

Vergaderjaar 2013–2014

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 540

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 juni 2014

De afgelopen decennia is veel vooruitgang geboekt met het versterken van de arbeidsmarktpositie van ouderen. Voor het zevende achtereenvolgende jaar is de gemiddelde uittreedleeftijd toegenomen. De sterke stijging van de uittreedleeftijd is ook zichtbaar in een stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen. In tien jaar tijd is de arbeidsparticipatie van de groep 55–64 jaar gestegen met 17 procentpunt.

De situatie is echter een stuk minder rooskleurig wanneer ouderen eenmaal werkloos zijn geworden. Van de werklozen van 55 jaar heeft gemiddeld genomen 45 procent binnen één jaar een baan gevonden. Bij werklozen van 60 jaar is dit percentage gedaald tot bijna 20 procent. Langdurige werkloosheid komt onder ouderen namelijk relatief vaak voor.

De economische crisis heeft het risico op langdurige werkloosheid onder ouderen doen toenemen. Het kabinet heeft daarom bijzondere aandacht voor de oplopende werkloosheid onder ouderen en neemt concrete maatregelen om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken. Ondermeer via de mobiliteitsbonus, de no-risk polis voor WW-ers en proefplaatsingen stimuleren we werkgevers om oudere uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. Ook in de sectorplannen is bijzondere aandacht voor duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werk trajecten voor oudere werknemers en behoud van oudere vakkrachten.

Om WW-gerechtigden van 55 jaar en ouder extra te ondersteunen bij het vinden van een baan heeft UWV het «Actieplan 55pluswerkt» (hierna: het Actieplan) ingevoerd¹. In het dertigledendebat naar aanleiding van het bericht «helft 55-plussers lang zonder werk» heb ik toegezegd de Kamer per brief te informeren over wat het Actieplan tot nu toe heeft opgeleverd en wat nog meer kan worden gedaan om het een succes te maken.

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 497

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat de uitvoering van het Actieplan goed loopt. De uitstroom van oudere werkzoekenden naar werk loopt in de pas met de ramingen. Tegelijkertijd kan op een aantal onderdelen de inzet beter. Dit geldt in het bijzonder voor de scholingsvouchers en de plaatsingsfees. In deze brief ga ik nader in op de resultaten tot nu toe van het Actieplan en welke verbeteracties ik inmiddels in gang heb gezet.

Tussentijdse bevindingen

Het Actieplan is gestart op 1 juli 2013 en bestaat uit de volgende onderdelen:

- Netwerktrainingen en inzet adviseurs werkgeversdienstverlening;
- Inspiratiedagen werkzoekenden en werkgevers;
- Inzet van scholingsvoucher en plaatsingsfee. Voor dit onderdeel is sinds 1 oktober 2013 een subsidieregeling van kracht².

Ik geef hierna eerst een overzicht van de in- en uitstroomcijfers.

Vervolgens ga ik per onderdeel in op de bevindingen en de daar uit voortvloeiende verbeteracties. Tevens geef ik inzicht in de budgettaire uitputting tot nu toe.

Ontwikkeling in- en uitstroom naar werk 55-plussers

Op basis van ervaringscijfers van UWV stromen er per jaar 18.000 55-plussers uit. Door de extra inzet van het Actieplan verwacht UWV in 2014 een totale uitstroom van 26.300 te realiseren.

Tabel 1: in- en uitstroomcijfers

| In- en uitstroom naar werk | Raming 2014 | Raming t/m week 22 | Gerealiseerd t/m week 22 | Vershil |
|---|-------------|--------------------|--------------------------|---------|
| Instream WW 55+ (langer dan 3 mnd werkloos) | 63.720 | 26.957 | 24.758 | - 8,2% |
| Totale uitstroom WW naar werk 55+ | 26.300 | 11.128 | 10.982 | - 1,3% |

De tabel laat zien dat de instroom van 55-plussers die langer dan 3 maanden WW hebben (en daarmee in de intensieve begeleiding van het Actieplan komen) iets lager is dan geraamd. Dit leidt niet tot een navenante daling van de uitstroom, want die is nagenoeg conform de raming.

Netwerktrainingen en inzet adviseurs werkgeversdienstverlening

Bevindingen

De netwerktrainingen vormen de basis van het Actieplan. In deze training staat het inzicht krijgen in competenties en presentatievaardigheden en het netwerken met werkgevers centraal. Aan de netwerktrainingen worden structureel adviseurs werkgeversdienstverlening gekoppeld. Zij richten zich op de bemiddeling van 55-plussers naar banen. Individuele begeleiding, waar noodzakelijk, van werkzoekenden maakt daar deel van uit. Hierbij worden tevens regionale samenwerkingspartners uitgenodigd om samen extra 55-plussers uit te plaatsen naar werk. Daarnaast biedt UWV online e-dienstverlening (webinars, e-learnings, CV-publicatie en andere diensten via de Werkmap) voor 55-plussers aan.

² Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen (Stcrt. 2013, 27343)

Tabel 2: instroom netwerktrainingen en begeleiding

| | Raming 2014 | Raming t/m week 22 2014 | Gerealiseerd t/m week 22 2014 | Vershil |
|---|-------------|-------------------------|-------------------------------|---------|
| Instroom deelnemers netwerktrainingen | 40.000 | 18.724 | 18.153 | - 0,3% |
| Instroom deelnemers individuele begeleiding | 3.000 | 1.403 | 949 ¹ | - 32,4% |
| Totaal | 43.000 | 20.127 | 19.102 | - 5% |

¹ Realisatie lager dan apart geraamd aantal omdat het merendeel van de begeleiding nu via de netwerktraining loopt.

Conclusie

De netwerktrainingen lopen conform de raming op schema. UWV heeft in mei de training geoptimaliseerd door deze meer te relateren aan de uitstroom naar werk. Het trainen van vaardigheden, op zichzelf door werkzoekenden als nuttig ervaren, is daarmee beter in lijn met het doel van het Actieplan. Daarnaast is het onderdeel «social media» aan de steeds verder gaande ontwikkelingen aangepast.

Inspiratiedagen werkzoekenden en werkgevers

Bevindingen

UWV organiseert aanvullend op de netwerktrainingen inspiratiedagen om 55-plussers te inspireren bij hun zoektocht naar werk en om werkgevers te stimuleren in het aannemen van oudere werkzoekenden. Tijdens een inspiratiedag krijgen werkzoekenden relevante informatie over en contactmogelijkheden met werkgevers en intermediairs.

De inspiratiedagen 55-plus werkzoekenden zijn een succes. In 2013 zijn 5 inspiratiedagen gehouden met elk ruim 700 deelnemers (totaal: 3.839) en een gemiddelde waardering van een ruime 8. Voor 2014 staan nog 5 inspiratiedagen gepland met in totaal 3.500 deelnemers. De raming van 3.500 deelnemers per jaar wordt hiermee gehaald. Op 19 mei jl. heeft de eerste inspiratiedag 2014 plaatsgevonden in Breda. Hier waren 767 werkzoekenden aanwezig.

Inmiddels zijn ook vergaande voorbereidingen getroffen voor de inspiratiedagen voor werkgevers, in samenwerking met MKB Nederland. Op deze dagen wordt een nadrukkelijke link gelegd met aangesloten ondernemers van MKB Nederland voor deze doelgroep. Hiervoor heeft MKB Nederland een plan van aanpak opgesteld. Direct na de verzending van deze brief start UWV, in afstemming met MKB NL, een massamediale campagne, met name gericht op MKB-werkgevers.

Conclusie

De inspiratiedagen verlopen goed. In 2014 zijn deze verbeterd door werkgevers en werkzoekenden de dag gezamenlijk te laten volgen. Ook de workshops worden niet meer gescheiden aangeboden.

Scholingsvoucher en plaatsingsfee

Bevindingen scholingsvoucher

De scholingsvoucher is een subsidie voor werkzoekenden en werkgevers. Zij kunnen sinds 1 oktober 2013 bij UWV een scholingsvoucher van

maximaal € 750,- aanvragen als er uitzicht is op een baan, hetzij met een intentieverklaring van een werkgever, hetzij een opleiding gericht op een zogenaamd «kansberoep»³. Hiermee kunnen zij (deels) een opleiding bekostigen als deze nodig is om de werkzoekende geschikt te maken voor een functie. De overige aanvragen worden getoetst aan het scholingsprotocol⁴.

Tabel 3: cijfers scholingsvoucher

| | Prognose 2014 | Tot en met week 13 | Tot en met week 22 |
|-------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|
| Scholingsvouchers | 5.500 | 352 | 791 |

Uit de realisatie-gegevens van UWV blijkt dat een kleine 45% van de aanvragen niet gehonoreerd wordt. Voor een belangrijk deel komt dit doordat de aanvraag te laat is ingediend (volgens artikel 6 van de Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen moet de aanvraag voor aanvang scholing hebben plaatsgevonden) of omdat de aanvrager niet voldoet aan de definitie van de doelgroep. Verder blijkt dat de voorlichting over het gebruik van zowel de scholingsvoucher als plaatsingsfee verbeterd kan worden.

Bevindingen plaatsingsfee

De plaatsingsfee is een subsidie voor private intermediairs, zoals uitzendbureaus en re-integratiebureaus, die 55-plussers aan het werk helpen. Doel is hiermee intermediairs te stimuleren om meer 55-plussers te bemiddelen naar werk.

De hoogte van de fee loopt op naarmate de arbeidsovereenkomst met de 55-plus WW-er langer duurt en is maximaal 1.500 euro. Deze subsidieregeling per 1 oktober 2013 van kracht. De gezamenlijke intermediairs hebben toegezegd in twee jaar tijd ruim 22.000 werkzoekende 55-plussers (gedeeltelijk) te plaatsen bij een werkgever.

Tabel 4: cijfers Plaatsingsfees

| | Prognose 2014 | Tot en met week 13 | Tot en met week 22 |
|----------------|------------------|-----------------------|-----------------------|
| Plaatsingsfees | 12.000 | 31 | 107 |

Het aantal verstrekte plaatsingsfees blijft ver achter op de raming. Tot en met mei zijn er 416 plaatsingsfees aangevraagd. Daarvan zijn 107 goedgekeurd en 219 afgewezen. De overige 90 zitten nog in het beoordelingsproces.

Het hoge aantal afwijzingen komt met name doordat de werkzoekende waarvoor de fee wordt aangevraagd, niet tot de doelgroep behoort. De aanvrager moet op de dag waarop het recht op uitkering ontstaat 55 jaar of ouder zijn. Een werkzoekende die op de eerste WW-dag de leeftijd van 55 nog niet had bereikt, maar inmiddels wel 55 jaar of ouder is, komt dan toch niet in aanmerking voor scholingsvoucher en plaatsingsfee.

³ De opleiding moet gericht zijn op een beroep waarvoor veel vacatures in de regio van de aanvrager beschikbaar zijn of een opleiding die de kans op werk groter maakt. De voorwaarden staan op uwv.nl.

⁴ Beleidsregels protocol scholing, Stcrt. Nr. 20675, 12 oktober 2012

Verder blijkt dat de bekendheid met de instrumenten onder intercedenten van uitzendbureaus beter kan. Ook in de aanvraagprocedure voor de fee zijn efficiency verbeteringen mogelijk.

Verbeteracties scholingsvoucher en plaatsingsfee

Direct na de evaluatie zijn de nodige verbeteringen in gang gezet.

Zo heeft UWV:

- Een 3-tal mailings (totaal 140.000) uitgestuurd om werkzoekenden te attenderen op het instrument.
- Administratieve verbeteringen doorgevoerd in de aanvraagprocedure voor scholingsvoucher en plaatsingsfee.
- De scholingsvoucher en plaatsingsfee als vast onderdeel opgenomen in de netwerktrainingen. Daarbij worden de voorbeelden en mogelijkheden benoemd hoe de voucher is in te zetten.

Verder gaat UWV:

- Onderzoeken of de plaatsingsfee digitaal kan worden aangevraagd.
- De bekendheid van de plaatsingsfee en overige instrumenten t.b.v. oudere werkzoekenden bij intercedenten (uit te voeren door ABU/NBBU) vergroten.

Tussen UWV en de ABU/NBBU zijn afspraken gemaakt om de leden zo goed mogelijk te faciliteren in het gebruik maken van de plaatsingsfee.

Aanpassing subsidieregeling

Een aantal verbeteringen vergt aanpassing van de subsidieregeling scholing en plaatsing oudere werklozen. Ik heb samen met UWV geïnventariseerd welke aanpassingen het succes van het Actieplan kunnen verhogen. Ik ben van plan de regeling op de volgende punten aan te passen:

- De eis dat de werkzoekende op de eerste WW-dag 55 jaar of ouder moet zijn, te wijzigen in de eis dat men ten tijde van de aanvraag 55 jaar of ouder is.
- Verruiming van de aanvraagtermijn voor de scholingsvoucher.
- Het bedrag van de scholingsvoucher ophogen naar een vergoeding van € 1.000 omdat de gemiddelde kosten voor scholing ook rond dit bedrag liggen.
- Scholingsvoucher ook inzetbaar maken voor kosten verbonden aan het behalen van een ervaringscertificaat (EVC).

UWV verwacht dat de hiervoor genoemde verbeteracties en de aanpassing van de subsidieregeling de komende maanden zullen resulteren in een toename van het gebruik van de scholingsvoucher en van de plaatsingsfees.

Budgettaire uitputting

Uw Kamer heeft gevraagd naar een stand van zaken van de uitputting van het budget. Voor de uitvoering van het Actieplan heb ik een bedrag van € 67 mln beschikbaar gesteld voor de jaren 2013 (vanaf 1 juli) tot en met 2015.

De verdeling van deze middelen over de onderdelen van het Actieplan is als volgt:

- Netwerktrainingen en inzet adviseurs werkgeversdienstverlening (€ 37 mln);
- Inspiratiedagen werkzoekenden en werkgevers (€ 2 mln);
- Inzet van scholingsvoucher en plaatsingsfee (€ 28 mln).

Tabel 5: budget uitputting 2014

| Budget 2014 (x 1 mln euro) | Budget | Prognose | verschil | Budget tm mei 2014 | Gerealiseerde kosten (tm mei 2014) | verschil |
|--|--------------|--------------|-------------|--------------------|------------------------------------|---------------|
| Totaal | 30,45 | 30,55 | 0,10 | 12,26 | 8,60 | - 3,66 |
| Intensivering netwerkt trainingen | 17,00 | 17,00 | 0,00 | 7,08 | 7,51 | 0,43 |
| Inspiratiedagen 55plus (UWV) / werkgevers (sociale partners/UWV) | 1,00 | 1,10 | 0,10 | 0,00 | 0,00 | - 0,00 |
| Projectkosten | 1,45 | 1,45 | - 0,00 | 0,60 | 0,42 | - 0,18 |
| Scholingsvoucher en plaatsingsfee | 11,00 | 11,00 | 0,0 | 4,58 | 0,67 | - 3,91 |

De budgetoverschrijding van de netwerkt trainingen tot en met mei is ontstaan omdat rekening gehouden wordt met de vakantieperiode, waarin minder netwerkt trainingen plaatsvinden.

Uitbreiding doelgroep Actieplan naar 50-plussers

De afgelopen jaren is ook de werkloosheid onder ouderen fors opgelopen. De werkloosheid onder de groep 50–55 jarigen bedroeg in 2013 gemiddeld 6,8 procent. Voor de groep 55–65 jarigen was dat 7,8 procent. Hoewel de werkloosheid daarmee lager ligt dan gemiddeld, in 2013 8,3 procent, is de arbeidsmarktpositie van ouderen die werkloos worden zorgelijk. Langdurige werkloosheid komt onder ouderen namelijk relatief vaak voor. Het CBS berichtte recent ook dat het aantal WW-uitkeringen daalt, behalve onder 55-plussers.

De arbeidsmarktproblemen van 50-plussers wijken niet sterk af van de groep 55-plussers. De daling van de werkhervattingkansen zet scherp in vanaf 50 jaar en zet bij hogere leeftijd in sterkere mate door. Daarnaast stelt UWV dat bij het voorzichtig aantrekken van de werkgelegenheid, het absorptievermogen van de arbeidsmarkt voor de doelgroep ouderen vanaf 50-plus nog niet meestijgt

Om die reden heb ik besloten de doelgroep van het Actieplan te verbreden naar 50-jarigen. Met een verruiming van de doelgroep van het Actieplan naar 50-plussers, waarbij zal gelden dat deze leeftijd moet zijn bereikt ten tijde van de aanvraag, streef ik naar een toename van de uitstroom van 50–55-jarigen.

De instrumenten sluiten namelijk ook goed aan bij de problemen die werklozen uit deze leeftijdscategorie ervaren bij het vinden van werk. Het in contact komen met werkgevers via ondermeer inspiratiedagen en netwerkbijeenkomsten is ook voor deze groep nuttig en kan een positief effect hebben op de werkhervattingkansen van deze groep. Hierdoor kunnen meer ouderen hun arbeidsmarktpositie verbeteren, zodat ook zij kunnen profiteren van een aantrekkende arbeidsmarkt. Om dit maximaal effect te laten sorteren, zal ik het vernieuwde Actieplan 50pluswerkt met één jaar verlengen. Door deze verlenging kan UWV de activiteiten zodanig spreiden dat extra inhuren en inwerken van personeel op korte termijn niet nodig is. Daarbij wordt nadrukkelijk in het oog gehouden dat de inzet van maatregelen evenredig wordt verdeeld tussen de groep 50–55-jarigen en 55 jaar en ouder. Voor de uitbreiding van het Actieplan naar 50-plus heb ik een extra budget van € 34 mln. gereserveerd. De subsidieregeling scholing en plaatsing oudere werklozen wordt op dit punt aangepast.

Conclusie

De tussentijdse evaluatie van het Actieplan is behulpzaam. Deze geeft inzicht in de resultaten en wijzigingen voor verbetering. De netwerk-rainingen en inspiratiedagen blijken een succes zijn. Ook vind ik het goed dat duidelijk is welke verbeteringen, die het gebruik van de instrumenten scholingsvoucher en plaatsingsfees kunnen verhogen, nodig zijn. UWV en SZW pakken dit actief op.

Het kabinet onderkent het belang om oudere werkzoekenden te ondersteunen bij een snelle terugkeer naar de arbeidsmarkt. Dat gebeurt onder meer door het stimuleren van werkgevers om ouderen in dienst te nemen, door middel van de mobiliteitsbonus, proefplaatsingen en co-financiering van sectorplannen.

In aanvulling daarop is het Actieplan 55pluswerkt (straks «50pluswerkt») belangrijk voor de ondersteuning van oudere werkzoekenden. UWV zal de uitvoering van het Actieplan periodiek monitoren, zodat uitvoeringsknelpunten snel op tafel komen. Met deze maatregelen zorgt het kabinet voor een effectieve besteding van de middelen die beschikbaar zijn om oudere werkzoekenden te ondersteunen naar werk.

Toezegging Compensatieregeling oudere werkzoekenden

Tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid van 12 maart 2014, heeft mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD) gevraagd naar het gebruik van de «no-riskpolis ouderen» (de compensatieregeling oudere werkzoekenden) omdat een laag aantal uitkeringen gebaseerd op deze polis kan helpen de vooroordelen over ouderen weg te nemen. Ik heb toegezegd daar schriftelijk op terug te komen. In 2011 werd voor 29 personen een aanvraag ingediend. In 8 gevallen is het gekomen tot een uitkering. In 2012 en 2013 ging het om respectievelijk 18 en 41 aanvragen, waarbij het in 8 en 19 gevallen tot uitkering is gekomen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher