is, met name het gebruik van de no-riskpolis ouderen. Dit beeld doet zich reeds langere tijd voor. De op verzoek van uw Kamer ontwikkelde regelhulp, het financieel CV<sup>6</sup>, waarmee de werkzoekende zelf een individueel overzicht van de voor hem/haar geldende regelingen aan een werkgever kan presenteren, kan bijdragen aan verhoging van de bekendheid en het gebruik van het Loonkostenvoordeel oudere werknemers en de no-riskpolis ouderen. Het financieel CV maakt overigens geen deel uit van de evaluatie.

### *Intensieve dienstverlening aan WW'ers*

In het kader van het actieplan zijn aan UWV extra middelen ter beschikking gesteld voor intensieve ondersteuning aan vijftigplussers in de WW. Dit is geoperationaliseerd door werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie persoonlijke dienstverlening te bieden. Deze categorie werkzoekenden bestaat voor 90% uit vijftigplussers.

<sup>6</sup> Kamerstuk 29 544 en 26 448, nr. 891.

De onderzoekers geven aan dat de doelstelling uit het actieplan om ongeveer 10.000 extra werkzoekenden ondersteuning te bieden is gehaald en dat er positieve effecten te zien zijn. Over de netto-effectiviteit van de dienstverlening kan nu nog geen uitspraak gedaan worden. Vanaf 2019 investeert het kabinet € 70 miljoen structureel voor het versterken van persoonlijke dienstverlening door UWV, waarvan € 30 miljoen specifiek voor persoonlijke dienstverlening WW. Met deze investering kan UWV de persoonlijke dienstverlening structureel bieden aan werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie.

#### *Experimenten meer werk*

De projecten binnen het onderdeel «Experimenten Meer Werk» lopen in het najaar af. Omdat het vergaren van kennis bij het uitvoeren van een experiment centraal staat, leveren alle partijen een evaluatie aan die inzichtelijk maakt hoe het experiment verlopen is. Deze evaluaties dienen dusdanig te zijn geschreven dat op basis van de beschrijving andere partijen in staat zijn de methodiek – mits succesvol – over te nemen en te gebruiken. Daarnaast dient de evaluatie dusdanig te zijn beschreven dat andere partijen kunnen leren van de experimenten. Bij afronding van de experimenten zal ik er dan ook voor zorgen dat deze geleerde lessen gedeeld worden.

#### *Campagne*

De campagne «Uit Ervaring» gericht op de doelgroep loopt ook na de periode met John de Wolf goed. De Facebook Community is zeer actief en betrokken.

De meerwaarde van de campagne is dat een lichte kentering waarneembaar is naar een positiever zelfbeeld onder vijftigplussers. Het inzetten van boegbeelden uit de doelgroep waarmee zij zich kunnen identificeren draagt hieraan bij. Per 5 juni 2019 heeft mijn ministerie overigens de Facebook Community overgedragen aan de Start Foundation.

#### Tot slot

De werkloosheid is naar een historisch laag niveau gedaald. Dit is een positieve ontwikkeling, waar, naast conjuncturele factoren, kabinet en sociale partners aan bijgedragen hebben. Dat betekent echter niet dat we klaar zijn. Het WW-bestand bestaat voor bijna de helft uit mensen van 50 jaar of ouder.

Hoewel 50-plussers niet veel vaker in de WW belanden dan andere leeftijdsgroepen, is de WW-duur van deze groep wel duidelijk langer. WW'ers van 50 jaar of ouder blijken na instroom in de WW nog steeds lastig aan een nieuwe baan te komen in vergelijking met andere leeftijdsgroepen. Ik vind het dan ook van evident belang om de maatregelen uit het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» van kabinet en sociale partners nauwgezet te volgen en te evalueren, zodat ook in de toekomst effectieve beleidsmaatregelen ingezet kunnen worden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees