

Vergaderjaar 2020–2021

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1026

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 september 2020

Aanleiding

Het kabinet en sociale partners hebben in juni 2016 een gemeenschappelijke aanpak gepresenteerd om het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren: het actieplan Perspectief voor vijftigplussers (hierna: het actieplan).¹ Het actieplan was een vervolg op het actieplan «50pluswerkt» en een aanvulling op de maatregelen die het kabinet heeft getroffen om structureel de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Met de maatregelen in het actieplan werden de knelpunten die zich nog steeds voordeden voor vijftigplussers op de arbeidsmarkt aangepakt. Kern van deze aanpak was om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werkenden wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van een vijftigplusser.

Ik heb uw Kamer toegezegd om, in lijn met de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer de ingezette instrumenten te monitoren en te evalueren. Daartoe heb ik voorafgaande aan de evaluatie een evaluatiekader op laten stellen.²

Met deze brief bied ik u de evaluatierapportage aan.³ De rapportage bevat een evaluatie van alle zes beleidslijnen afzonderlijk en een evaluatie van het actieplan als geheel. Het gaat daarbij om de volgende maatregelen:

- 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
- De Experimenten Meer Werk

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 724.

² Kamerstuk 29 544, nr. 782.

³ Raadpleegbaar via <https://www.tweedekamer.nl>.

- Campagne en boegbeelden om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren

In de zomer van vorig jaar heb ik uw Kamer de monitorrapportage aangeboden⁴. Hierin waren de monitorresultaten tot halverwege 2018 meegenomen. De eindevaluatie omvat de gehele looptijd van het actieplan, die met het sluiten van de subsidieperiode van het Ontwikkeladvies afliep op 10 januari 2020.

Waar bij de start van het actieplan de gevolgen van de kredietcrisis met name voor oudere werknemers en werkzoekenden nog voelbaar waren, was bij het eind van het actieplan de economie in volle bloei. Begin maart 2020 was de werkloosheid met 2,9% het laagste sinds 2003. Een paar maanden later is de economische situatie plotseling onzeker door de coronacrisis. Op dit moment is lastig te voorspellen hoe en wanneer de economie zich zal herstellen, maar ik ben mij er van bewust dat een aanhoudende recessie ingrijpende gevolgen kan hebben voor de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. De uitkomsten en aangedragen leerpunten van de evaluatie kunnen van waarde zijn om de eventuele gevolgen te beperken. Regioplan geeft aan dat verschillende maatregelen uit het actieplan een positieve invloed hebben gehad. Dat is voor mij reden om er een vervolg aan te geven. Ik kom daar aan het eind van deze brief op terug.

In deze brief ga ik eerst in op de uitkomsten van de evaluatie die gaat over de periode 2017–2019. Na mijn reflectie op de uitkomsten van de evaluatie, ga ik in op hoe ik de uitkomsten verder zal benutten, mede in het licht van de huidige coronacrisis.

Het Ontwikkeladvies

Het Ontwikkeladvies heeft als doel het stimuleren van het bewustzijn over de noodzaak van reflectie op de loopbaan van werkenden van 45 of ouder. In totaal was voor deze regeling € 17 miljoen beschikbaar. Oorspronkelijk was het advies opengesteld voor een negental kwetsbare beroepsgroepen.⁵ In overleg met sociale partners is de regeling eind 2018 opengesteld voor alle beroepsgroepen om het gebruik toe te laten nemen. Deze openstelling is succesvol gebleken. Het geplande aantal ontwikkeladviezen is namelijk ruimschoots overschreden. Er zijn ruim 600 trajecten meer dan de oorspronkelijk begrote 25.000 trajecten gesubsidieerd. Daarnaast hebben de deelnemers het Ontwikkeladvies als instrument overwegend positief beoordeeld.

Naast het Ontwikkeladvies zijn er trainingen aan leidinggevenden gegeven om hen beter in staat te stellen gesprekken met oudere werknemers aan te gaan. Oorspronkelijk was hier € 2 miljoen voor beschikbaar. Hiervan is ongeveer € 0,6 miljoen besteed. Het overgebleven bedrag is ingezet voor de extra ontwikkeladviezen, waardoor de uitgaven aan beide trajecten binnen het totaalbudget van de regeling bleven. Overigens oordeelden de leidinggevenden overwegend positief over de inhoud van hun trajecten.

Doeltreffendheid gaat echter niet alleen om aantallen en positieve beoordelingen. Daarom wil ik kort ingaan op enkele effecten die gemeten zijn. De onderzoekers hebben hiertoe op grote schaal zowel deelnemers als loopbaanadviseurs ondervraagd. Door de situatie van de deelnemer op verschillende momenten in de tijd te meten (vóór aanvang, kort na het traject en ongeveer een jaar later) was het mogelijk te onderzoeken wat de effecten op deelnemers zijn en in hoeverre die duurzaam zijn.

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 921.

⁵ Het Ontwikkeladvies was oorspronkelijk opengesteld voor secretariaal personeel, werkenden in de cateringbranche, de schoonmaakbranche, detailhandel, het primaire onderwijs, het middelbare onderwijs, gemeente- en buitengewoon opsporingsambtenaren en ambulancepersoneel.

Door het preventieve karakter van de regeling lag de focus voornamelijk op het vergroten van bewustwording van het toekomstperspectief van het huidige werk, waardoor de deelnemer zelf regie kan nemen op zijn loopbaan. Hierin is de regeling geslaagd. De onderzoekers van Regioplan hebben significant positieve effecten gemeten ten aanzien van regie op de loopbaan, zelfkennis en zelfvertrouwen. Er is sprake van een algehele verbetering van de toerusting op de arbeidsmarkt.

Deelnemers zijn zich er meer van bewust dat zij actief bezig moeten zijn met hun toekomstige loopbaan en hebben tegelijkertijd het gevoel dat zij zelf meer dan voorheen in staat zijn om daar richting aan te geven. Na het volgen van het Ontwikkeladvies weten zij bijvoorbeeld beter wat zij kunnen, wat hun loopbaanmogelijkheden zijn en zijn zij positiever over hun positie op de arbeidsmarkt.

Het idee achter de regeling was dat, als er sprake zou zijn van bewustwording, deelnemers in beweging zouden komen. Ook hierin lijkt de regeling succesvol. Hoewel een causaal verband lastig aan te tonen is, ging meer dan 85% van de deelnemers na afloop met zijn omgeving in gesprek over de eigen loopbaan. Meer dan de helft van de deelnemers is aan de slag gegaan met het eigen cv en het bekijken van vacatures, en bijna 4 op de 10 deelnemers zijn een jaar na het traject van functie of van werkgever gewisseld of aan een onderneming begonnen. Over deze effecten ben ik tevreden.

Het Ontwikkeladvies was bedoeld voor een specifieke groep. Namelijk, de groep werkenden die het risico loopt op uitval of werkloosheid omdat het werk op termijn misschien te zwaar wordt, verandert of zelfs verdwijnt. Hier waren de negen oorspronkelijke beroepsgroepen op gebaseerd. Met de verruiming werd de regeling toegankelijk voor alle werkende 45plussers.

Regioplan heeft aan de hand van een aantal kwetsbaarheden (bijvoorbeeld opleidingsniveau), gemeten in hoeverre de deelnemers een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hadden. Daarbij is leeftijd niet meegenomen, omdat deze kwetsbaarheid geldt voor alle deelnemers. Uit deze meting is gebleken dat grofweg de helft één of meer kwetsbaarheden heeft. Dit betekent niet dat de andere helft geen kwetsbaarheden heeft, maar dat deze niet zichtbaar zijn vanuit de evaluatie. Alhoewel het dus onbekend is of deze deelnemers kwetsbaarheden hebben, duidt hun vrijwillige deelname erop dat deze groep zelf de noodzaak van een Ontwikkeladvies inzag. Dat betekent dat minstens de helft van de gegeven Ontwikkeladviezen, ondanks de ruime openstelling van deze regeling, bij mensen met een aantoonbare kwetsbare arbeidsmarktpositie zijn terecht gekomen. Dit bereik en het grote aantal bereikte deelnemers in het algemeen stemmen mij tevreden.

De effecten van de leidinggevendentraining beoordeel ik ook positief. Leidinggevenden voelden zich na het volgen van de training minder belemmerd om het gesprek met hun oudere werknemers aan te gaan en waren voornemens dit gesprek vaker te voeren. Daarnaast gaven leidinggevenden aan dat de grootste bijdrage van de training is dat zij zich realiseren dat zij een belangrijke taak hebben in het ondersteunen van hun oudere medewerkers om duurzaam inzetbaar te blijven tot de pensioenge-rechtigde leeftijd. Ondanks het feit dat minder dan een derde van het oorspronkelijke budget is besteed, hebben er meer dan 2500 leidingge-venden deelgenomen aan een training. In verhouding tot het aantal gegeven ontwikkeladviezen ben ik tevreden over dit bereik omdat de rol van de leidinggevenden cruciaal is voor de loopbaanontwikkeling van oudere werknemers.

Geïntensiveerde werkgeversdienstverlening door UWV

De intensivering van de werkgeversdienstverlening is erop gericht werkgevers beter te helpen met het vervullen van hun personeelsbehoefte

vanuit het werkzoekendenbestand van UWV en gemeenten. De maatregel is niet specifiek gericht op vijftigplussers maar als de werkgeversdienstverlening van UWV in brede zin wordt verbeterd zijn vijftigplussers, bijvoorbeeld via betere matching, daar bij gebaat door de grotere kans op werkhervatting.

In 2017 en 2018 kwam er, in het kader van het actieplan, in totaal 22,7 miljoen euro beschikbaar voor de werkgeversdienstverlening. Dit betreft voor het overgrote deel een continuering van eerder ingezette budgetten ten behoeve van de werkgeversdienstverlening, waaronder het eerdere actieprogramma 55pluswerkt. Naast continuering van de eerder ingezette 70 fte hebben de extra middelen zich vertaald in gemiddeld 1 extra fte per arbeidsmarktregio (totaal 31,5 fte), verdeeld over de verschillende werkgeversservicepunten.

Die 31,5 fte werden toegevoegd aan de 650 fte die al werden ingezet op de dienstverlening aan werkgevers.

Een gevolg van deze generieke aanpak is dat directe effecten op vijftigplussers niet kunnen worden gemeten. De middelen zijn lokaal ingezet binnen de arbeidsmarktregio's. Daarbij hebben de werkgeversservicepunten (WSP) het grootste deel van de middelen ingezet op duurzame relaties met werkgevers.

Deze aanpak heeft volgens WSP's geresulteerd in meer contact met werkgevers en tot een betere arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Het Actieplan beoogt op het onderdeel werkgeversdienstverlening naast het tweewegbrengen van veranderingen in contact en kwaliteit van het matchingsproces en bredere dienstverlening aan werkgevers, ook verbeteringen tot stand te brengen in de opvattingen van werkgevers over oudere werknemers. Regioplan constateert hierover dat de opvatting over vijftigplussers bij de geënquêteerde werkgevers amper veranderd is. Op dit punt ligt dus nog een kans voor verbetering.

Regioplan concludeert dat het, in een krappere wordende arbeidsmarkt, bij middelen die worden ingezet om lokaal de relatie met werkgevers te verduurzamen, lastig is om harde effecten te meten. Wel lijkt het erop dat de dienstverlening in het algemeen is verbeterd. Gezien het feit dat bij aanvang van het inzetten van deze middelen ongeveer de helft van de populatie van UWV vijftigplusser was, is aannemelijk dat de effecten ook op deze groep doorwerken. Daarnaast ben ik ervan overtuigd dat er regionaal goed moet worden samengewerkt tussen overheid, onderwijs en werkgevers om de arbeidsmarkt te versterken. Om die reden blijf ik mij inzetten voor intensieve werkgeverdienstverlening.

Inzet van financiële instrumenten ter ondersteuning van het aannemen van werkloze vijftigplussers door werkgevers

In het kader van het actieplan zijn twee financiële instrumenten ingezet: het loonkostenvoordeel (t/m 2017 de mobiliteitsbonus) en de no-riskpolis oudere werknemers. Zowel het loonkostenvoordeel als de no-riskpolis ouderen zijn bedoeld om werkgevers financieel over de streep te trekken om oudere werkzoekenden in dienst te nemen. Het loonkostenvoordeel is een korting die werkgevers gedurende drie jaar kunnen krijgen wanneer zij een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder aannemen. De no-riskpolis compenseert werkgevers wanneer oudere werknemers, die zij vanuit de WW hebben aangenomen, ziek worden. Hier gold een leeftijdsgrens van 62 jaar die voor de jaren 2018 en 2019 is verlaagd naar 56 jaar. De bekendheid van de instrumenten lijkt groter te zijn geworden. Hierbij dient wel een kanttekening ten aanzien van de representativiteit geplaatst te worden. Alleen bij UWV bekende werkgevers zijn namelijk bevraagd. Toch blijft een echt substantiële stijging van het gebruik van de no-riskpolis, ondanks de verlaging van de leeftijdsgrens, uit. Voor het loonkostenvoordeel is een verandering in gebruik lastig meetbaar omdat de vergelijking gemaakt moet worden met de mobiliteitsbonus en er

sprake was van een andere uitvoering in de voorgaande jaren. Desalniettemin trekt Regioplan voorzichtig de conclusie dat het gebruik van de regeling niet is gestegen.

Gebruik zegt daarnaast niet alles. Dat een werkgever gebruik maakt van een instrument betekent niet direct dat het instrument effect heeft gehad. Het zou ook kunnen betekenen dat de werkgever al open stond voor deze doelgroep. Uit verdiepende interviews blijkt dat een vijfde van de bevroegde werkgevers meldt dat het instrument een redelijke of een grote bijdrage heeft geleverd aan de beslissing om de oudere werkzoekende aan te nemen.

Het leeuwendeel van de werkgevers geeft echter aan dat de instrumenten geen invloed hebben gehad op het matchingsproces.

Uit deze evaluatie komt dus het beeld naar voren dat de instrumenten over het algemeen geen grote bijdrage leveren aan het aannemen van vijftigplussers. De meeste werkgevers willen vooral een geschikte kandidaat, aan wie weinig uitvalrisico's verbonden zijn en zien de instrumenten voornamelijk als een prettige bijkomstigheid.

Voordat ik verdere conclusies verbind aan de mate van doeltreffendheid van beide instrumenten, ga ik de in de evaluatie genoemde leerpunten onderzoeken. Uit de interviews met UWV-accountmanagers en met werkgevers uit de enquête komen namelijk drie situaties naar voren waarin de instrumenten wel kunnen werken. Ten eerste is de no-riskpolis relevant voor kleine werkgevers die het risico van uitval door ziekte moeilijk kunnen dragen. Ten tweede is de no-riskpolis met name interessant wanneer er twijfels zijn over de fysieke gesteldheid van een kandidaat, bijvoorbeeld door eerdere uitval door ziekte of bij bekende blessures of klachten. Ten slotte is het loonkostenvoordeel met name interessant wanneer een werknemer nog een opleiding moet volgen of extra begeleiding nodig heeft in het begin. Voor de no-riskpolis ouderen zal ik dus eerst bekijken of wettelijke verlenging van dit instrument in de rede ligt of dat een ander instrument doeltreffender kan zijn.

Intensieve dienstverlening aan WW'ers door UWV

Sinds 1 oktober 2016 krijgt UWV extra middelen om werkzoekenden met een matige werkhervattingskans intensiever te ondersteunen d.m.v. persoonlijke dienstverlening. Met middelen uit het actieplan kon ook aan het deel van de werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie dienstverlening worden geboden. Deze groep bestond bij aanvang voor 90% uit vijftigplussers. Sinds 2019 investeert het kabinet structureel € 30 miljoen extra voor het versterken van de persoonlijke dienstverlening WW. Met deze investering kan UWV de aanvullende persoonlijke dienstverlening structureel bieden aan WW'ers met een zwakke of matige arbeidsmarktpositie.

De doelstelling vanuit het actieplan om 10.000 extra werkzoekenden met een zwakke werkhervattingskans te bereiken met intensievere dienstverlening is ruimschoots behaald. Deze intensieve dienstverlening heeft de doelgroep met name ontvangen in de vorm van diverse soorten gesprekken en trainingen. Er kunnen echter geen uitspraken worden gedaan over de netto-effectiviteit van de dienstverlening. Hierover wordt een apart onderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau SEO. Aan het einde van dit jaar zal SEO de monitorrapportage van de effectevaluatie dienstverlening WW opleveren. De eindrapportage volgt eind 2021. Beide rapportages zal ik met uw Kamer delen.

Regioplan heeft wel kwalitatief onderzoek gedaan naar hoe zowel werkzoekenden als adviseurs de extra dienstverlening hebben ervaren. Adviseurs zijn over het algemeen positief over de intensievere dienstverlening. Zij ervaren het als een kans om een beter beeld van de werkzoekende te krijgen en daarmee de dienstverlening meer op maat te bieden. De werkzoekenden zelf waarderen met name het feit dat zij meer aandacht

krijgen. Daar staat wel tegenover dat zij het dwingende karakter van sommige gesprekken en de mate van bemiddeling naar vacatures negatief beoordelen. Wanneer het specifiek gaat om de groep oudere werkzoekenden, geven adviseurs aan dat meer tijd en aandacht vooral helpt bij het stimuleren van een positieve houding en breder zoekgedrag. Daarbij wordt de training «Succesvol naar werk» zowel door adviseurs als werkzoekenden als positief ervaren.

Tegelijkertijd heeft UWV een kleinschalig experiment met een controle-groep opgezet om te meten wat de effecten van intensieve dienstverlening zijn op houding, motivatie en gedrag. Hier kwamen geen significante resultaten uit voort.

Samenvattend zijn de kwantitatieve doelstellingen ruimschoots behaald en lijken verschillende elementen van de intensieve dienstverlening een positieve invloed te hebben naar beleving van de ontvanger. Conclusies over de netto-effectiviteit kunnen echter pas getrokken worden wanneer SEO het onderzoek in 2021 afrondt.

De Experimenten Meer Werk

De subsidieregeling Experimenten Meer Werk was bedoeld om op innovatieve wijze oudere werkzoekenden te koppelen aan latente werkgelegenheid. Voorwaarde was daarbij dat de werkwijze van geslaagde experimenten gekopieerd zou kunnen worden door derden om op structurele basis uit te rollen. In acht kleinschalige en diverse experimenten is kennis vergaard over latente werkgelegenheid en aanbodversterking bij oudere werkzoekenden.

Net als de experimenten onderling verschillen van aard, verschilde de uitvoering ook. Bij het ene project kwamen zaken makkelijker op gang dan bij het andere. Een factor waar alle experimenten echter mee te maken hadden was de (opkomende) hoogconjunctuur. In een steeds krappere wordende arbeidsmarkt was het lastig om latente werkgelegenheid te ontsluiten, omdat werkgevers simpelweg behoefte hadden aan het vervuld krijgen van bestaande vacatures en niet aan het vervullen van latente vacatures. Dit heeft ertoe geleid dat de projecten hun focus voornamelijk zijn gaan verleggen naar het versterken van de aanbodzijde, door met de oudere werkzoekenden aan de slag te gaan. Mede hierdoor is er niet een experiment uit voortgekomen dat dusdanig effectief was dat derden de werkwijze hebben overgenomen.

Bij experimenteren staat het vergaren van kennis centraal. Men weet immers van te voren niet of iets gaat werken en hoe het gaat werken. Om die reden is er een bundel opgesteld op basis van de zelfevaluaties van de betrokken partijen. De bundel *Haal eruit wat er in zit: De belangrijkste lessen uit acht experimenten om werkloze vijftigplussers weer aan het werk te helpen* is publiek beschikbaar gesteld en uitgedeeld op een bijeenkomst die was georganiseerd om deze lessen te delen met partijen uit het veld⁶.

De experimenten hebben weinig nieuwe inzichten opgebracht over het ontsluiten van latente werkgelegenheid. Wel hebben ze kennis opgeleverd over het versterken van de aanbodzijde, maar Regioplan constateert daar terecht van dat hierover al veel informatie beschikbaar was. Ik kan dus niet spreken van een succes maar ik blijf voorstander van het zoeken naar innovatieve werkwijzen. Een voorbeeld daarvan is het verzoek van het kabinet aan de SER om te adviseren over het inbedden van succesvolle en duurzame sociale innovatie in het Nederlandse bedrijfsleven⁷.

⁶ Raadpleegbaar via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/11/08/experimenten-meer-werk-innovatief-ouderen-naar-latent-werk-begeleiden>.

⁷ Raadpleegbaar via <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviesaanvragen/toepassing-sociale-innovatie.pdf>

Overigens is er buiten deze subsidieregeling om, maar wel analoog aan de Experimenten Meer Werk, in 2017 subsidie verleend aan de Ambachtsacademie om oudere werkzoekenden door middel van een intensief leertraject te begeleiden naar een baan in het kleinschalig ambacht. Dit project loopt tot begin 2021, waarna de uitkomsten worden geëvalueerd. Op dit moment kunnen er daarom nog geen uitspraken worden gedaan over de resultaten. Op verzoek van uw Kamer is wel in 2019 een tweede subsidie voor een vervolgproject verstrekt. Dit project («Levenlang Ontwikkelen via de Ambachtsacademie») loopt tot eind 2023, zodat de resultaten daarvan in 2024 kunnen worden beoordeeld.

Campagne en boegbeelden om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren

Nadat John de Wolf zich als boegbeeld heeft ingezet om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren, is de campagne omgevormd tot *Uit Ervaring* en werd deze online voortgezet. In deze campagne werden oudere werkzoekenden voor een dag of een week zelf als boegbeeld opgevoerd. De Facebook community van de campagne is uitgegroeid tot een omvangrijke gemeenschap. Per 5 juni 2019 heeft mijn ministerie het beheer van deze Facebookpagina overgedragen aan de stichting Start Foundation.

De campagne was oorspronkelijk bedoeld om werkgevers te bereiken. Het bereik is achteraf beperkt gebleken. Ruim 40% van de ondervraagde werkgevers gaf aan bekend te zijn met de campagne van John de Wolf en is er vooral in het algemeen mee bekend. De meeste werkgevers waren niet bekend met de verschillende onderdelen. Daarentegen heeft de campagne wel veel in beweging gebracht bij vijftigplussers. Dit was vooral zichtbaar op de Facebookpagina. Niet alleen waren de bezoekersaantallen hoog, er was ook een hoge mate van online betrokkenheid. Een relatief groot deel van de bezoekers ging namelijk de interactie aan, waarbij veel vijftigplussers op eigen initiatief hun verhaal deelden. Tegelijkertijd was er een continue groei van het aantal volgers.

Het is echter, zoals vaak bij campagnes, niet mogelijk om exact te achterhalen hoeveel werkgevers er bereikt zijn en wat de effecten zijn. Veranderende opvattingen – en het daarbij behorende gedrag – hebben tijd nodig en zijn moeilijk meetbaar. Vanuit de beschikbare informatie geeft Regioplan aan dat het erop lijkt dat de opvattingen bij de bereikte werkgevers weinig veranderd zijn. Ondanks het feit dat de waardering van zowel werkgevers als vijftigplussers niet goed vastgesteld kan worden, geeft Regioplan aan dat, op basis van de beschikbare informatie, er wel sprake is van een positieve waardering. Veranderingen in opvatting kosten echter tijd. Dat er nu geen zichtbare veranderingen in opvatting te meten zijn bij werkgevers, sluit niet uit dat de beeldvorming over vijftigplussers op de lange termijn zal verbeteren. In dat licht ben ik tevreden met de inzet van de campagne, die momenteel op enthousiaste wijze wordt voortgezet door Start Foundation

Tegelijkertijd is er een onvoorzien effect geweest op vijftigplussers zelf. De onvoorziene groeiende aandacht en interactie op Facebook heeft geleid tot een soort netwerk van lotgenoten. Ook is de toon van de berichten binnen deze Facebook community gaandeweg veranderd. Het geringe aantal positieve berichten bij aanvang is gedurende de campagne gaan stijgen. Deze lichte kentering naar een positiever zelfbeeld ging gepaard met onderlinge aanmoedigingen en tips om werk te vinden. Dit verklaart ook waarom de betrokkenheid in de periode na John de Wolf er niet minder op werd.

Conclusie

Begin dit jaar was de werkloosheid met 2,9% historisch laag. Het aandeel vijftigplussers binnen de werkloze beroepsbevolking is gedaald van 39,6% in januari 2017 naar 30,6% in januari jongstleden. Het kabinet en sociale partners hebben, naast conjuncturele factoren, bijgedragen aan deze verbeterde arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Regioplan geeft aan dat verschillende maatregelen een positieve invloed hebben gehad, al is mede door de invloed van de hoogconjunctuur niet altijd in harde cijfers vast te stellen welk deel van de resultaten zuiver een gevolg is van het actieplan.

Het spreekt voor zich dat de hoogconjunctuur ook een positieve invloed heeft gehad op de arbeidsmarktpositie van oudere werkenden en werkzoekenden.

Vervolg

Door de coronacrisis staan we aan de vooravond van een periode van laagconjunctuur. Hoe lang deze periode zal zijn is nog onduidelijk en ook is onzeker wat de lange termijn effecten van deze crisis zullen zijn voor de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Vooralsnog lijken de gevolgen voor ouderen relatief beperkt. Het zijn tot dusverre namelijk vooral jongeren die geraakt worden op de arbeidsmarkt. Om die reden monitor ik de arbeidsmarktpositie van verschillende groepen ten tijden van deze crisis nauwlettend.

Ik ben over het algemeen tevreden over de inzet en effecten van het Actieplan. Over de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers ben ik nog niet tevreden. Ondanks de zichtbare verbeteringen, zijn vijftigplussers in de populatie langdurig werklozen nog steeds oververtegenwoordigd. Door de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd is het gezond het pensioen kunnen halen nog belangrijker geworden. Het is dus vanzelfsprekend dat ik mij blijf inzetten voor deze groep. Om die reden lopen sommige maatregelen, al dan niet in andere vorm, door en werk ik aan nieuwe voorstellen.

Doorlopende maatregelen zijn:

- Het Ontwikkeladvies blijft bestaan in aangepaste vorm en voor een bredere groep. Zowel vanuit de STAP-regeling en het crisispakket NL Leert Door zijn er middelen vrijgemaakt om mensen van ontwikkeladviezen te voorzien. Ik hoop dat ook oudere werknemers gebruik blijven maken van deze nieuwe regelingen.
- Werkgevers kunnen gebruik blijven maken van het loonkostenvoordeel oudere werknemers.
- Er wordt structureel ingezet op intensievere werknemersdienstverlening. 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

Ten aanzien van nieuwe beleidsrichtingen, heb ik de volgende lijnen uitgezet:

- Voor de no-riskpolis ouderen verken ik of wettelijke verlenging van dit instrument wenselijk is.
- Mijn departement neemt deel aan het programma Startup in Residence om te zoeken naar een innovatieve oplossing om de beeldvorming over oudere werknemers bij werkgevers te verbeteren. Startup in Residence is een programma van samenwerkingsverband van verschillende overheidsorganisaties, waarbij het deelnemende ministerie de samenwerking aangaat met een gekozen startup om een innovatieve oplossing te ontwikkelen voor een ingewikkeld probleem.

Doordat de startup met een andere blik naar het probleem kijkt is dit programma in het verleden al succesvol gebleken voor meerdere ministeries en gemeenten. Aan het einde van dit traject zal ik uw Kamer hier verder over informeren.

- Ik betrek de uitkomsten van deze evaluatie bij de gesprekken met sociale partners over het advies van de Commissie Regulering van Werk.

Tot slot

Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen gaat in bescheiden stappen, maar we zijn op de goede weg. De afgelopen jaren heeft het kabinet met algemene stimuleringsmaatregelen en maatregelen specifiek voor ouderen bijgedragen aan deze verbetering. Dit is een complex proces, omdat de dynamiek op de arbeidsmarkt beïnvloed wordt door vele factoren, die niet allemaal voorspelbaar zijn.

Ik heb echter goede hoop dat, in samenwerking met sociale partners, de arbeidsmarktpositie van ouderen de komende jaren nog verder versterkt kan worden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees