

Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt ‘stimuleren langer werken van ouderen’

Stand van zaken juni 2005

1. Inleiding

In het Kabinetsstandpunt “Stimuleren langer werken van ouderen¹”, dat op 29 april aan de Tweede Kamer is aangeboden, wordt een overzicht gegeven van beleid dat gericht is op het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers. In vervolg op een toezegging tijdens het algemeen overleg van 2 september 2004 met de Vaste Commissie van SZW, is op 14 september 2004 door mij een overzicht van de concrete maatregelen aan de Tweede Kamer verzonden. In het VAO van 16 september 2004 is door de Staatssecretaris van SZW een toezegging gedaan om op 1 juli 2005 te rapporteren over de voortgang in het uitvoeren van het Kabinetsstandpunt. Met voorliggende rapportage wordt hieraan tegemoet gekomen. Gezien de vele ontwikkelingen op het terrein van oudere werknemers zal gedurende de uitvoering van het Kabinetsstandpunt (2004 t/m 2007) jaarlijks voor 1 juli een voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer gezonden worden.

Deze rapportage gaat uitgebreid in op specifieke maatregelen die voortvloeien uit het Kabinetsstandpunt en geeft een kort overzicht van lopend algemeen beleid. De rapportage geeft de stand van zaken weer medio juni 2005. Tevens zijn het werkplan van de Regiegroep GrijsWerkt en de rapportage van Cinop over intersectorale mobiliteit ter informatie bijgevoegd.

In de rapportage wordt ook ingegaan op de motie Bussemaker² over oudere ondernemers.

De opzet van deze rapportage is als volgt:

- Overzicht van specifieke maatregelen ter ondersteuning van het algemeen beleid waarvoor extra budget van €30 mln. is toegekend voor de periode van 4 jaar;
- Uitvoering van de motie Bussemakers over oudere ondernemers;
- Overzicht van het algemene beleid dat al in gang is gezet of in ontwikkeling is;
- Schematische weergave van de stand van zaken betreffende de uitvoering van het Kabinetsstandpunt.

Zoals in het Kabinetsstandpunt is gemeld, wordt een breed scala aan maatregelen getroffen om de belemmeringen die participatie van ouderen in de weg staan op te heffen. Een deel van deze maatregelen was reeds in gang gezet en maakt deel uit van het generieke beleid van SZW om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers nog een extra impuls te geven, is voor de periode van 4 jaar (2004 t/m 2007) een budget van €30 mln. voor specifieke maatregelen toegekend.

Zowel het generieke beleid als de specifieke maatregelen richten zich op het opheffen van onder meer om belemmeringen op het gebied van kosten, inzetbaarheid, productiviteit, beeldvorming, voorlichting en afspraken met sociale partners.

Om een volledig beeld te geven van arbeidsparticipatieondersteunend(e) beleid en maatregelen wordt van beiden de stand van zaken medio juni 2005 weergegeven. Omdat het bij de aanvullende maatregelen vooral gaat om nieuwe initiatieven, waar ook apart budget voor beschikbaar is gesteld, worden deze in voorliggende rapportage uitvoerig beschreven. De afzonderlijke elementen van het generieke beleid komen op verschillende momenten en in

¹ Tweede Kamer, 2004-2005, 27 046

² Tweede Kamer, 2003-2004, 27 046, nr. 7

verschillende andere rapportages en overleggen met de Tweede Kamer apart aan de orde. Vandaar dat gekozen is voor een integraal overzicht waarbij de ontwikkelingen binnen het generieke beleid kort worden beschreven. Gezien het specifieke karakter van de motie Bussemaker³ over ondernemerschap, zal dit onderwerp ook bij deze maatregelen worden ondergebracht.

2. Realisatie doelstelling

Begin 2004 heeft de regering de doelstelling geformuleerd om in 2007 een netto-arbeidsparticipatie van 40% van ouderen (55-64 jaar) te realiseren. Bij de formulering van de arbeidsparticipatiedoelstelling van 40% in 2007 is uitgegaan van een netto-arbeidsparticipatie van ouderen in 2003 van 38,6 % en een door het CPB voor 2004 verwachte verdere daling van de werkgelegenheid. De daling van de werkgelegenheid als gevolg van de conjunctuur heeft, mede door diverse kabinetsmaatregelen, de stijgende trend in arbeidsparticipatie voor ouderen echter niet doorbroken. Hierdoor werd in 2004 de beoogde doelstelling van 40% al nagenoeg behaald (39,8%). Uit tabel A blijkt dat deze stijgende trend grotendeels op het conto van vrouwen is te schrijven.

In 2004 is de totale arbeidsparticipatie ten opzichte van 2003 met 0,9 procentpunt gedaald van 65,1% naar 64,2%. De participatie van werknemers van 55-64 jaar is met 1,2 procentpunt *gestegen* van 38,6% naar 39,8%. De totale participatie van vrouwen is in deze periode met 0,3 procentpunt gedaald van 54,7% naar 54,4%. Opvallend is dat de participatie van vrouwen tussen 55-64 jaar met 2,0 procentpunt *gestegen* is van 24,0% naar 26,0%. De totale participatie van mannen is gedaald met 1,5 procentpunt van 75,3% naar 73,8%, terwijl de participatie van mannen tussen 55-64 jaar *gestegen* is met 0,5 procentpunt van 53,0% naar 53,5%.

Tabel A Werkzame beroepsbevolking (>12 uur) in % van de bevolking naar geslacht en leeftijd, 1987-2004

	1987	1990	1993	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Vrouwen										
45-49	32,9	38,0	44,0	47,1	56,3	57,5	61,2	64,0	66,8	66,0
50-54	24,9	26,7	31,8	36,1	43,2	47,3	49,0	51,6	54,0	55,8
55-59	15,3	16,5	18,0	21,6	27,1	30,6	31,3	34,6	34,1	37,2
60-64	5,7	5,2	3,9	5,1	5,8	7,1	7,8	7,4	10,5	10,9
Totaal 55-64	10,6	10,9	11,0	13,7	17,4	19,8	20,6	22,7	24,0	26,0
Totaal 15-64	34,7	38,8	42,0	44,6	50,6	52,0	53,5	54,3	54,7	54,4
Mannen										
45-49	85,7	86,4	87,5	87,5	88,9	90,2	90,5	90,6	89,5	88,3
50-54	75,5	77,4	79,4	81,9	86,4	85,2	86,7	86,7	86,1	84,1
55-59	60,7	60,8	57,3	57,5	65,0	66,6	70,5	72,6	72,3	72,2
60-64	24,2	20,1	17,4	17,8	21,1	24,2	22,2	26,7	26,7	28,3
Totaal 55-64	43,5	41,6	38,2	39,1	45,0	47,4	49,1	52,9	53,0	53,5
Totaal 15-64	69,7	71,1	71,2	72,4	76,0	76,6	77,0	76,5	75,3	73,8
Totaal										
45-49	60,0	62,8	66,0	67,6	72,9	74,0	76,0	77,4	78,3	77,2
50-54	50,3	52,4	56,4	59,5	65,1	66,4	68,3	69,3	70,3	70,1
55-59	37,6	38,4	37,5	39,8	46,3	48,8	51,1	53,8	53,4	54,7
60-64	14,3	12,1	10,4	11,3	13,4	15,5	14,9	17,0	18,6	19,6
Totaal 55-64	26,4	25,8	24,4	26,4	31,2	33,6	34,9	37,9	38,6	39,8
Totaal 15-64	52,4	55,2	56,9	58,7	63,5	64,5	65,4	65,6	65,1	64,2

Bron: CBS (*Enquête beroepsbevolking*)

³ Tweede Kamer, 2003-2004, 27 046, nr. 7

Het vroegtijdig behalen van de doelstelling van 40% is echter geen reden om de arbeidsparticipatie van ouderen niet verder te bevorderen. De Europese doelstelling, een participatie van 50% in 2010, vertaald naar een netto-arbeidsparticipatie van 45% (hierbij gaat het om banen van ten minste 12 uur per week), is nog niet gehaald. Om deze doelstelling te realiseren, zal de netto-arbeidsparticipatie in de periode van 2005-2010 jaarlijks gemiddeld met bijna 1%-punt moeten stijgen.

3. Specifieke maatregelen

Voor specifieke maatregelen zijn voor een periode van 4 jaar aanvullende financiële middelen beschikbaar gesteld. Dit budget wordt gebruikt voor de volgende projecten:

Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid, Intersectorale mobiliteit pilots en de Regiegroep GrijsWerkt. De stand van zaken wordt hieronder beschreven. Ook wordt ingegaan op de uitvoering van de motie Bussemaker over oudere ondernemers, het landelijk netwerk diversiteit (DIV) en op aanvullende acties die met Europese middelen worden uitgevoerd.

3.1 Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid

De stimuleringsregeling is bedoeld het totstandkomen van leeftijdsbewust beleid bij arbeidsorganisaties te stimuleren en belemmeringen voor langer werken weg te nemen. Daarbij kan het gaan om het bestrijden van vooroordelen en 'negatieve' stereotypen over oudere werknemers, inrichting van de werkplek of inhoud van de functie, geringe loopbaanmogelijkheden en langdurige (zowel fysieke als mentale) belasting van werknemers. Er zijn nog maar weinig bedrijven die daadwerkelijk leeftijdsbewust beleid voeren. Het gevoel van urgentie is bij bedrijven veel minder aanwezig dan de op macroniveau gevoelde noodzaak dat de arbeidsparticipatie bevorderd moet worden.

De 'Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid' is op 2 november 2004 gepubliceerd in de Staatscourant en op 1 december 2004 in werking getreden. Werkgevers (met 30 werknemers of meer) en branche- en bedrijfstakorganisaties (voor werkgevers met minder dan 30 werknemers) kunnen subsidie aanvragen voor maatregelen die ertoe bijdragen dat (oudere) werknemers langer kunnen blijven werken. De doelstelling is om werkgevers optimaal gebruik te laten maken van de beschikbaar gestelde middelen voor de stimuleringsregeling om het leeftijdsbewust beleid in de periode 2004-2007 in bedrijven te bevorderen. In totaal is €21 mln. (maximaal €40.000 per aanvraag) beschikbaar. Door 'good practices' op te sporen en te verspreiden kan het effect van de subsidieregeling worden vergroot en kan het leeftijdsbewust beleid bij een veelvoud van bedrijven worden gestimuleerd.

In de eerste aanvraagronde 2004-2005, die uit twee aanvraagtijdvakken van twee maanden bestaat, gaat het om projecten gericht op bewustwording, beeldvorming, agendasetting, en voorlichting, óf projecten gericht op het aanpassen, ontwikkelen of implementeren van beleidsinstrumenten. De thema's voor 2006 worden later dit jaar bekend gemaakt; voor 2007 worden de thema's in het najaar 2006 bekend gemaakt.

De belangstelling van bedrijven, branche- en bedrijfstakorganisaties is boven verwachting. Op 31 januari 2005 is het eerste aanvraagtijdvak voor de Tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid gesloten. Het Agentschap SZW heeft over dit aanvraagtijdvak in totaal 197 aanvragen ontvangen, waarvan 194 binnen de gestelde termijn. De aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Het budget voor het eerste tijdvak is €1,76 mln. Er zijn 48 projectaanvragen goedgekeurd, 146 aanvragen moesten worden afgewezen.

Op 1 juni is de tweede aanvraagronde van start gegaan. Nieuwe aanvragen kunnen in dit 2e aanvraagtijdvak tot eind juli 2005 worden ingediend. Op de eerste dag kwamen ruim 300

aanvragen binnen. Ten opzichte van de eerste aanvraagperiode heeft de regeling enkele wijzigingen ondergaan. De belangrijkste toevoeging is dat als meer dan 25% van de aanvragen vanuit één sector komt, aanvragen boven die 25% kunnen worden aangehouden totdat aanvragen uit andere sectoren zijn behandeld. Hiermee wordt voorkomen dat aanvragers onevenredig verdeeld zijn over de sectoren.

TNO Kwaliteit van Leven (voorheen TNO Arbeid) ondersteunt werkgevers en brancheorganisaties bij de uitvoering van gehonoreerde projecten. Op 8 juni is een eerste bijeenkomst gehouden.

Ook analyseert TNO zowel gehonoreerde als afgewezen projecten om antwoord te kunnen geven op vragen met betrekking tot spreiding over regio, sector/branche, bedrijfsgrootte en de meerwaarde op bedrijfsniveau. Deze analyse wordt vertaald in een advies aan SZW om waar nodig te komen tot aanpassing / nadere invulling van de regeling.

Een eerste analyse van gehonoreerde aanvragen van het eerste aanvraagtijdvak laat zien dat veel projecten gestart worden in sectoren waar de vergrijzingsproblemen het sterkst zijn: onderwijs- en zorgsector. De helft van de gehonoreerde bedrijven heeft een personeelsbestand van 50-250 medewerkers (het midden- en kleinbedrijf) en iets meer dan een kwart van de bedrijven heeft meer dan 1.000 medewerkers. De gemiddelde looptijd van projecten is 10 maanden.

De zes meest genoemde problemen van organisaties zijn:

1. vergrijzing personeelsbestand;
2. verminderde belastbaarheid;
3. geen inzicht in vergrijzingsproblematiek;
4. beperkte bewustwording van vergrijzingsproblematiek;
5. te weinig aansluiting van individuele capaciteiten en organisatiebelangen;
6. type werkzaamheden.

3.2 Intersectorale arbeidsmobiliteit

Om langer doorwerken van ouderen te stimuleren, wordt intersectorale mobiliteit in het Kabinetsstandpunt als één van de mogelijkheden aangemerkt. Om de mogelijkheden en belemmeringen van intersectorale mobiliteit in kaart te brengen is een eerste verkenning in de vorm van een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Dit door Cinop uitgevoerde onderzoek is onlangs afgerond (zie bijlage) en zal worden gebruikt ter ondersteuning bij de werving en selectie van de pilots.

De volgende fase is het opstarten van een aantal pilots. De organisatie, monitoring van de voortgang en het vertalen van de bevindingen naar een praktische handreiking is in handen van een nog te selecteren bureau. De aanbestedingsprocedure voor de selectie van dit bureau is reeds in gang gezet en wordt eind juni afgerond.

De planning is om in het najaar de eerste pilots te starten. Deze pilots zullen een beeld schetsen hoe intersectorale mobiliteit georganiseerd kan worden, welke belemmeringen zich voordoen en hoe deze belemmeringen weggenomen kunnen worden. Tevens zal inzichtelijk worden welke rol de overheid, sociale partners en brancheorganisaties kunnen vervullen bij het wegnemen van obstakels en het faciliteren van intersectorale mobiliteit.

Tijdens deze pilots zal specifieke aandacht worden besteed aan onder andere Erkenning Verworven competenties (EVC). De goede voorbeelden zullen beschikbaar worden gesteld op de site van GrijsWerkt. In totaal is hiervoor €2 mln. beschikbaar.

3.3 Regiegroep GrijsWerkt

De Regiegroep GrijsWerkt is op 30 november 2004 ingesteld voor een periode van drie jaar. Taak van de regiegroep is initiëren en leiding geven aan een communicatietraject, bewerkstelligen dat afspraken met en tussen sociale partners tot stand komen en monitoren en ondersteunen van activiteiten die voortvloeien uit het kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken ouderen'. De regiegroep bestaat uit: dhr. E. Nijpels, mw. J. van Leeuwen, dhr. B. Pauw, dhr. J. van Zijl, mw. Y. Jaspers en mw. T. Verburg. De benoemingen zijn voor drie jaar. Bij de uitvoering van het werkplan wordt de regiegroep ondersteund door een secretariaat (projectleider en 2 projectassistenten) dat begin dit jaar is aangesteld en een communicatiebureau dat via een Europese aanbesteding is geselecteerd.

De regiegroep c.q. het secretariaat stuurt het communicatiebureau aan die zorgt voor de uitvoering van activiteiten. De voorzitter dhr. E. Nijpels en ik bespreken twee tot drie keer per jaar de voortgang en resultaten van deze commissie. Het werkplan van de regiegroep voor 2005 is als bijlage toegevoegd.

In dit werkplan is voor de drie resultaatgebieden een nadere invulling gegeven:

1. Beeldvorming en voorlichting;
2. Afspraken met en tussen sociale partners stimuleren;
3. Monitoren en ondersteunen bestaande initiatieven.

Ad. 1 Beeldvorming en voorlichting

Het communicatietraject van de Regiegroep GrijsWerkt is in het eerste jaar vooral gericht op werkgevers en intermediairs. GrijsWerkt geeft voorlichting over alle maatregelen die werkgevers kunnen nemen om ouderen langer productief aan het werkt te houden. Vooroordelen worden weerlegd met feiten en voorbeelden in de vorm van 'good practices'. De negatieve beeldvorming over de relatie oudere werknemer en arbeid wordt ondersteund met praktijkvoorbeelden van werkgevers, waarbij vooral wordt geput uit de opbrengsten van de subsidieregeling. De naam van de overall campagne zal zijn "Senior Power; Werken met ervaring". Meer informatie is te vinden op de website www.senior-power.nl.

Op 8 juni 2005 vond een startbijeenkomst plaats met uitvoerders van de projecten die zijn toegekend vanuit de stimuleringsregeling. Tijdens die bijeenkomst heeft GrijsWerkt zich ook gepresenteerd en de communicatieplannen nader toegelicht.

Ad. 2 Afspraken met en tussen sociale partners

Het doel is te stimuleren dat met en tussen sociale partners afspraken worden gemaakt over leeftijdsbewust personeelsbeleid, deeltijdpensioen, op leeftijdsbewust beleid geënte scholing, arbeidsomstandigheden en (intersectorale) arbeidsmobiliteit. De Regiegroep maakt een *toolbox* voor sociale partners op basis van informatie verzameld door analyse van onder meer CAO-afspraken en Arboconvenanten (belangenkaart) en op basis van vragen van de sociale partners.

Ad. 3 Monitoren en ondersteunen bestaande initiatieven

De Regiegroep speurt naar informatie, kennis, inzichten en goede voorbeelden op het terrein van leeftijd in relatie tot arbeid. Daarnaast heeft de Regiegroep een monitorfunctie. Via de communicatieactiviteiten van de Regiegroep wordt hieraan bredere bekendheid gegeven. Het accent ligt op die voorbeelden en initiatieven die een bijdrage leveren aan de praktische uitvoering van leeftijdsbewust beleid. Halfjaarlijks constateert de Regiegroep aan de hand van de van de stand van zaken welke initiatieven of informatie extra aandacht verdienen. Hierbij wordt samengewerkt met de Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) waarin gemeenten, CWI, UWV, werkgevers, werknemers en het onderwijs regionale afstemming en acties bevorderen op het gebied van arbeidsmarkt en scholing.

3.4 *Uitvoering motie Bussemaker over oudere ondernemers*

De TK heeft op 14 oktober 2004 de motie van het lid Bussemaker⁴ aangenomen over verbetering van de mogelijkheden van ouderen om als zelfstandige ondernemer te beginnen. In deze motie vraagt de Kamer aandacht voor de volgende knelpunten voor ouderen die als zelfstandige willen beginnen:

- het niet aangesloten kunnen blijven bij het pensioenfonds waar zij als werknemers gebruik van maakten;
- gebrekkige regie in het beleid van de kamers van koophandel en de gemeenten;
- niet eenduidig behandelen van ondernemende ouderen door verzekeraars in verband met de Wet leeftijddiscriminatie.

Binnen het ministerie van SZW is een Projectgroep Stimulering Ondernemerschap ingesteld, die als opdracht heeft het ondernemerschap te stimuleren vanuit SZW. Het project loopt van 1 maart 2005 tot 1 april 2006 en bestrijkt alle beleidsterreinen binnen het ministerie SZW. De ministeries van EZ en OCW zijn ook vertegenwoordigd in de projectgroep. Voor de projectgroep is een Plan van Aanpak opgesteld, waarin een aantal uitgangspunten zijn geformuleerd. Een van de uitgangspunten is een generieke benadering van de problematiek. Bij het inventariseren van knelpunten in wet- en regelgeving zal ook worden samengewerkt met de meest betrokken doelgroepen en organisaties. Waar nodig zullen specifieke maatregelen worden genomen voor knelpunten die zich vooral bij een bepaalde doelgroep voordoen.

De bovengenoemde Projectgroep Stimulering Ondernemerschap heeft een eerste verkenning gemaakt van knelpunten op het gebied van ondernemerschap. Deze eerste verkenning laat zien dat er sprake is van overlap met problematiek die ook voor andere startende ondernemers geldt. Zoals aangegeven zal waar mogelijk worden gezocht naar generieke oplossingen, zonodig aangevuld met meer specifieke acties gericht op oudere starters. De meer specifieke aandachtspunten, zoals genoemd in de motie Bussemaker worden meegenomen in het vervolgotraject. Een eerste brief over het project Stimulering Ondernemerschap zal rond 1 juli 2005 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Het EIM heeft in het kader van het programmaonderzoek MKB en Ondernemerschap (gefinancierd door het ministerie van Economische Zaken) een onderzoek uitgevoerd over het gedrag van oudere en jongere starters. Het rapport, "Oudere versus jonge starters" is op 25 april 2005 gepubliceerd. Het rapport is te vinden op www.eim.nl/mkb-en-ondernemerschap.

3.5 *Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div)*

In november 2004 is het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div), voorheen LCD, van start gegaan. De opdracht van Div is kennis, instrumenten, en praktijkervaring op het gebied van diversiteit te bundelen en werkgevers te ondersteunen bij de invoering van diversiteitsmanagement.

De eerste contacten tussen GrijsWerkt en Div zijn gelegd. De activiteiten zullen op elkaar afgestemd worden. Voorshands zal Div zich in 2005 concentreren op etniciteit als aspect van diversiteit; na dit jaar zal de aandacht evenredig worden gericht op de aspecten leeftijd en gender. Het contact tussen GrijsWerkt en Div zal de komende tijd geïntensiveerd worden.

3.6 *Europese programma's*

Onder de vlag van het Europese EQUAL-programma zijn projecten gehonoreerd (ook in het kader van de tweede tranche EQUAL waarbij projecten op 1 juli 2005 van start gaan) die

⁴ Tweede Kamer, 2003-2004, 27 046, nr. 7

nieuwe instrumenten en werkwijzen ontwikkelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. In projectvoorstellen wordt aandacht besteed aan het bevorderen van een omslag in het denken bij ouderen, werkgevers en werknemersorganisaties, intermediairs over deelname van ouderen aan het arbeidsproces. Dit onder andere door het standaard opnemen van arbeidstoeleiding van ouderen in de aanpak van bemiddelingsbureaus, EVC, scholen van ouderen, leeftijdsbewustbeleid promoten bij bedrijven middels bedrijfsbezoeken etc. Via een proces van mainstreaming worden de bevindingen en best practices toegankelijk gemaakt voor bedrijfsleven, sociale partners, onderwijs, overheid en reïntegratiesector. In 2005 zijn bijeenkomsten georganiseerd gericht op deze partijen. Verder zijn projectresultaten digitaal inzichtelijk gemaakt en rapportages verschenen die de best practices belichten. Zie voor meer informatie www.agentschapszw.nl en www.senior-power.nl.

Als voorbeeld kan het EQUAL-project Verbreding Werkwijzer worden genoemd.

Hoofddoelstelling is geweest het bevorderen van een omslag in het denken bij zowel ouderen, werkgevers- en werknemersorganisaties, intermediairs en overheden met als doel de deelname van ouderen aan betaalde arbeid te vergroten. Werkwijzer heeft met dit project zeven regionale vestigingen opgericht waar de door hun ontwikkelde methodiek wordt toegepast.

In het kader van het ESF project RATIO in PROGRESS worden in de provincie Overijssel 3 projecten uitgevoerd, waaronder een project over ouderen en arbeid. Op 15 juni is een seminar gehouden dat tot doel had de kansen van oudere werknemers te belichten door anders en creatief om te gaan met de capaciteiten en competenties van oudere werknemers.

Het Europese programma 'Fair Play for older workers' heeft tot doel de beroepsdeelname van oudere werknemers te bevorderen met behulp van leeftijdsbewust organisatie- en personeelsbeleid. Het programma wordt tegelijkertijd in Nederland, Groot-Brittannië, Spanje, Griekenland en Hongarije uitgevoerd. Het project in Nederland is op 1 november 2004 gestart en loopt tot 1 november 2006. Het is een zogenaamd multistakeholder programma: zowel werkgevers- als werknemersorganisaties zijn er bij betrokken, als het bedrijfsleven en centrale en decentrale overheden.

Eén van de concrete acties binnen Fair Play is het toepasbaar maken van het zogenaamde Skills Analysis instrument voor de doelgroep 50+ers. Skills Analysis is een methode om informeel verworven competenties zichtbaar en bruikbaar te maken ten behoeve van reïntegratie van werkzoekenden of loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling van medewerkers. Tevens wordt een Skills Analysis toolbox ontwikkeld, die arbeidsbemiddelaars een handreiking biedt bij het gebruik van het instrument en ondersteuning bij de begeleiding van 50+ niet-werkende werkzoekenden.

Hierbij wordt ook het CWI Flevoland betrokken. Resultaten en instrumenten zullen ook via de website van GrijsWerkt bekend worden gemaakt.

4 Generiek beleid gericht op stimuleren langer werken

In navolging van het kabinetsstandpunt worden de generieke maatregelen geordend rondom de thema's: financiële prikkels, verhouding loonkosten – productiviteit en aanpassingsvermogen voor werkgevers en werknemers. Het thema en beeldvorming is niet meer apart opgenomen, dit thema wordt ingevuld via het communicatietraject onder leiding van Grijs Werkt en is beschreven onder specifieke maatregelen.

4.1 Financiële prikkels

Onder deze noemer zijn de maatregelen opgenomen die tot doel hebben ouderen (financieel) te prikkelen om langer te blijven werken en vervroegd uittreden te ontmoedigen.

VUT en prepensioen

Met ingang van 1 januari 2006 vervalt de fiscale facilitatie van vut- en prepensioenregelingen. In plaats daarvan komt er een fiscale faciliteit voor een levensloopregeling⁵. In het kader van overgangsrecht blijft de fiscale facilitatie van vut- en prepensioenregelingen in stand voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. Het overgangsrecht moet daarvoor wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Voor overgangsrecht in het kader van een (omslaggefinancierde) vut-regeling geldt dat deze actuariel neutraal moet zijn in geval een deelnemer besluit later uit te treden. Voor overgangsrecht in het kader van een (kapitaalgedekte) prepensioenregeling geldt, naast de eis van actuariële neutraliteit, dat de regeling ook altijd de mogelijkheid van deeltijdprepensioen moet kennen.

WW

In zijn advies van 15 april jl. over de toekomstbestendigheid van de WW heeft de Sociaal Economische Raad voorstellen gedaan voor een hervorming van de Werkloosheidswet. Kern van de voorstellen vormt de verkorting van de maximale WW-duur. In het kabinetsstandpunt van 29 april 2005 heeft het kabinet aangegeven dat de door de SER voorgestelde verkorting van de maximale uitkeringsduur wordt overgenomen. Nu is de maximale uitkeringsduur nog vijf jaar. In de nieuwe WW zal dat maximaal drie jaar en twee maanden zijn. Door het voorstel van de raad om de duur van de WW te beperken tot drie jaar en twee maanden, waarbij in de opbouw van de uitkering een glijdende relatie wordt gelegd met de duur van het arbeidsverleden, wordt een stap verder gezet op de weg die door dit kabinet is ingezet ten aanzien het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit voorstel zal er toe leiden dat de maximale duur van de WW-uitkering voor vrijwel alle leeftijden zal afnemen. Het accent van de duurverkortings ligt daarbij op oudere werknemers. Dit is in lijn met het kabinetsbeleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Samen met de al doorgevoerde aanpassingen in de WW, zoals het afschaffen van de vervolguitkering in de WW, de herinvoering van de sollicitatieplicht (zie hieronder) en de vervanging van het fictieve arbeidsverleden door het feitelijk arbeidsverleden, zullen deze maatregelen bijdragen aan een activerende WW voor jong en oud.

Dagloongarantie WW

Op grond van de dagloongarantieregeling krijgt de werknemer bij werkhervatting binnen 12 maanden in lager betaalde arbeid, bij latere werkloosheid een uitkering naar het oude, hogere, dagloon. De regeling verkleint het risico van het aanvaarden van lager betaalde arbeid en stimuleert daarmee snelle werkhervatting. Per 1 januari 2005 is voor werknemers van 55 jaar en ouder de duur van de garantie tot 65 jaar. Voor deze datum was deze dagloongarantie vanaf de leeftijdsgrens van 57,5 jaar.

Sollicitatieplicht 57,5 -jarigen in de WW en WWB

Vanaf 1 januari 2004 hebben werknemers die werkloos worden en 57,5 jaar of ouder zijn, dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werklozen. Per 1 juli 2005 zijn werknemers die op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder zijn, vrijgesteld van de sollicitatieplicht als zij gedurende drie maanden minimaal 20 uur per week vrijwilligerswerk en/of mantelzorgtaken verrichten. Voor werknemers die op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder zijn en ná deze datum in de WW zijn geworden, geldt dat ze eerst een jaar naar een baan moeten hebben gezocht, voordat ze voor de vrijstelling in aanmerking komen.

Met de Wet Werk en Bijstand is de sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder per 1 januari 2004 heringevoerd.

⁵ Staatsblad (Stbl. 115), 24 februari 2005

Verhogen van IOAW-leeftijd van 50 jaar naar 55 jaar. Het introduceren van een vermogenstoets in de IOAW voor 50- tot 55-jarigen.

Naar aanleiding van de bij de Algemene Politieke Beschouwingen ingediende motie Verhagen c.s.⁶ heeft het kabinet afgezien om de leeftijdsgrens in de IOAW te verhogen van 50 jaar naar 55 jaar⁷. Zoals vermeld in de brief d.d. 4 oktober 2004⁸ aan de voorzitter van de Tweede Kamer zal naar aanleiding van vorenbedoelde motie in de IOAW een aparte vermogenstoets, met uitzondering van het eigen huis worden geïntroduceerd voor de categorie werkloze werknemers die werkloos zijn geworden tussen 50 jaar en 55 jaar. De regering heeft recentelijk het betreffende wetsvoorstel⁹ ingediend.

In zijn advies van 15 april jl. over de toekomstbestendigheid van de WW heeft de Sociaal Economische Raad ook voorstellen gedaan voor wijzigingen van enkele regelingen die samenhangen met de WW. De raad stelt voor een inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) in te stellen, waarbij werknemers die tussen hun 50-ste en 60-ste werkloos zijn geworden na afloop van de WW in aanmerking komen voor een uitkering op minimumniveau zonder vermogenstoets. Voor werknemers die na hun 60-ste werkloos zijn geworden geldt ook geen partnerinkomenstoets. De door de SER voorgestelde IOW is een tijdelijk arrangement dat in 2010 geëvalueerd zal worden. In het kabinetsstandpunt van 29 april 2005¹⁰ heeft het kabinet, mede gezien de tijdelijkheid van het arrangement, ingestemd met de door de raad voorgestelde inkomensvoorziening voor ouderen en zal het wetsvoorstel waarin een vermogenstoets wordt geïntroduceerd in de IOAW, met uitzondering van het eigen huis, voor werknemers die werkloos zijn geworden tussen het 50^{ste} en 55^{ste} jaar aanhouden tot na de evaluatie van de IOW.

Wettelijk recht op knipbepaling

Als werknemers een stap terug willen doen in hun loopbaan, mogen opgebouwde pensioenrechten niet verloren gaan. Met een knipbepaling wordt bereikt dat een werkzame periode in meerdere periodes wordt 'opgeknipt'. Een daling van het pensioengevend salaris, ongeacht of dit het gevolg is van minder uren werken of een lager betaalde functie, heeft daardoor alleen gevolgen voor de toekomst. De opbouw over verstreken periodes wordt hierdoor niet aangetast.

Het recht op een knipbepaling wordt opgenomen in de nieuwe pensioenwet die momenteel wordt voorbereid. Het streven is de Pensioenwet in 2005 bij de Tweede Kamer in te dienen.

Specifieke arbeidskorting voor ouderen

Het blijven deelnemen aan het arbeidsproces is voor ouderen aantrekkelijker gemaakt door de invoering in 2002 van een specifieke arbeidskorting voor ouderen die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. De extra arbeidskorting bedraagt in 2005 voor personen van 57, 58 en 59 jaar €245 euro, van 60 of 61 jaar €488 en voor personen van 62, 63 en 64 jaar €732.

Herziening WAO

In de kabinetsplannen tot herziening van de WAO zijn geen specifieke maatregelen op het punt van de uitkeringvoorwaarden voor oudere werknemers opgenomen. Wel heeft de voorgenomen systematiek van de nieuwe wetten op een aantal punten consequenties voor oudere werknemers. Van groot belang is dat het uitkeringsniveau na de loongerelateerde fase van de WGA lager wordt voor al die gedeeltelijke arbeids(on)geschikte werknemers die geen werk vinden die past bij hun resterende verdien capaciteit. Alleen werkende gedeeltelijke

⁶ Kamerstukken II 2004/05, 29 800, nr. 4.

⁷ Kamerstukken II 2004/05, 29 850, nr. 4.

⁸ Kamerstukken II 2004/05, 29 800, nr. 29

⁹ Kamerstukken II 2004/05, 30048, nrs. 2-3

¹⁰ Kamerstukken II, 2004/05, 30109, nr. 1

arbeids(on)geschikten hebben aanspraak op een loonaanvullingsregeling. Dat zal juist voor werknemers met een hogere leeftijd een extra impuls vormen om langer door te werken.

De belangrijkste gevolgen voor werkgevers van het wetsvoorstel WIA zijn dat zij meer keuzevrijheid, financiële stimulansen en verantwoordelijkheid krijgen bij de reïntegratie van zieke werknemers.

4.2 Verhouding kosten – productiviteit

Hieronder worden maatregelen beschreven die tot doel hebben de arbeidskosten te verlagen en de productiviteit van werknemers te verhogen.

Premievrijstelling oudere werknemers (WWOW)

De wet premievrijstelling is op 1 januari 2004 in werking getreden en geeft werkgevers een vrijstelling van de WAO-basispremie voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn als ze in dienst treden. Tevens krijgen werkgevers een premievrijstelling voor werknemers die ze in dienst hebben van 55 jaar of ouder.

Opscholingstrajecten

Met de sociale partners vindt een overleg plaats over scholing, aanpassing functie-inhoud ouderen en inzet O&O-fondsen voor mobiliteit van ouderen. Specifieke aandacht van de overheid gaat uit naar de scholing van lager opgeleiden, waaronder lager opgeleide ouderen. Via ESF wordt sectoroverstijgende scholing gestimuleerd, om uitval uit het arbeidsproces als gevolg van onder meer fysiek zware arbeid te voorkomen. Voornemens waarbij het middel scholing van oudere werknemers voorop staat zijn de volgende:

1. Ondersteunen van sociale partners, individuele werkgevers en werknemers door het stimuleren van de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen en instrumenten die de toegankelijkheid tot en de effectiviteit van scholing moeten versterken. Onder meer EQUAL-middelen zullen hiervoor worden ingezet.
2. De Regiegroep GrijsWerkt zal in overleg treden met sociale partners om te bezien hoe het scholingsinstrumentarium op het individu gericht kan worden en op welke wijze O&O fondsen meer ingezet kunnen worden voor scholing van ouderen.
3. De Regiegroep zal tevens in het kader van het landelijk meerjaren communicatietraject de betrokken partijen wijzen op het belang van scholing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid van oudere werknemers ten aanzien van scholing.

4.3 Aanpassingsmogelijkheden

Onder aanpassingsmogelijkheden worden maatregelen beschreven die te maken hebben met arbeidsomstandigheden (verbetering van de inzetbaarheid, functieaanpassing, e.d.), gelijke behandeling en arbeidsbemiddeling en reïntegratie.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, die op 1 mei 2004 in werking is getreden, bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. De wet geldt onder meer bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, scholing en ontslag. De wet kan een bijdrage leveren aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, onder meer aangezien het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie de toegang tot de arbeidsmarkt voor ouderen zal vergemakkelijken. De Commissie Gelijke Behandeling heeft tot nu toe 48 oordelen over onderscheid op grond van leeftijd gegeven, die zijn gepubliceerd op www.cgb.nl.

Expertisecentrum voor LEEFtijd

Het Expertisecentrum LEEFtijd (voorheen LBL) heeft in de periode maart 2004- maart 2005 het project 'Leeftijd en arbeid: naar een duurzame inzet van alle leeftijden' uitgevoerd met subsidie van het Ministerie van SZW. Het project is gericht op vakbonden, WOR-bestuurders, P&O-ers, managers, intermediairs op het terrein van de arbeid (zoals CWI) en de arbo branche en had als doel de bevordering van duurzame inzet van alle leeftijden, met speciale aandacht voor ouderen. Met dit project is een belangrijke bijdrage aan de implementatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid geleverd.

Tevens is het Expertisecentrum LEEFtijd op 15 december 2004 met subsidie van het Ministerie van SZW het project 'Vacatures voor alle leeftijden' gestart. Veel werkgevers blijken niet op de hoogte van de gevolgen van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd voor leeftijdsgrenzen in vacatures. De wet verbiedt ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid en verplicht werkgevers leeftijdsgrenzen in advertenties te motiveren. Doel van het project is door een activerende voorlichting aan werkgevers over de wet en de ontwikkeling van een checklist voor toetsing van vacatures, ongerechtvaardigd leeftijdsonderscheid bij werving te voorkomen.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is noodzakelijk om de oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden. De arbeidsomstandighedenwet legt aan werkgevers de verplichting op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. In veel branches is geïnvesteerd in verbetering van het arbeidsomstandighedenbeleid. Overheid en sociale partners in sectoren maken in arboconvenanten afspraken over reductie van arborisico's, en steeds vaker ook over verzuim- en reïntegratieproblematiek.

Begin 2005 is door Bureau Ageproof in opdracht van SZW een onderzoek gestart naar het leeftijdsbestendig maken van functies. Door het leeftijdsbestendig maken van functies kunnen werknemers langer gezond aan het werk blijven in hun functie. Eind 2005 worden de eerste resultaten van dit onderzoek verwacht.

TNO doet momenteel onderzoek naar de in de praktijk gehanteerde aanpak om Design4All vorm te geven. Producten en diensten met een kwalitatief hoogwaardig gebruikscomfort maken dat mensen beter functioneren in hun omgeving en dat deze producten door een breder publiek kunnen worden gebruikt. Hierin ligt de essentie van het begrip: 'Design4All'. Doel van dit onderzoek is te komen tot een handreiking voor bedrijven om zelfstandig te toetsen op Design4All-mogelijkheden. Pilotstudies tonen aan dat er in de praktijk al 'Design4All-achtige' praktijken plaatsvinden en dat de resultaten daarvan, in financiële zin uitgedrukt, gunstig zijn. De eindresultaten van het onderzoek worden in het najaar 2005 verwacht.

Disabilitymanagement (DM) is een jonge loot aan de stam van het HR-management. DM gaat over inzetbaarheid en competenties, vooral van mensen met een beperking en de aanpassing van werk en werkplek die voor het behoud van deze inzetbaarheid noodzakelijk is. Uit de resultaten van het project: "Disability Management, aantoonbaar effectief" wordt duidelijk dat er goede resultaten zijn te boeken wanneer werkgevers aan de slag gaan met Disability Management. Momenteel wordt er een implementatieplan opgesteld.

In het kader van "Kroon op het werk" (Commissie het Werkend Perspectief) is voor werkgevers en HRM-managers onlangs een publicatie verschenen over een rolgerichte benadering van verzuim- en reïntegratiemanagement¹¹.

Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

¹¹ "Rechercheur Kroon en het geheim van de 2,5% ziekteverzuim" (Bosselaar, Reijenga en van der Toorn).

De minister van SZW heeft op 25 mei 2005 de SER, de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, het Nederlands Platform Ouderen en Europa (NPOE) en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) om advies gevraagd over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar. Hierbij wordt gevraagd naar de visie op demotie en leeftijdsafhankelijke beloning. Ook vraagt het kabinet welke positieve prikkels wenselijk worden gevonden om het doorwerken na 65 jaar te stimuleren. Bovendien vraagt het kabinet of flexibele arrangementen, zoals een deeltijdpensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar, het doorwerken na die leeftijd kunnen stimuleren. Verder wordt er aandacht gevraagd voor het mogelijke risico van verdringing van de groep oudere werknemers van 55 tot 65 jaar. De adviezen worden in het najaar 2005 verwacht.

CWI

De landelijke CWI-organisatie heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een speciale informatiemodule ouderen ontwikkeld. Deze module is gericht op oudere werknemers (45+) en op werkgevers die hen willen aanstellen. Het materiaal is te vinden op www.werk.nl.

Het CWI en het PPA Flevoland hebben een project ontwikkeld voor oudere werklozen. Activiteiten zijn o.a. scholing van medewerkers van CWI, UWV en gemeenten die te maken hebben met oudere werklozen en voorlichting aan werkgevers. Daarnaast wordt op het CWI Lelystad een speciale adviseur voor oudere werklozen aangesteld die mensen uit deze doelgroep begeleidt naar een baan of een traject richting zelfstandig ondernemerschap. Het project is bedoeld als pilot en is in april 2005 van start gegaan voor de duur van twee jaar. Ook in Amsterdam worden diverse initiatieven ontwikkeld.

UWV

Het UWV hanteert in principe geen specifiek doelgroepenbeleid maar maatwerk. De ouderen die een intensieve reïntegratiedienstverlening nodig hebben kunnen die in het kader van deze maatwerkbenadering krijgen.

Daarnaast besteedt het UWV de ouderen (ouder dan 50 jaar) als aparte doelgroep aan de reïntegratie instellingen aan. Dit betekent dat ouderen die een reïntegratietraject gaan volgen bij reïntegratie-instelling terecht komen die zich speciaal richten op ouderen.

Daarnaast beziet SZW momenteel in overleg met UWV de mogelijkheden om oudere werknemers (en werknemers uit de etnische minderheden) te stimuleren in plaats van werk in dienstbetrekking te kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap

Onderwerp	In gang gezet/toegezegd algemeen beleid	Stand van zaken
Financiële prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • VUT, prepensioen en levensloopregeling (LLR) • WW-ontslagvergoeding • WW afschaffen vervolguitering • Invoeren vermogenstoets in de IOAW voor 50 naar 55 jaar • Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WW • Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WWB • Wettelijk recht op knipbepaling • Specifieke arbeidskorting ouderen • Dagloongarantie WW • Herziening WAO 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Januari 2006 vervalt fiscale facilitatie VUT en prepensioen. LLR komt hiervoor per 1 januari 2006 in de plaats. Overgangsrecht 55 jaar en ouder. • Wordt eind juni in een AO besproken. • 1 Januari 2004 ingevoerd. • Besluit wordt uitgesteld tot evaluatie van nieuw IOW-regime. • Ingevoerd per 1 januari 2004. Per 1 juli 2005 invoering vrijstelling i.v.m. vrijwilligerswerk voor 57,5 jaar en ouder. • Per 1 januari 2004 sollicitatieplicht bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder heringevoerd. • Wordt opgenomen in Pensioenwet (2005). • Variërend van €245 tot €732 van 57 t/m 64 jaar. • Per 1 januari 2005 geldt dit voor werknemers van 55 – 65 jaar. • Geen specifieke uitkeringsvoorwaarden oudere werknemers. • Wetsvoorstel WIA levert werkgevers meer keuzevrijheid, financiële stimulansen en verantwoordelijkheid op.
Verhouding loonkosten/ Productiviteit	<ul style="list-style-type: none"> • Premievrijstelling oudere werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Januari 2004 ingevoerd.
Beeldvorming en bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> • Financiële ondersteuning werkgevers. • Grijs Werkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleringsregeling is 1 december 2004 van start gegaan. • Instrumenten worden ter ondersteuning beschikbaar gesteld (w.o. Leefijdsspiegel). Ondersteuning gebruik WAI. • Communicatie in 2005 vooral gericht op werkgevers en intermediars. • Ontwikkelen toolbox voor sociale partners. • Monitoren en uitdragen van verzamelde informatie over kennis, voorbeelden, inzichten, etc. • Het uitreiken van de Cum l'Oude-prijs en het creëren van een netwerk. • Dialoog op gang brengen tussen sociale partners en eventueel op regionaal niveau.
Ouderen en scholing	<ul style="list-style-type: none"> • EQUAL 	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse projecten m.b.t. ouderen en arbeidsparticipatie zijn van

	<ul style="list-style-type: none"> • Platform Leven lang leren • O&O-fondsen 	<p>start gegaan of starten binnenkort.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wordt betrokken bij diverse projecten. • Worden betrokken bij diverse projecten.
Aanpassingsmogelijkheid en Werkgever/werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • WGBL en gebruik CAO-wijzer bij voorlichting • Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) voor kennisregie • Arbeidsomstandigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mei 2004 is WGBL in werking getreden. • Expertisecentrum LEEFtijd voert projecten gebruikt 'Leeftijd en arbeid' en Vacatures voor alle leeftijden' uit ter ondersteuning voorlichting WGBL. • Div is in november gestart en zal zich in 2006 concentreren op leeftijd en gender. • Onderzoek leeftijdsbestendige functies. • Handreiking Design4All. • Implementatieplan Disability Management. • Publicatie rolgericht verzuim- en reïntegratiemanagement.
Branchebrug	<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassing van de functie-inhoud 	<ul style="list-style-type: none"> • Motie Verburg over demotie wordt gezien in de pilots. • Onderzoek leeftijdsbestendige functies. Gereed eind 2005.
	<ul style="list-style-type: none"> • Functieverandering 	<ul style="list-style-type: none"> • Pilots intersectorale mobiliteit met aandacht EVC. Gebruik makend van bestaande (convenants)netwerken. • Rol van O&O-fondsen bij pilots gezien.
Ondernemerschap	<ul style="list-style-type: none"> • Oudere werknemers die een eigen bedrijf willen opzetten actief ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motie Bussemaker => behandeld in de werkgroep Ondernemerschap van EZ.

