



Inspirerend!

13/11

Aan Minister van SZW

\* check vers. alle moties en verslag.

nota

Nota bij seniorenkansvisie

\* Of o fondsen?!

\* Mi is de rol werkgevers (als senior ray in dienst) was ondenkbare

TER BESLISSING

Directie

Datum  
9 november 2022

Onze referentie

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij  
15 november 2022

Bijlage(n)  
1

**Aanleiding**

Hierbij ontvangt u de Kamerbrief over uw seniorenkansvisie (SKV). U heeft de Tweede Kamer toegezegd deze brief te verzenden vóór de begrotingsbehandeling. Op 6 oktober hebben we een conceptversie met u besproken. Uw input in dat gesprek heeft geleid tot een nieuwe versie van de Kamerbrief.

**Geadviseerd besluit**

U wordt geadviseerd de brief te ondertekenen zodat deze met bijlage kan worden verzonden naar de Tweede Kamer vóór de begrotingsbehandeling van SZW.

**Kernpunten**

- Zoals met u is besproken in juni is de inleiding van de brief gericht op de waarde van senioren in de maatschappij in den brede. De daadwerkelijke maatregelen in de SKV zijn gericht op de arbeidsmarkt.
- De brief is sterk gewijzigd n.a.v. het gesprek op 6 oktober. We hebben gekozen voor een andere structuur en de arbeidsmarktanalyse herschreven. Deze is nu gericht op de arbeidsmarktpositie van senioren door de jaren heen met daarbij meer toelichting op de inzet van kabinetten in het verleden.
- Zoals door u gevraagd hebben we alle relevante moties en toezeggingen in één overzicht geplaatst. Vanwege de lengte van de brief hebben we gekozen voor een aparte bijlage.
- De brief is verder verrijkt met cijfers en bronvermeldingen.
- Eerder heeft u ingestemd om de brief te starten met een verwijzing naar uw moeder. Deze verwijzing hebben we ingekort.
- Gelet op de arbeidsmarktpositie van senioren en waar het knelt, richten we de maatregelen grotendeels op de senioren van 55 jaar of ouder. En dan specifiek op de groep die geen werk heeft, de groep die wel werk heeft maar gebaat is bij meer wendbaarheid en de groep die langer kan en wil doorwerken na AOW-leeftijd.
- We hebben drie thema's gekozen om de maatregelen aan op te hangen: 1) beeldvorming, 2) intensieve matching en begeleiding werklozen en 3) scholing en duurzame inzetbaarheid.
- We starten de maatregelen met de maatschappelijke dialoog. Dit is het hart van de SKV. Als overheid willen we niet opnieuw het wiel uitvinden maar gaan we juist met usual en unusual suspects op zoek naar die werkende interventie die de negatieve beeldvorming bij werkgevers tegen kan gaan. We zijn in gesprek met [redacted] over in hoeverre zij invulling

✓!

Even mede:  
We start nu verschillende dialogen  
→ beeldvorming?

kunnen geven aan de door ons beoogde maatschappelijke dialoog. [REDACTED]

**Datum**  
9 november 2022

**Onze referentie**  
[REDACTED]

- Op uw verzoek zijn de onderdelen LLO, RMT's en Dichterbij dan je denkt meer toegelicht in deze versie van de brief. Hierbij ter informatie tevens twee filmpjes over de doelgroep senioren uit de communicatiestrategie van Dichterbij dan je denkt:  
[Video | Dichterbij dan je denkt | Hoe werkt Nederland](#) en <https://youtu.be/-skkojBcFC8>.
- Het loonkostenvoordeel (LKV) voor ouderen is op uw verzoek ook in de brief opgenomen. Uit de evaluatie blijkt dat dit LKV beperkt doeltreffend is. In de maatschappelijke dialoog kan worden opgehaald hoe dit LKV kan worden gebruikt om negatieve beeldvorming tegen te gaan. [REDACTED]

#### **Pilots**

- Naast de pilot werving assessment stellen we twee nieuwe pilots voor conform uw verzoek.
- ✓ • Voor de pilot Zij-instroom is er financiële dekking vanuit het beleidsondersteunend budget van WR.

#### a. Pilot Zij-instroom senioren bij de Rijksoverheid

- In de brief geeft u aan dat u een pilot zij-instroomprogramma bij het ministerie van SZW start.
- Het Rijk is een grote werkgever. Senioren zijn goed vertegenwoordigd binnen het Rijk, maar er liggen nog kansen om senioren van buiten de overheid naar binnen te halen.
- Het aandeel ingestroomde rijksambtenaren in 2021 van de leeftijdsgroep 50 tot 60 jaar of ouder is 14,8%. Dit is aanzienlijk lager dan de leeftijdsgroep onder de 30 jaar (40,2%). Dit is, zoals beschreven staat in de brief, verklaarbaar. Het kan echter beter en we willen als Rijksoverheid het goede voorbeeld geven. Daarom stellen we deze pilot voor.
- Senioren volgen in deze pilot een groepsprogramma om duurzaam aan het werk te gaan binnen het Rijk. Dit wordt gekoppeld aan een evaluatieonderzoek.

#### b. Pilot UWV jobcoach en warme introductie bij werkgevers

- Uit onderzoek volgt dat werkzoekenden die een matige werkherlevingskans hebben, gebaat zijn bij een 'warme introductie' bij werkgevers en een jobcoach.
- Voor een duurzame match is het belangrijk om met de werkgever het gesprek te voeren over onderwerpen zoals de bedrijfscultuur, het inwerkprogramma en de ruimte voor begeleiding en scholing. Uit onderzoek blijkt dat deze vorm van nazorg effectief is voor kwetsbare groepen.
- In de brief geeft u aan dat u samen met UWV gaat verkennen of deze pilot kan worden uitgevoerd. De dienstverlening door UWV in deze pilot is nieuw en

*erg leuk!*

aanvullend op bestaande dienstverlening van UWV aan werkzoekenden en werkgevers.

**Datum**  
9 november 2022

### **Voorlichtingscampagne doorwerken na AOW-leeftijd**

**Onze referentie**  
[redacted]

- Wat betreft werken na de AOW-leeftijd wordt in de brief ingegaan op de motie Den Haan/Paternotte die oproept om te onderzoeken of het mogelijk is om doorwerken na de AOW-leeftijd te vergemakkelijken. Ook is verzocht om in kaart te brengen welke drempels er zijn om na de AOW-leeftijd door te werken en wat zou moeten worden aangepast.
- Het komt erop neer dat er geen wettelijke belemmeringen zijn om na de AOW-leeftijd (door) te werken.
- Daarnaast verwijst u in de brief naar het lichtere arbeidsrechtelijke regime dat geldt met de invoering van de Wet werken na de AOW-leeftijd waardoor er al veel mogelijkheden zijn voor hen die langer willen doorwerken. En geeft u aan dat uit onderzoek volgt dat een groot deel van de werkgevers hiermee niet bekend is.
- Om die reden kondigt u een voorlichtingscampagne aan waarbij voorlichtingsmaterialen worden ontwikkeld die actief onder de aandacht van werkgevers worden gebracht. Indien mogelijk wordt hierbij de focus gelegd op de krapte sectoren zoals zorg, onderwijs, ICT en klimaat en energietransitie.
- Gesprekken met de directie Communicatie over de vormgeving van de informatiecampagne en de wijze waarop de doelgroep effectief kan worden benaderd, zijn gaande.
- In de brief licht u verder toe dat wat betreft het verbieden van het automatische leeftijdsontslagbeding dit niet aan de orde is. Dit omdat de arbeidsmarkteffecten vermoedelijk nihil of zeer beperkt zullen zijn en vanuit sociale partners geen steun hiervoor is.

### **Politieke context**

- Een aantal moties en toezeggingen worden afgedaan met deze brief. Zie daarvoor de bijlage.
- Een aantal oude toezeggingen en de recente motie van de leden Van Haga/Leon de Jong gaat over de financiële kant en over senioren aantrekkelijker maken voor werkgevers. Deze moties en toezeggingen nemen we mee in de maatschappelijke dialoog.

### **Afstemming brief**

- super!*  
*elank!*
- De brief is afgestemd met sociale partners, VWS, AZ, FIN, BZK, OCW en met UWV. Binnen SZW is er met de directies ASEA, FEZ, WBJA, PDV, AV, Nederlandse Arbeidsinspectie, S&I, OBP en COMM afgestemd.
  - De taalbrigade heeft als laatste een redactieslag gemaakt.
  - Met AZ is afgesproken dat deze brief niet langs de MR hoeft.
  - [redacted]

### **Communicatie**

- Samen met woordvoering stellen we een persbericht en communicatiestrategie op. Onderdeel hiervan is een gesprek tussen u en twee senior ervaringsdeskundigen die momenteel in de WW zitten. Mogelijk lukt het nog deze gesprekken voor de begrotingsbehandeling te organiseren.