



Ouderenwerkloosheid in Brabant

Inventarisatie van projecten in de Brabantse arbeidsmarktregio's

Ouderenwerkloosheid in Brabant

Inventarisatie van projecten in de Brabantse
arbeidsmarktregio's

Drs. Auke Blaauwbroek

Dr. Ellen Dingemans

Colofon

De StrategieCentrale en Het PON & Telos hebben dit onderzoek verricht in opdracht van

Provincie Noord-Brabant

Drs. Auke Blaauwbroek
Dr. Ellen Dingemans

Opmaak

Drs. Stan ten Thije

Foto voorblad

Nationale Beeldbank

Datum

juli 2021



© 2021 StrategieCentrale en Het PON & Telos

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Het PON & Telos en de StrategieCentrale. Gehele of gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. Vermenigvuldiging en publicatie in een andere vorm dan dit rapport is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van Het PON & Telos en de StrategieCentrale. Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kunnen Het PON & Telos en de StrategieCentrale geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten.

Meer informatie

www.strategiecentrale.nl

www.hetpon-telos.nl

Samenvatting

Oudere werkzoekenden hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Met name de kans op langdurige werkloosheid is onder ouderen veel hoger dan voor andere leeftijdsgroepen. Tijdens de economische crisis eind jaren '70 en begin jaren '80 van de vorige eeuw werden ouderen aangemoedigd plaats te maken op de arbeidsmarkt om jongeren aan het werk te helpen. Vervroegde uittredingsregelingen ontstonden en werden al snel gezien als een verworven recht. Een ongewild neveneffect van dit beleid was dat het beeld ontstond dat ouderen minder waard zijn op de arbeidsmarkt. Ondanks dat we zien dat met de toenemende levensverwachting in een vergrijzende samenleving het onbenut laten van het arbeidspotentieel van ouderen zwaar drukt op het sociale zekerheidsstelsel, is het niet eenvoudig gebleken om het tij te keren en de kansen van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Er zijn in de afgelopen jaren op verschillende niveaus projecten ingezet gericht op de ondersteuning van oudere werkzoekenden. Op nationaal niveau hebben sociale partners samen met de rijksoverheid in 2010 het zogeheten pensioenakkoord gesloten. In de afspraken is expliciet opgenomen dat naast de stijging van de pensioengerechtigde leeftijd ook verschillende maatregelen worden genomen om de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit van ouderen te vergroten. De landelijke inzet die daaruit is voortgekomen heeft de positie van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt tot nu toe onvoldoende verbeterd.

In de provincie Noord-Brabant zijn er binnen de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's in de afgelopen jaren ook projecten ingezet om de positie van oudere werkzoekenden te verbeteren. Het gaat om een beperkt aantal projecten op het niveau van de arbeidsmarktregio of op subregionaal niveau. Daarnaast hebben enkele grote gemeenten projecten ingezet om het aantal oudere werkzoekenden in hun bestand te laten dalen. Andere gemeenten willen geen doelgroepenbeleid voeren en zetten daarom geen middelen in specifiek voor oudere werkzoekenden. De resultaten van de projecten zijn niet of nauwelijks in beeld doordat monitoring of evaluatie vaak ontbreken.

Concluderend kan worden gesteld dat de inzet op zowel rijksniveau als op het niveau van arbeidsmarktregio en gemeente niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. De rijksoverheid heeft in het afgelopen decennium het primaat voor de ondersteuning van kwetsbare werkzoekenden bij de regio's gelegd en brengt de regio's meer en meer in stelling om arbeidsmarktproblematiek aan te pakken. De provincie Noord-Brabant kan de arbeidsmarktregio's vanuit een ondersteunende en coördinerende rol helpen bij de kennisontwikkeling en kennisdeling.

Vanuit de regio's is er een behoefte aan kennis en de provincie kan deze behoefte invullen door enerzijds inzicht te bieden in de leefwereld en specifieke kenmerken van oudere werkzoekenden. Anderzijds is er behoefte aan zicht op de gevraagde competenties bij werkgevers. Tevens kan de provincie een rol spelen op het gebied van kennisdeling door het belang van monitoring en evaluatie meer uit te dragen en te vereisen op projecten waar zij geld op inzet. Op die manier kunnen de resultaten en geleerde lessen uit de projecten met de Brabantse arbeidsmarktregio's actief worden gedeeld. Door het kennisniveau omhoog te brengen, kunnen instrumenten worden ontwikkeld en verbeterd om de matching van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt te verbeteren en kennis, competenties en ervaring van oudere werkzoekenden en werkenden beter te benutten. Dat dient het Actieplan Arbeidsmarkt van de Provincie Noord-Brabant om talenten in Brabant te verzilveren en te streven naar inclusiviteit.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Aard en omvang van de problematiek	2
2.1	De kwetsbare positie van ouderen op de arbeidsmarkt	2
2.2	De omvang van ouderenwerkloosheid in Brabant	4
3	Maatregelen om de positie van oudere werkzoekenden te versterken	10
3.1	Flankerend beleid bij pensioenakkoord	10
3.2	2013-2015: UWV 55pluswerkt	13
3.3	2016-2020: Perspectief voor vijftigplussers	13
3.4	Effecten van flankerend beleid	15
3.5	Europees beleid rond ouderenwerkloosheid	16
3.5.1	Beleid	16
3.5.2	ESF en ESF+	17
4	Inventarisatie van projecten rondom ouderenwerkloosheid in de Brabantse arbeidsmarktregio's	19
4.1	Projecten in de regio's in de afgelopen 5 jaren	19
4.1.1	West-Brabant	19
4.1.2	Midden-Brabant	20
4.1.3	Noordoost-Brabant	21
4.1.4	Helmond-De Peel	22
4.1.5	Zuidoost-Brabant	23
4.2	Overkoepelende inzichten	25
5	Conclusies en Advies	27
5.1	Conclusies van de verkenning	27
5.2	Advies	28
	Referenties	32

1 Inleiding

In het in mei 2020 gesloten bestuursakkoord van de provincie Noord-Brabant is de ambitie opgenomen meer specifieke aandacht te besteden aan de problematiek van oudere werkzoekenden. Deze vraag naar aandacht is geen overbodige luxe, aangezien de positie van ouderen op de arbeidsmarkt al decennialang kwetsbaar is. Zelfs in tijden van krapte op de arbeidsmarkt voor de coronacrisis was de langdurige werkloosheid onder ouderen relatief hoog en het ontstaan van de coronacrisis zet de positie van ouderen op de arbeidsmarkt naar verwachting nog verder onder druk. In beginsel ligt de taak tot ondersteunen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals oudere werkzoekenden, bij de arbeidsmarktregio's (en partijen die daarbinnen samenwerken). De provincie onderkent en erkent deze autonomie en heeft zich de vraag gesteld hoe zij de arbeidsmarktregio's kan ondersteunen bij de aanpak van deze problematiek.

Een korte inventarisatie door de provincie in 2020 heeft uitgewezen dat er binnen de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's weinig aandacht is besteed aan de ondersteuning van oudere werkzoekenden. Om het beeld uit deze inventarisatie scherper te krijgen en om te kunnen beoordelen welke ondersteuning gewenst is, heeft de provincie de StrategieCentrale en Het PON & Telos gevraagd om een verkennend onderzoek uit te voeren. In dit onderzoeksrapport beschrijven we de aard en omvang van de problematiek rondom oudere werkzoekenden en maken we uitsplitsingen op het niveau van de Brabantse arbeidsmarktregio's. Bovendien kijken we over de grenzen heen naar nationale en Europese ontwikkelingen rond dit thema en de lessen die we daaruit kunnen trekken.

We hebben voor deze verkenning met name gebruik gemaakt van documentenstudie. Daarnaast hebben we input gekregen van het UWV om de cijfers voor Brabant op een rij te krijgen. Verder hebben we een rondtocht gemaakt langs de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's. We hebben in beginsel gesproken met de coördinatoren van de regionale Werkbedrijven¹ om een overzicht te krijgen van de projecten gericht op ouderenwerkloosheid, die in de afgelopen 5 jaar zijn ingezet. Waar nodig hebben we aanvullend mensen benaderd om meer over verschillende projecten te weten te komen. Op die manier zijn ervaringen uit de regio's opgehaald en is, met name, projectdocumentatie verzameld voor de documentenstudie.

In hoofdstuk 2 van dit rapport besteden we aandacht aan de aard en omvang van de problematiek, in algemene zin en ingezoomd op de situatie in Brabant. In hoofdstuk 3 kijken we naar het nationale beleid dat is ingezet om de problematiek aan te pakken en hoe dit beleid uiteindelijk is geëvalueerd. Ook werpen we een blik op het beleid vanuit Europa. In hoofdstuk 4 beschrijven we vervolgens de rondtocht langs de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's en geven we een inkijkje in de inzet op regionaal en lokaal niveau in Brabant. Hoe nu de provincie Noord-Brabant de 5 arbeidsmarktregio's verder kan ondersteunen met inachtneming van hun autonome positie wordt in het laatste hoofdstuk beschreven.

¹ Behalve in Midden-Brabant waar het niet is gelukt om op regionaal niveau af te stemmen.

2 Aard en omvang van de problematiek

2.1 De kwetsbare positie van ouderen op de arbeidsmarkt

Cultuuromslag in de beeldvorming over oudere werkenden

De kwetsbare positie van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt is volgens de Stichting van de Arbeid direct terug te voeren op de economische situatie van eind jaren '70 en begin jaren '80 van de vorige eeuw en het beleid dat daar als reactie op is ingezet (Stichting van de Arbeid, 2011). Om het hoofd te bieden aan de (dreigende) hoge jeugdwerkloosheid als gevolg van de economische crisis, is er de bewuste keuze gemaakt dat 'oud' plaats moest maken voor 'jong'. Vervroegde uittredingsregelingen deden zijn intrede, waarmee ruimte werd gemaakt voor jongeren op de arbeidsmarkt. De uittredingsregelingen waren financieel aantrekkelijk en werden dus al snel populair, waardoor vroegpensioen zelfs voor het 60^e levensjaar niet langer een uitzondering was.

Wat startte als experimenten met vroegpensioen vanuit een tijdelijke crisismaatregel, werd al snel breed geïmplementeerd en steeds meer gezien als een verworven recht (Van Dalen, Henkens, Lokhorst & Schippers, 2009; Van Vorselen, 2008). Alhoewel het beleid wellicht te plaatsen was in de context van een economische crisis, heeft het gezorgd voor een cultuuromslag, waarbij ook na de acute crisistijden vervroegd uittreden de norm bleef (De Vroom, 2004). Dat heeft grote gevolgen gehad voor de beeldvorming over oudere werkenden (Stichting van de Arbeid, 2011): "Door massaal afscheid te nemen van de categorie oudere werknemers is het beeld gaan ontstaan dat deze categorie ook van minder waarde is voor de arbeidsmarkt" (p.3). Ook is het beeld ontstaan dat oudere werkenden niet meer 'willen werken', terwijl de keuze voor vroegpensioen niet altijd vrijwillig was (Van Solinge & Henkens, 2007). De financiële regelingen waren 'te gunstig' om niet te accepteren en door gezondheidsredenen en druk vanuit de organisatie was het accepteren van een vroegpensioenregeling voor vele oudere werkenden een onvrijwillige keuze, met negatieve gevolgen voor het welzijn in de pensioentijd (Van Solinge & Henkens, 2018; Dingemans & Henkens, 2014).

Halverwege de jaren negentig kwam er steeds meer het besef dat twee trends zich gelijktijdig hadden voltrokken in de voorgaande decennia (Dingemans, 2016). Terwijl de pensioenleeftijd sterk was gedaald door de vroegpensioenregelingen, was de levensverwachting op 65-jarige leeftijd toegenomen. Als er niets zou worden gedaan aan de vroegpensioenregelingen, zou de leeftijdsfase van pensioen alleen maar groter worden (European Commission, 2012) en de vraag was of dat houdbaar was binnen het sociale zekerheidsstelsel in een vergrijzende samenleving. Vanaf dat moment is beleid zich gaan richten op het versoberen van de regelingen voor vervroegde uittreding en het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen. Alhoewel dat sindsdien ook geleid heeft tot de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen, was de cultuuromslag en de daaruit volgende beeldvorming over oudere werkenden niet zomaar teruggedraaid.

Andere dynamieken die de positie van ouderen mede bepalen

Er spelen ook andere dynamieken op de arbeidsmarkt die de positie van ouderen er niet gunstiger op hebben gemaakt. Denk aan technologisering, digitalisering en ratificatie en de snelheid waarmee ontwikkelingen op deze vlakken elkaar opvolgen. De arbeidsmarkt is altijd aan verandering onderhevig geweest, maar op dit moment volgen de veranderingen in benodigde kennis en vaardigheden elkaar zo snel op, dat hetgeen dat je geleerd hebt op school snel aansluiting verliest met de realiteit van vandaag. En aangezien leven lang ontwikkeling nog lang niet de norm is in Nederland (ref) en zeker niet voor werknemers van boven de 35 jaar (CBS, 2016; Onderwijs in cijfers, 2018), is er een toenemende vraag naar jonge werknemers. Zij beschikken immers over de meest recente kennis en zijn geschoold in up-to-date vaardigheden en technieken.

Daar komt bij dat ouderen relatief vaak hun kennis en ervaring hebben opgebouwd in krimpende beroepen op lager en middelbaar niveau, terwijl de werkgelegenheidsgroei zich concentreert in de hogere functies. Daarmee is de overstap naar andere beroepen en sectoren met betere groeiperspectieven niet vanzelfsprekend (Gelderblom & Koning, 2016). CentERdata (2020) constateert in een onderzoek naar werkloze 50-plussers dat van de mensen die ooit na hun 50ste werkloos zijn geraakt, slechts 41% op enig moment weer aan het werk komt. Soms werkt men nog tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, maar dat is lang niet altijd het geval. De kans op het vinden van werk blijkt samen te hangen met het opleidingsniveau, waarbij hoger geschoolde ouderen vaker nieuw werk vinden dan ouderen met een diploma op vmbo-niveau of lager (CentERdata, 2020; Diversiteit in Bedrijf, 2017).

Joop Schippers, Hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit van Utrecht, constateert daarom dat we te maken hebben van een verjongingscultuur in een tijdperk van vergrijzing (Schippers, 2019). Daar is de negatieve beeldvorming over ouderen natuurlijk ook debet aan. Eén op de drie werkgevers vindt het niet per se wenselijk dat werknemers na hun 60e doorwerken (één op de tien vindt het ronduit onwenselijk; SCP, 2019). Werkgevers maken zich vaak zorgen over de gezondheid van oudere werknemers en vragen zich af of er voldoende fysiek en geestelijk vermogen is om langer door te werken tot een hogere pensioenleeftijd (Van Dalen, Henkens & Oude Mulders, 2019). Bovendien zouden ouderen niet meer willen leren en niet flexibel zijn, waardoor investeringen zoals scholing niet meer als lonend worden gezien voor oudere werknemers (Stichting van de Arbeid, 2011). Veel van de negatieve stereotypen over oudere werknemers zijn overigens in wetenschappelijke onderzoeken weerlegd (De Wind, 2016; Schippers, 2019).

Kortdurende versus langdurende werkloosheid

De kwetsbare positie van ouderen op de arbeidsmarkt komt vooral tot uiting in de langdurende werkloosheid onder deze groep. Ouderen zijn niet per se vaker werkloos dan jongeren, maar als ze hun baan verliezen is werkloosheid vaak langdurend of soms zelf definitief. Of de economie nu hoogtij viert of dreigt weg te zakken in crisis, bijvoorbeeld door de onvoorziene corona-pandemie, het maakt niet uit – oudere werkzoekenden hebben een relatief grote kans om in langdurige werkloosheid te belanden en profiteren minder van economisch herstel (Diversiteit

in Bedrijf, 2017). Onderzoek van het CPB (2015) laat zien dat dit inderdaad niet zozeer aan conjunctuur gebonden is: al voor de economische recessie van 2008, waarin de positie van oudere werkzoekenden extra kwetsbaar werd, was het aandeel ouderen in langdurige werkloosheid stijgende. En ook een aantal jaren na de crisis verkeerden ouderen nog steeds in dezelfde kwetsbare positie, ondanks grote krapte op de arbeidsmarkt.

Werkloosheid van ouderen is dus een structureel probleem, dat in de afgelopen jaren veel oudere werkzoekenden langdurig en soms zelf definitief aan de zijlijn heeft gezet. Dat is niet alleen schadelijk voor de mensen die het treft, maar leidt op het niveau van de samenleving bovendien tot verspilling van arbeidspotentieel en hogere kosten voor de sociale zekerheid. De afgelopen jaren hebben laten zien dat het probleem zich niet vanzelf oplost. Sterker nog, de vergrijzing zorgt voor een stijging van het aantal ouderen in de beroepsbevolking. Door de verhoging van de pensioenleeftijd zijn er steeds meer ouderen daadwerkelijk actief op de arbeidsmarkt. Met de stijging van het aantal ouderen in de beroepsbevolking neemt mogelijk ook de omvang toe van de groep ouderen die groot risico loopt om langdurig en ongewild aan de zijlijn te belanden.

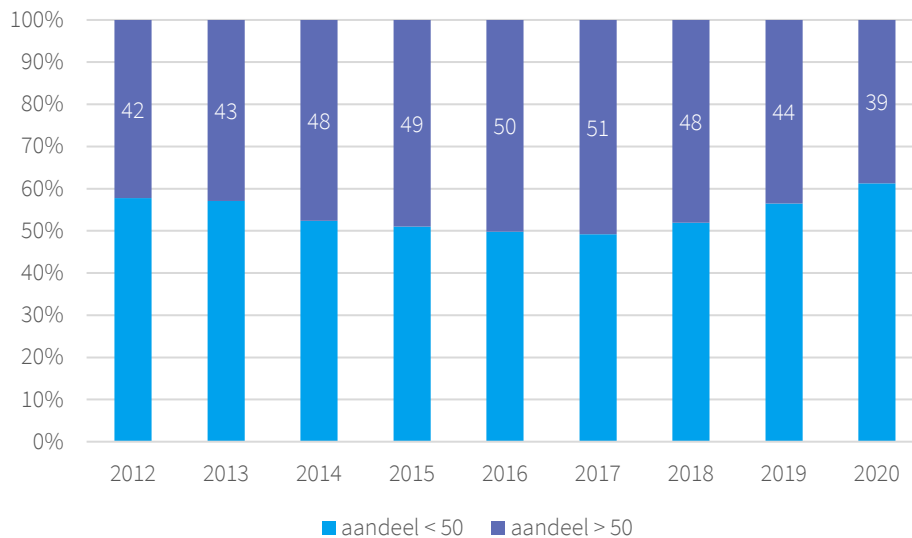
2.2 De omvang van ouderenwerkloosheid in Brabant

We hebben nu een beeld van de aard van de problematiek rondom ouderen werkloosheid. Al sinds decennia is de positie van ouderen op de arbeidsmarkt kwetsbaar zodra ze hun baan verliezen. Werkloosheid blijkt dan in veel gevallen langdurig. Maar hoe groot is precies het probleem in Brabant? Over hoeveel ouderen die ongewild aan de zijlijn staan praten we eigenlijk? Om daar een beeld van te krijgen, wordt vaak een beroep gedaan op cijfers van UWV over het aantal WW-uitkeringen uitgesplitst naar leeftijd.

De cijfers

Figuur 1 laat allereerst de verdeling van het aantal WW-uitkeringen zien, uitgesplitst naar leeftijd in de periode 2012 – 2020². De figuur laat zien dat in de afgelopen jaren steeds een groot deel van de WW-uitkeringen werd ontvangen door 50 tot 65-jarigen (als aandeel van het totaal WW-uitkeringen, 15-65 jarigen). Over de jaren schommelt het aandeel 50-plussers in het totaal aantal WW-uitkeringen tussen de 42% en 54%.

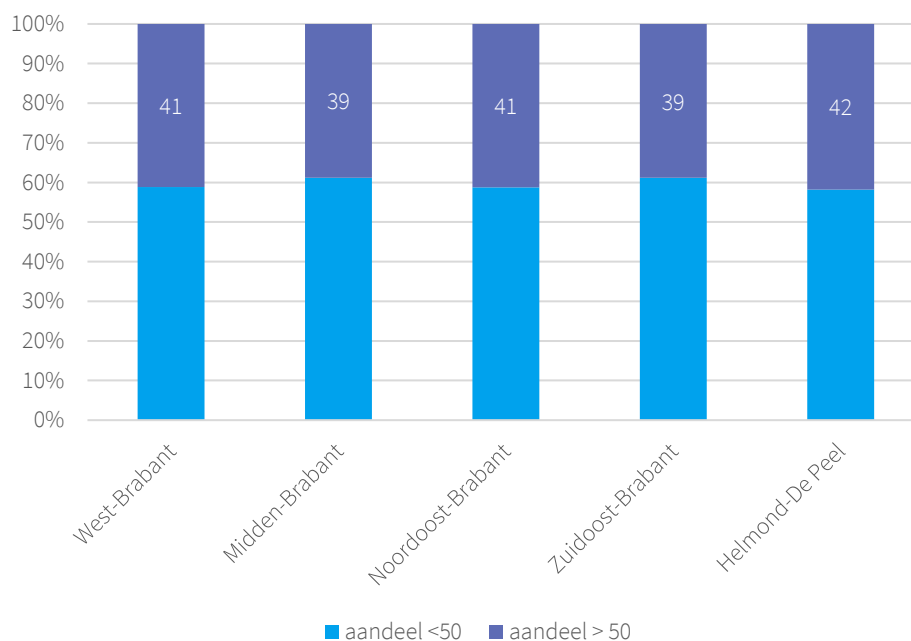
² Dank aan het UWV voor het meedenken en aanleveren van de in deze paragraaf gepresenteerde cijfers.



Figuur 1. Het aandeel WW-uitkeringen naar leeftijd in Brabant, 2012-2020 (Bron: UWV).

In Figuur 2 zijn de cijfers verder uitgesplitst naar de vijf Brabantse arbeidsmarktregio's, voor meetmoment december 2020³. We zien weinig verschillen tussen de 5 regio's (ook niet over tijd, 2012-2020). In alle 5 regio's is ruim 40% van de werkzoekenden met een WW-uitkering tussen de 50 en 65 jaar. In absolute aantallen gaat het om ruim 16.000 werkzoekenden in de leeftijd van 50 tot 65 jaar in december 2020. Uitgesplitst naar regio gaat het om: 4.630 oudere werkzoekenden in West-Brabant, 3.071 in Midden-Brabant, 3.737 in Noordoost Brabant, 3.100 in Zuidoost Brabant en 1.756 in Helmond-de Peel.

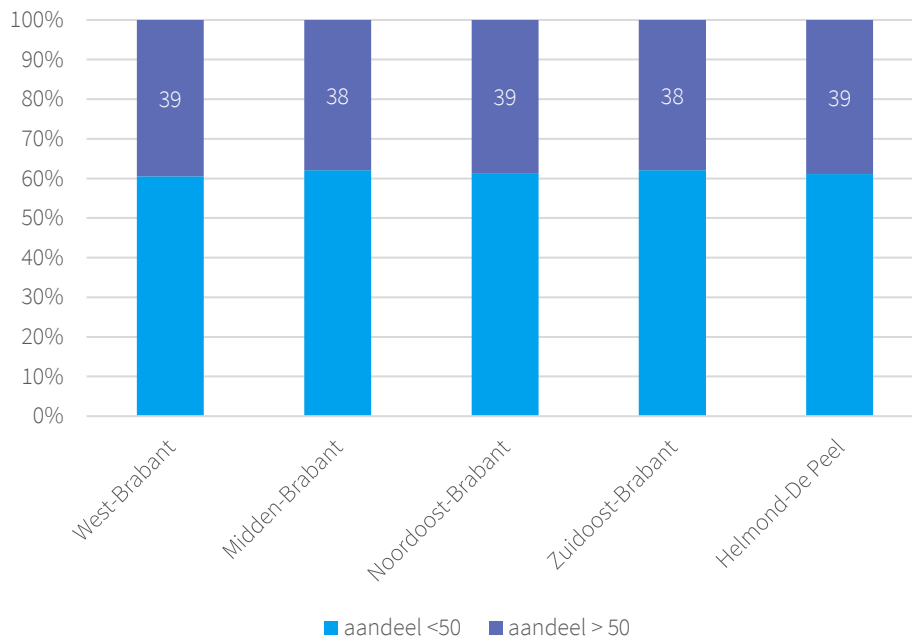
³ Waar Figuur 1 cijfers laat zien over het aantal WW-uitkeringen, laat Figuur 2 cijfers zien van het aantal personen met een WW-uitkering. Een persoon kan namelijk meerdere WW-uitkeringen ontvangen, al komt dit maar weinig voor. Om een inschatting te krijgen van het probleem van ouderenwerkloosheid heeft het de voorkeur om te kijken naar het aantal personen met een WW-uitkering. Het was helaas niet mogelijk om op dat aggregatieniveau verder terug in de tijd te kijken, waardoor we in figuur 1 een beroep doen op het aantal WW-uitkeringen.



Figuur 2. Het aandeel personen met een WW-uitkeringen naar leeftijd in de vijf Brabantse arbeidsmarktregio's (Bron: UWV, peilmoment december 2020).

Net als het landelijke beeld, zien we ook in Brabant in alle 5 arbeidsmarktregio's de kans op langdurige werkloosheid (>1 jaar) oplopen met de leeftijd. Waar van de leeftijdsgroep 20-35 jaar bijna niemand langdurig een WW-uitkering ontvangt, schommelt het percentage van de oudere werkzoekenden boven de 50 jaar dat langdurig in de WW zit rond de 30%. De cijfers laten dus zien dat werkloosheid onder ouderen van flinke omvang is in de Brabantse arbeidsregio's.

Als de maximale WW-duur is bereikt, stopt die uitkering en kunnen mensen indien nodig terugvallen op een bijstandsuitkering. We hebben aanvullend daarom gekeken naar het aandeel 50-65-plussers van het totaal van bijstandsontvangers van 15-65 jaar. Figuur 3 laat de resultaten zien. Ook voor de bijstand zien we dat een groot deel van de bijstandsontvangers 50-65-plusser is. In alle 5 de regio's zien we bijna 40% van de mensen die bijstand ontvangt tussen de 50 en 65 jaar is. In absolute aantallen gaat het om ruim 55.800 personen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 50 tot 65 jaar in december 2020. Uitgesplitst naar regio gaat het om: 15.408 oudere werkzoekenden in West-Brabant, 11.085 in Midden-Brabant, 12.219 in Noordoost Brabant, 11.289 in Zuidoost Brabant, en 5895 in Helmond-de Peel. Data over tijd laten ook hier weinig verandering zien tussen 2017 en 2020.



Figuur 3. Het aandeel personen met een bijstandsuitkering naar leeftijd in de vijf Brabantse arbeidsmarktregio's (Bron: UWV, peilmoment december 2020).

Belangrijke nuancering van de cijfers

Alhoewel deze cijfers een beeld schetsen van de situatie, moeten ze wel met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Er zijn verschillende punten aan te wijzen waardoor de onzekerheidsmarge rondom deze cijfers groot is. Dan gaat het niet zo zeer om de onzekerheid over het aantal WW-uitkeringen of bijstandsuitkeringen op zichzelf, maar wel over het gebruik van deze cijfers om iets te zeggen over de stand van zaken rondom ouderenwerkloosheid.

We schetsen een aantal aandachtspunten :

- Allereerst geven cijfers over WW-uitkeringen vooral een beeld van het aantal mensen dat een beroep doet op hun opgebouwde WW-recht. Een deel blijft echter buiten de cijfers, namelijk als men geen WW-recht heeft opgebouwd (zelfstandig ondernemers of freelancers), verwijtbaar ontslag heeft gekregen of zelf ontslag heeft genomen.
- Daarnaast geven WW-cijfers in de regel het totaal aantal mensen met een uitkering, terwijl een deel van de WW-ontvangers een (deeltijd) baan heeft. Zij krijgen hun huidige inkomen aangevuld op basis van een hoger inkomen in een vorige baan. Dit lijkt relatief wat vaker voor te komen bij 30-minners en 50-plussers, maar vervolgonderzoek hiernaar is noodzakelijk. Ouderen hebben over de jaren vaak een relatief hoog loon opgebouwd en vallen na ontslag en een periode in de WW vaak terug in banen met een lager inkomen. Uit de cijfers is bovendien niet goed op te maken of het nieuwe werk een duurzame oplossing is of slechts een tijdelijke (deeltijd) baan waarvan men niet in het levensonderhoud kan voorzien.
- De WW-uitkering stopt als de maximale WW-duur is bereikt, ook als men geen nieuwe baan heeft gevonden. Als het huishoudinkomen onvoldoende is,

kunnen mensen een beroep doen op een bijstandsuitkering. Mensen die in de bijstand terecht komen zijn bij gemeenten bekend en kunnen daar hulp krijgen bij het verder zoeken naar werk. Als er voldoende huishoudinkomen overblijft, bijvoorbeeld door een werkende partner, dan verdwijnt een werkzoekende in veel gevallen van de radar.

Naast cijfers van het UWV over het aantal WW-uitkeringen, wordt werkloosheid in Nederland ook in beeld gebracht door het CBS. Het CBS kijkt naar de werkloze beroepsbevolking door middel van raming gebaseerd op grootschalig, maandelijks surveyonderzoek (Enquête Beroepsbevolking). Het CBS kijkt niet naar uitkeringen, maar gaat uit van de definitie van werkloosheid van de International Labour Organization (ILO). Iemand is volgens deze definitie werkloos als hij/zij tussen de 15 en 74 jaar oud is, geen betaald werk heeft, actief op zoek is naar werk en beschikbaar is. Oudere werkzoekenden die geen recht (meer) hebben op WW of bijstand, worden in de survey dus aangewezen als werkloos als zij aangeven actief naar werk te zoeken en beschikbaar te zijn voor werk.

Helaas zijn de werkloosheidsdata van CBS voor zover wij hebben kunnen nagaan niet openbaar beschikbaar op het niveau van de arbeidsmarktregio's, uitgesplitst naar leeftijd. We hebben dus niet kunnen nagaan hoe groot de groep is onder ouderen die geen werk hebben en wel willen werken volgens de CBS definitie. Onderzoek van CBS in opdracht van RWI (De Rijk, Ter Haar & Konig, 2010) heeft laten zien dat deze groep van 'werkwillende ouderen' vaak sterk gemotiveerd is om weer te werken, maar dat hun kansen op werk erg laag zijn.

Zelfs wanneer de data van CBS en UWV gecombineerd zouden worden, is er nog een laatste moeilijkheid om de precieze omvang van ouderenwerkloosheid (in Brabant) in beeld te brengen, namelijk ontmoediging. De literatuur over werkloosheid onder ouderen laat zien dat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt wanneer ze keer op keer geconfronteerd worden met hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Op het moment dat het al langere tijd niet lukt om werk te vinden en men afwijzing na afwijzing ontvangt, ontstaat er een gevoel van berusting en gelatenheid (Henkens, 1996; Start Foundation, 2020). Voor velen is dit een erg pijnlijk proces, omdat het een keerpunt betekent op een levensdomein dat voor mensen vaak lange tijd heel belangrijk is geweest (Henkens, 1996). Deze mensen blijven vaak wel actief in het sociale leven en slagen er vaak in om hun tijd in te vullen met andere nuttige activiteiten, maar de frustratie over de belemmeringen die hen van werk hebben weerhouden blijven (Startfoundation, 2020).

Een gemiste kans

Wanneer huishoudens zich financieel kunnen redden, dan is werkloosheid een niet al te groot probleem vanuit het perspectief van druk op sociale voorzieningen en armoedepreventie. Kijken we vanuit sociaal-maatschappelijk en economisch perspectief, dan zijn er andere conclusies te trekken. Bij het streven naar een inclusieve samenleving hoort dat we iedereen, ongeacht leeftijd, een kans geven om te participeren op de arbeidsmarkt. Werk is voor velen vaak een belangrijke bron van sociale contacten en invulling van de dag. Vanuit economische

perspectief is het een groot onbenut arbeidspotentieel. Met het oog op de vergrijzende (beroeps)bevolking, grote vervangingsvraag en verwachte tekorten op de arbeidsmarkt en met het oog op de jarenlange ervaring en senioriteit die oudere werkenden kunnen inbrengen is het in economisch opzicht vooral een gemiste kans om ouderen aan de zijlijn te laten staan (MKB-Nederland, 2017).

3 Maatregelen om de positie van oudere werkzoekenden te versterken

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat de kwetsbare positie van oudere werkzoekenden in belangrijke mate is terug te voeren op de economische situatie in de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw. Crisisbeleid dat vervroegd uittreden mogelijk maakte werd al snel een verworven recht. In dit hoofdstuk gaan we in op de hervormingen op de Nederlandse arbeidsmarkt sinds de jaren '90, die werden ingezet om vervroegd uittreden van oudere werknemers weer te ontmoedigen en hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

We leggen daarbij de nadruk op de periode na het sluiten van het zogeheten pensioenakkoord dat sociale partners in juni 2010 samen hebben afgesloten met de rijksoverheid. In dit akkoord is geregeld dat de pensioengerechtigde leeftijd in eerste instantie wordt verhoogd naar 66 jaar en later zelfs naar 67 jaar en enkele maanden. Om mogelijk te maken dat ouderen ook daadwerkelijk tot op hogere leeftijd aan het werk kunnen blijven, zijn er aanvullend afspraken gemaakt om de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit van oudere werknemers substantieel te verbeteren (Stichting van de Arbeid, 2011). Sindsdien heeft de rijksoverheid maatregelen getroffen en enkele grote projecten opgezet om oudere werkzoekenden te ondersteunen en de beeldvorming te verbeteren.

Naast de aanpak op nationaal niveau besteden we ook beknopt aandacht aan de instrumenten die de Europese Unie inzet om de positie van oudere werkzoekenden te versterken. De Europese Unie ontwikkelt niet zelf projecten, maar ondersteunt met de inzet van financiële middelen projecten binnen de aangesloten lidstaten die het Europese beleid ondersteunen.

3.1 Flankerend beleid bij pensioenakkoord

De sociale partners hebben naar aanleiding van het gesloten pensioenakkoord in 2010 het initiatief genomen tot het opstellen van een beleidsagenda. De ambitie is uitgesproken om een cultuuromslag te bewerkstelligen om het denken en de houding rond arbeidsparticipatie en inzetbaarheid van ouderen te veranderen. Werkgevers en werknemers dragen daarin samen de verantwoordelijkheid om oudere werknemers toekomst te bieden. De beleidsagenda is in 2011 gepresenteerd en kende een horizon die reikte tot 2020. Naast concrete beleidsmaatregelen onder andere op het gebied van scholing, arbeidsomstandigheden en mobiliteit is er in de agenda ook aandacht besteed aan een communicatiecampagne van sociale partners en overheid samen. Zij hebben gezamenlijk het initiatief genomen voor de start van een project met de werktitel '55-plus: still working strong'. Bovendien is in de beleidsagenda vooruitgelopen op de nieuwe SUWI-wetgeving die een jaar later zou worden ingevoerd en die de decentrale inzet van gemeenten, UWV en sociale partners op het vlak van arbeidsmarktbeleid zou regelen. Decentrale inzet is voor het slagen van projecten rondom ouderenwerkloosheid als een noodzakelijke voorwaarde genoemd (Stichting van de Arbeid, 2011).

Het ontstaan van de arbeidsmarktregio's

In de periode na de Tweede Wereldoorlog kende de Nederlandse economie een enorme groei en daarmee ook een enorme vraag aan arbeidskrachten. De toenmalige gewestelijke arbeidsbureaus konden deze toestroom van vacatures nauwelijks verwerken en daarmee ontstond er een voedingsbodem voor de eerste vormen van commerciële dienstverlening in de vorm van uitzendbureaus. Wanneer de economische groei enkele decennia later terug loopt en het aantal werkzoekenden gestaag groeit, zijn de arbeidsbureaus onvoldoende toegerust op deze groeiende vraag. Langzamerhand ontstond er maatschappelijke kritiek op het functioneren van arbeidsvoorziening en dat leidde in 1991 tot de vorming van een nieuwe Arbeidsvoorzieningswet (Staatscourant, 2006), waarmee de landelijke aansturing van het arbeidsmarktbeleid werd overgedragen aan de regio. In zogeheten Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening (RBA) namen gemeenten en sociale partners het bestuur voor hun rekening onder aansturing van een landelijk bestuur (CBA). De RBA's kregen daarmee de verantwoordelijkheid om het regionale arbeidsmarktbeleid te coördineren. Deze tripartite structuur werd echter in 2002 alweer opgeheven met de invoering van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI). De regionale structuur leidde immers nauwelijks tot verbetering van de werking van de arbeidsmarkt. Tot 2012 werd daarmee het arbeidsmarktbeleid weer landelijk aangestuurd en was er van een regionale infrastructuur nauwelijks sprake.

Bij een aanpassing van de wet SUWI in 2012 werd vastgelegd dat UWV en gemeenten met elkaar gingen samenwerken in 35 arbeidsmarktregio's (ISZW, 2013). Zo werden de registratie van werkzoekenden en vacatures in een elektronisch systeem vastgelegd en werd de dienstverlening aan werkgevers gezamenlijk opgepakt. Samen hebben UWV en gemeenten gewerkt aan de vormgeving van 35 werkgeversservicepunten waar werkgevers terecht kunnen voor informatie. Er werd met andere woorden een regionale infrastructuur gebouwd om arbeidsmarktbeleid te kunnen uitvoeren. Deze vorm van samenwerking wordt de gecoördineerde aanpak genoemd. Gemeenten kregen een voortrekkersrol bij het ontwikkelen en uitvoeren van het regionale arbeidsmarktbeleid.

Toen in 2014 het kabinet Rutte II met sociale partners een sociaal akkoord sloot, keerden ook werkgevers en werknemers weer terug op het speelveld van de regionale arbeidsmarkt. Het akkoord richtte zich met name op de inrichting van een nieuwe regionale infrastructuur voor samenwerking met de ambitie dat iedereen perspectief heeft voor een positie op de reguliere regionale arbeidsmarkt. Deze nieuwe decentralisatie vond haar motivatie dat er bezuinigd diende te worden in het sociale domein (Nijendaal, 2014). Door de uitvoering van onder andere het arbeidsmarktbeleid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt over te laten aan de regio's, kon er een flinke bezuiniging worden ingeboekt op centraal niveau.

Ook de parallelle arbeidsmarkt van sociale werkvoorziening diende daarom te verdwijnen en werkgevers werden ondersteund om werkenden en werkzoekenden met een beperking op te nemen in hun werkorganisatie.

Op welke wijze deze decentralisatie op regionaal niveau vorm gegeven moet worden, laat het kabinet nadrukkelijk aan de regio zelf, met als consequentie dat er 35 verschillende structuren zijn ontwikkeld in even zovele arbeidsmarktregio's. Binnen de arbeidsmarktregio's zijn sinds 2015 regionale werkbedrijven ingericht die als schakel dienen tussen werkzoekenden en werkgevers. Specifiek hebben zij de taakstelling om mensen met een arbeidsbeperking, vallend onder de Banenafpraak, te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Werkgevers hebben volgens het sociaal akkoord de opdracht om extra banen te realiseren voor deze doelgroep. Om de arbeidsmarktregio's adequaat in te richten hebben de 35 centrumgemeenten de lead gekregen in het maken van onderlinge afspraken tussen werkgevers, werknemers, UWV en de gemeenten. Door gemeenten in de lead te plaatsen wordt er rekening gehouden met de rol die zij hebben in de uitvoering van Participatiewet en met de financiële en bestuurlijke verantwoordelijkheden die daarbij komen kijken. Vanuit dat perspectief wordt de doelgroep van het regionaal werkbedrijf al snel uitgebreid met de brede doelgroep van mensen die gebruik maken van ondersteuning voortvloeiend uit de Participatiewet (Dingemans, Groen & Broers, 2021). Naast mensen met een handicap of afstand tot de arbeidsmarkt betreft het mensen die gebruik maken van een uitkering in het kader van de voormalige bijstandswet.

Al met al heeft er in de afgelopen decennia een verschuiving plaats gevonden van algemeen arbeidsmarktbeleid naar specifiek doelgroepenbeleid dat gericht is op de meer kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt.

In november 2012 treedt het kabinet Rutte II aan en een half jaar later presenteren kabinet en sociale partners een sociaal akkoord met afspraken over de volle breedte van het arbeidsmarktbeleid. Sociale partners verbinden zich zo aan het verder decentraal invulling geven van het arbeidsmarktbeleid. De bedoeling was om rust te creëren op de arbeidsmarkt om zo de economische crisis te managen (Blaauwbroek, Otten en Van Baden, 2016). Onderdeel van het sociaal akkoord zijn de zogeheten sectorplannen. Deze plannen zijn bedoeld om werknemers aan het werk te houden of aan nieuw werk te helpen om zo de gevolgen van de economische crisis te verlichten. Binnen de plannen wordt onder andere specifiek aandacht besteed aan de positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

Even later presenteert minister Asscher in een brief aan de Tweede Kamer van 17 december 2013 een aantal maatregelen om de positie van ouderen (55+) op de arbeidsmarkt te versterken. In het licht van de vergrijzing en de verhoging van de AOW-leeftijd is een verder toenemende participatie van ouderen nodig om de verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Asscher verlegt hiermee de focus van bescherming naar activering en ondersteuning bij het vinden van nieuw werk en deze verschuiving wordt door sociale partners onderkend. Het kabinet treft een aantal specifieke maatregelen die erop gericht zijn werkgevers te stimuleren om

oudere werkzoekenden in dienst te nemen. Het kabinet stelt voor om via een mobiliteitsbonus, een no-riskpolis en proefplaatsingen werkgevers over de streep te trekken om de arbeidsdeelname van ouderen te verbeteren. Deze maatregelen zijn terug te vinden in het Actieplan UWV 55pluswerkt (de uitwerking van het oorspronkelijke plan '55-plus: still working strong'). Het plan wordt onder andere gevoed met middelen voor het UWV om de arbeidsparticipatie van werkloze 55plussers te stimuleren.

3.2 2013–2015: UWV 55pluswerkt

Het Actieplan UWV 55pluswerkt heeft uiteindelijk € 67 miljoen van het Kabinet mee gekregen om de negatieve beelden van werkgevers over oudere werkzoekenden bij te stellen. Het geld is onder andere bedoeld voor het organiseren van netwerkbijeenkomsten en inspiratiedagen, voor de inzet van adviseurs in de werkgeversdienstverlening en voor het inzetten van re-integratiemiddelen en scholing voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (Kamerstuk 29544, nr 497, 2013).

In een brief aan de Tweede Kamer op 22 mei 2015 presenteert Asscher de tussentijdse resultaten van het Actieplan UWV 55pluswerkt. Hoewel de arbeidsmarktpositie van ouderen sterk is verbeterd dankzij het economisch herstel en de toegenomen werkgelegenheid, komt (langdurige) werkloosheid onder ouderen nog relatief vaak voor. Het blijft daarom volgens de minister onverminderd van belang om (langdurige) werkloosheid onder ouderen te bestrijden. Asscher besluit de doelgroep van het Actieplan uit te breiden met 50-plussers, omdat de arbeidsmarktpositie van deze groep niet afwijkt van die van de 55-plussers.

Op vragen uit de Tweede Kamer of het Actieplan ook daadwerkelijk tot resultaat heeft geleid, antwoordt de minister dat het inzichtelijk maken van netto-effectiviteit van een specifieke maatregel complex is. De uitstroom van ouderen vanuit de WW naar werk is van meer factoren afhankelijk. Wanneer de definitieve evaluatie in 2017 in de kamer wordt besproken, blijkt dat vijftigplussers niet vaker werkloos worden dan andere groepen, maar dat zij wel een groter risico lopen op langdurige werkloosheid. Volgens de minister zijn de meeste doelstellingen gehaald en is de effectiviteit van een van de maatregelen (training 'succesvol naar werk') bewezen (Kamerstuk 29544, nr 810, 2017). Toch blijft de situatie voor oudere werkzoekenden zorgelijk en daarom besluit Asscher tot een vervolgproject met de titel 'Perspectief voor vijftigplussers' (zie paragraaf 3.3).

3.3 2016–2020: Perspectief voor vijftigplussers

Het Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' (looptijd juni 2016 – januari 2020) is rechtstreeks voortgekomen uit het Actieplan UWV 55pluswerkt. In de evaluatie van dit plan heeft minister Asscher aangegeven dat zowel de beeldvorming als de wendbaarheid van 50-plussers op de arbeidsmarkt de kern van het probleem voor oudere werkzoekenden zijn (Kamerstuk, 29544, nr 724, 2016). Inmiddels is de

pensioenleeftijd verder verhoogd naar 66 jaar en 3 maanden en ook al stijgt de participatiegraad, toch neemt de werkloosheid van vijftigplussers verder toe. Daarmee is er extra reden om werknemers en werkgevers te ondersteunen bij het langer doorwerken en het vinden van werk.

Het Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' is een set van activiteiten die het kabinet samen met sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid tot en met 2020 wil ondernemen om de arbeidsmarktpositie van 50-plussers dusdanig te verbeteren, dat er in 2020 geen onderscheid meer is in de arbeidsmarktpositie van hen die ouder of jonger zijn dan 50 jaar. Met de vorming van de arbeidsmarktregio's willen het kabinet en sociale partners ook op decentraal niveau de aanbevelingen uit de Beleidsagenda 2020 uitvoeren. Kenmerkend voor dit plan is dat het zich richt op zowel werkenden en werkzoekenden als werkgevers en dat de beleidsinstrumenten zich richten op zowel het voorkomen van werkloosheid als op het aan het werk helpen van werkzoekenden (Regioplan, 2020, 1). In het plan gaat veel aandacht uit naar de beeldvorming over vijftigplussers en het in contact brengen van oudere werkzoekenden en werkgevers. Daarnaast zijn er maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden, zoals het vergroten van de wendbaarheid van ouderen, het voorkomen van (langdurige) werkloosheid en het op gang brengen van het gesprek over employability tussen leidinggevende en werknemer. Tevens presenteert het plan een aantal financiële instrumenten zoals een mobiliteitsbonus, proefplaatsingen bij werkgevers en een no-riskpolis om het risico voor werkgevers te verlagen.

In zijn brief aan de Tweede Kamer toont minister Koolmees zich in september 2020 tevreden over de inzet en effecten van het Actieplan. Over de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers toont hij zich echter nog niet tevreden. Vijftigplussers zijn in de populatie langdurig werkzoekenden nog steeds oververtegenwoordigd. Met de verdere verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd is gezond het pensioen kunnen halen nog belangrijker geworden. Koolmees geeft aan dat hij daarom enkele maatregelen uit het Actieplan wil laten doorlopen, waaronder het zogeheten ontwikkeladvies en het loonkostenvoordeel voor werkgevers. Zo hebben de onderzoekers van Regioplan significant positieve effecten gemeten ten aanzien van regie op loopbaan, zelfkennis en zelfvertrouwen dankzij het ontwikkeladvies. Ook wil Koolmees het instrument van het loonkostenvoordeel laten doorlopen. Hoewel het instrument nog steeds kampt met een beperkte bekendheid, blijkt uit verdiepende interviews dat een vijfde van de bevraagde werkgevers meldt dat het instrument een redelijke of grote bijdrage levert aan de beslissing om oudere werkzoekenden aan te nemen. Daarnaast stelt de minister vanaf 2019 structureel middelen beschikbaar voor intensieve werknemersdienstverlening door het UWV. De onderzoekers van Regioplan concluderen dat maatwerk werkzaam is zonder dat maatwerk moet ontaarden in 'iedereen doet maar wat'. Effectief maatwerk vereist open staan voor signalen uit de uitvoeringspraktijk en aandacht voor kennisuitwisseling. Tot slot verkent de minister nieuwe en innovatieve maatregelen om de beeldvorming over oudere werknemers bij werkgevers te verbeteren (Kamerstuk 29544, nr 1026, 2020).

3.4 Effecten van flankerend beleid

Het kabinet heeft ter bestrijding van de economische crisis een brede set aan maatregelen ingezet, die tegelijkertijd de positie van oudere werkzoekenden zou moeten versterken. Hieronder geven we beknopt weer tot welke resultaten deze maatregelen hebben geleid.

De specifieke inzet van zowel het Actieplan UWV55 plus werkt als het Actieplan 'perspectief voor vijftigplussers' hebben niet of nauwelijks geleid tot een verbetering van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Zowel Asscher als Koolmees concluderen naar aanleiding van de evaluaties van beide Actieplannen dat de positie van ouderen op de arbeidsmarkt niet significant is verbeterd. Omdat er een veelheid aan instrumenten is ingezet, is de netto-effectiviteit van de specifieke maatregelen te complex en zijn er meer factoren in het spel die de positie van ouderen op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Minister Asscher beoogde met zijn beleid de focus te verleggen van bescherming naar het vinden van nieuw werk. Deze wijziging van beleid lijkt geen of onvoldoende vruchten te hebben afgeworpen. Positief nieuws is daarentegen dat maatregelen gericht op maatwerk, zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers, volgens de onderzoekers van Regioplan wel effect sorteren.

Naast bovengenoemde specifieke actieplannen zijn ook de sectorplannen ingezet om specifieke knelpunten in sectoren aan te pakken. De positie van ouderen heeft in de sectorplannen nadrukkelijk een plaats gekregen. Daarbij gaat het onder meer over scholing en van-werk-naar-werk-trajecten voor oudere werknemers, het bevorderen van duurzame inzetbaarheid of coaching van jongeren door ouderen. In totaal zijn er zeven specifieke thema's benoemd waaronder het behoud van oudere vakkrachten. Voor de sectorplannen heeft het kabinet € 600 miljoen vrij gemaakt om sociale partners binnen sectoren en regio's de gelegenheid te geven plannen in te dienen met maatregelen om bovenstaande doelen te bereiken.

Ook de sectorplannen zijn geëvalueerd. In 2019 verscheen onder de titel 'De opbrengst van de sectorplannen' een uitgebreid evaluatierapport van SEO. De hoofddoelen van de regeling zijn het overbruggen van de crisis en het beter laten functioneren van de arbeidsmarkt. SEO concludeert dat de sectorplannen inderdaad hebben geleid tot een verbeterde werking van de arbeidsmarkt (SEO, 2019, IV). Of de sectorplannen ook bij hebben gedragen aan de positie van oudere werkzoekenden valt echter sterk te betwijfelen. Ondanks het feit dat deze doelgroep expliciet in de plannen genoemd zijn, geven sociale partners aan dat zij graag meer aandacht gehad hadden willen hebben voor het oplossen van de langdurige ouderenwerkloosheid. Volgens zowel werkgevers- als werknemersorganisaties is langdurige ouderenwerkloosheid het grootste structurele probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt, terwijl tijdens de crisis ook nog eens sprake was van een verhoging van de AOW-leeftijd (SEO, 2019). Zo is er in de sectorplannen tot teleurstelling van sociale partners geen ruimte vrij gemaakt voor maatregelen gericht op een overgang naar (vervroegde) pensionering, terwijl een gedeelte van de cofinanciering is gekomen uit het beschikbare geld voor de

Beleidsagenda 2020 (van sociale partners), die onder andere gericht was op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (SEO, 2019, 95).

3.5 Europees beleid rond ouderenwerkloosheid

Binnen de Europese Unie behoort de aanpak van werkloosheid van ouderen tot het domein van sociale zaken en werkgelegenheid. In het Verdrag van Lissabon, sinds 1 december 2009 van kracht, is de sociale dimensie van de Europese Unie (EU) versterkt, maar op het gebied van bevoegdheden is er weinig veranderd. De ontwikkeling en de uitvoering van het sociale beleid blijven in hoofdzaak een bevoegdheid van de lidstaten. Het sociale beleid wordt volgens de EU doeltreffender ten uitvoer gelegd op het niveau van de lidstaten dan op Europees niveau. De rol van de EU is daarmee beperkt tot het financieel ondersteunen en aanvullen van de initiatieven van de lidstaten zelf. Op het gebied van beleid reikt de EU niet verder dan het formuleren van algemene adviezen die zijn gericht op het stimuleren van werkgelegenheid en op het verminderen van armoede.

3.5.1 Beleid

Op het gebied van langdurige werkloosheid heeft de Europese Raad⁴ in 2016 in een officiële Aanbeveling een dergelijk algemeen advies geformuleerd. Deze aanbeveling geeft aan dat de aanpak van langdurige werkloosheid in Europa een breed spectrum aan maatregelen vereist. De lidstaten hebben voor 2016 al maatregelen genomen om langdurig werkzoekenden aan een baan te helpen, zoals het ontwikkelen van vaardigheden en het versterken van sociale cohesie. De bestaande maatregelen moeten volgens de Europese Raad worden aangevuld om ervoor te zorgen dat de steun ook toegankelijk is voor de doelgroep om hen te begeleiden bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt.

In dezelfde Aanbeveling worden vervolgens drie concrete adviezen voorgesteld om langdurig werkzoekenden weer aan het werk te krijgen;

- Aanmoediging tot de inschrijving van langdurige werkzoekenden bij een arbeidsbureau;
- Elke ingeschreven langdurige werkloze krijgt een individuele beoordelingen om zijn behoeftes en potentieel vast te stellen binnen 18 maanden;
- Het aanbieden van een arbeidsintegratieovereenkomst binnen 18 maanden.

Daarbij moet er meer samengewerkt gaan worden met werkgevers en werkzoekenden moeten contact hebben via één punt. Deze aanbevelingen zijn door de EU naast het toen vigerende beleid gelegd van de lidstaten. Uit analyse blijkt dat Nederland reeds in 2016 voldoet aan bovenstaande aanbevelingen van de Raad.

⁴ Europese Raad bestaat uit de regeringsleiders of gekozen staatshoofden van de lidstaten van de Europese Unie.

3.5.2 ESF en ESF+

Zoals hierboven is aangegeven vindt uitvoering van het Europese beleid op het gebied van sociale zaken en werkgelegenheid plaats op het niveau van de lidstaten. Om uitvoering van de Europese adviezen te stimuleren stelt de EU financiële middelen beschikbaar via het Europees Sociaal Fonds (ESF). De besteding van deze middelen wordt in Nederland gecoördineerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die daarvoor het bureau Uitvoering Van Beleid (voorheen Agentschap) SZW heeft ingericht.

Het vigerende programma van het ESF liep tot en met 2020 en is inmiddels geëvalueerd. In zijn brief aan de Tweede Kamer schrijft minister Koolmees in april 2021 dat de uitvoering van ESF Actieve Inclusie doeltreffend is geweest en dat de beschikbare middelen doelmatig zijn ingezet. Gedurende het programma van ESF, dat 6 jaar heeft gelopen, zijn er in Nederland ruim 260.000 mensen geholpen met aanvullende ondersteuning en 35% van de mensen heeft de stap kunnen zetten naar (beter) werk. Het programma Actieve Inclusie heeft zich gericht op het verminderen van de jeugdwerkloosheid en op de arbeidsinpassing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Onderzoeksbureau Regioplan heeft een verdiepend onderzoek uitgevoerd naar het ESF-programma Actieve Inclusie. In dit onderzoek wordt specifiek aandacht besteed aan de doelgroepen van gemeentelijke projecten, waaronder oudere werkzoekenden van 50 jaar en ouder. Gemeenten in Nederland zetten deze Europese middelen vooral in binnen het reguliere beleid van de Participatiewet. Via twee groepsgesprekken met arbeidsmarktregio's blijkt dat gemeenten de middelen eerder inzetten op bemiddelbare werkzoekenden dan op de meest kwetsbaren. Oudere werkzoekenden zijn bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd bij de gemeentelijke ESF-deelnemers (Oostveen et al, 2020, 4). In het rapport wordt dan ook de aanbeveling gedaan om meer in te zetten op ouderen, omdat deze groep zelfstandig nauwelijks de weg naar werk vindt, terwijl er interventies zijn die hen daarbij kunnen helpen.

Inmiddels zijn de onderhandelingen afgerond over een vervolgprogramma, het ESF+, met een looptijd van 2021 tot 2027). De pandemie van Covid-19 heeft ertoe geleid dat de uitvoering van het nieuwe ESF-programma pas in 2022 van start kan gaan. Voor de tussenliggende periode is een overgangsregeling vastgesteld.⁵ In een conceptnotitie heeft het Ministerie van SZW de contouren van dit nieuwe ESF-programma geschetst. SZW wil voortbouwen op de reeds bestaande infrastructuur van de 35 arbeidsmarktregio's waar de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid op elkaar afgestemd moeten worden. SZW onderstreept het belang van de regionale samenwerking waarbij gemeenten in eerste instantie verantwoordelijk worden geacht om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden. Deze inzet kan echter alleen maar slagen als er een adequate matching tot stand komt met wat er aan arbeidsaanbod en skills gevraagd wordt door werkgevers en bepaalde sectoren. SZW ziet voor de komende periode daarom een sterke verwevenheid van taken van de gemeenten en die van sociale partners. In

⁵ De overgangsregeling heet REACT-EU en is bedoeld als crisisbudget in het kader van de COVID-19 pandemie.

dezelfde notitie worden gemeenten aanbevolen om te focussen op de groep werkzoekenden die net dat beetje extra ondersteuning vanuit het ESF nodig hebben om de stap richting de arbeidsmarkt te zetten en noemt daarbij expliciet de groep van werkzoekenden van 45 jaar en ouder.

4 Inventarisatie van projecten rondom ouderenwerkloosheid in de Brabantse arbeidsmarktregio's

In het voorgaande hoofdstuk hebben we beschreven dat het Rijk in 2010 met sociale partners een pensioenakkoord heeft gesloten en vanaf dat moment flankerend beleid heeft vorm gegeven om oudere werkzoekenden te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk. Het Rijksbeleid is vanaf 2012 deels overgedragen aan 35 arbeidsmarktregio's (zie kader over het ontstaan van de arbeidsmarktregio's, p. 11). De arbeidsmarktregio's zijn sinds het ontstaan in ontwikkeling en deze ontwikkeling heeft een versnelling gekregen dankzij de verwachte economische crisis als gevolg van de Covid-19-pandemie. Op dit moment wordt overal in de arbeidsmarktregio's hard gewerkt aan een van-werk-naar-werk-infrastructuur. In de provincie Noord-Brabant zijn er 5 arbeidsmarktregio's gevormd: West-Brabant, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant, Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant. Deze 5 regio's zijn verschillend en hebben elk hun eigen historische context, economische bedrijvigheid en arbeidsmarktopgaven (Dingemans et al, 2021).

Voor deze inventarisatie over de aandacht voor de problematiek van ouderenwerkloosheid in de Brabantse arbeidsmarktregio's hebben we in regio's gesprekken gevoerd met coördinatoren van de regionale Werkbedrijven en betrokkenen bij relevante projecten. Ook hebben we documentatie over projecten verzameld die grofweg tussen 2015 en 2020 zijn opgestart in de regio's. We kunnen de eindconclusie van onze inventarisatie alvast vermelden: er is in de afgelopen jaren slechts beperkt aandacht besteed aan de specifieke situatie van oudere werkzoekenden in de Brabantse regio's. Ondanks de hoge langdurige werkloosheid onder ouderen, staat de problematiek niet hoog op de agenda's. Dat wil niet zeggen dat er in de afgelopen jaren niks is gebeurd in de regio's om de positie van deze groep te verbeteren. Hieronder geven we allereerst een korte beschrijving per regio, die is gebaseerd op de gesprekken en de verkregen documentatie over de projecten. Vervolgens zullen we meer algemene lessen trekken uit de opgehaalde informatie.

4.1 Projecten in de regio's in de afgelopen 5 jaren

4.1.1 West-Brabant

Er is in de regio in de afgelopen jaren maar mondjesmaat aandacht besteed aan oudere werkzoekenden. In het vorige uitvoeringsprogramma werd de link gelegd naar de trainingen die UWV verzorgde voor oudere werkzoekenden vanuit het landelijke Actieplan. Deze dienstverlening werd uitgebreid zodat het ook voor gemeenten beschikbaar werd. Daar bleek uiteindelijk weinig behoefte aan te zijn. Specifiek voor de doelgroep oudere werkzoekenden hebben de gemeenten allemaal hun eigen lijnen en instrumenten en de ervaring is dat gemeenten hun eigen instrumentarium vooral generiek willen inzetten en geen extra aandacht aan

de doelgroep oudere werkzoekenden besteden. Een vraag die wel leeft in de regio is hoe de doelgroep bereikt moet worden en hoe ze onder de aandacht kunnen worden gebracht bij werkgevers. Hoe dat regionaal ingevuld moet worden is een nog onbeantwoorde vraag. Met de onlangs toegekende provinciale middelen voor oudere werkzoekenden en laaggeletterden volgt in het najaar van 2021 een themabijeenkomst. Ten tijde van het veldwerk voor deze inventarisatie was de invulling daarvan nog niet scherp.

Binnen de regio is niet helder hoe groot de omvang van de doelgroep precies is. Ook wordt er met andere regio's en met de provincie niet gecommuniceerd over deze problematiek. Er wordt gewerkt conform het uitvoeringsprogramma met een doorlooptijd van 4 jaren en tussendoor worden er voortgangsgesprekken gevoerd met de provincie die als financier geldt van dit uitvoeringsprogramma. De regio ziet voor de provincie een rol in de kennisvoorziening. De provincie kan bijvoorbeeld adequate informatie verstrekken over kwalitatief goede inzetbare instrumenten en de verbinding leggen met de andere uitvoeringsprogramma's. Uitwisseling van 'good practices' en de beschikking over de correcte cijfers worden tevens gewenst. Zicht op alles wat er is wordt als handig ervaren.

4.1.2 Midden-Brabant

Op het niveau van de arbeidsmarktregio zijn er bij ons geen specifieke projecten bekend die zich in de afgelopen vijf jaar in de regio hebben gericht op oudere werkzoekenden. Er is in de regio wel onderzocht of er een regionaal project gericht op 45-plussers kon worden ingezet. Dat voorgestelde regionale project is uiteindelijk niet door gegaan omdat er te weinig financieel draagvlak voor bestond binnen de regio. De gemeente Tilburg heeft daarop het besluit genomen om zelf een project op te zetten voor de doelgroep 45-plussers. Circa de helft van het bijstandsbestand van werkzoekenden is ouder dan 45 jaar en vormt daarmee voor de gemeente een interessante doelgroep.

Meedoen tot aan je pensioen

De doelstelling van het project in de gemeente Tilburg is om gedurende de komende 2 jaar 10% meer 45-plussers te begeleiden vanuit een bijstandsuitkering naar betaald werk dan in 2019. Het project is in januari 2021 van start gegaan. Buiten de inzet van het bestaande instrumentarium voelt de gemeente de behoefte om voor deze groep iets extra's te betekenen. Dit extra vertaalt zich in een andere bejegening van de cliënt waarbij de hulpvraag centraal staat. Het programma is flexibel van opzet en kan worden aangepast op basis van de bevindingen tijdens het traject. Maatwerk is het uitgangspunt en kant en klare trajecten worden niet ingezet. Verder wordt gebruik gemaakt van het instrumentarium waarmee men in het Vertrouwensexperiment ervaring heeft opgedaan.

De aanpak is in eerste instantie aanbodversterkend en kent daarnaast ook aandacht voor de vraagzijde. Via de inzet van een ambassadeur en de verbinding met het bestaande ondernemersakkoord wordt aandacht besteed aan werkgevers om oudere werkzoekenden in dienst te nemen. De financiering vindt plaats uit het gemeentelijk participatiebudget. Ook vindt er inzet plaats van de recente

provinciale middelen voor oudere werkzoekenden en laaggeletterden. De plannen worden bij voorkeur samen met de provincie ontwikkeld, alhoewel dat contact nu nog beperkt is. De projectleider is van mening dat grensoverschrijdende problematiek het beste op te lossen is in samenwerking met de provincie en andere gemeenten.

4.1.3 Noordoost-Brabant

Regionaal Actieplan Oudere Werkzoekenden Agrifood Capital Werkt

De samenwerkende gemeenten hebben in Noordoost Brabant in 2017 het probleem van oudere werkzoekenden geadopteerd en vervolgens belegd bij de uitvoerende organen in de regio, het regionaal Werkbedrijf (RWB) en het Werkgeversservicepunt (WSP). Op basis van een adviesnotitie van de toenmalige Regionale Kenniskring Vijftigplus heeft het portefeuillehoudersoverleg van de wethouders arbeidsmarkt de opdracht verstrekt om een project in te richten dat aansluit bij het landelijk Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'. De financiering van het Regionaal Actieplan is gedekt door middelen die door het RWB beschikbaar zijn gesteld. Het project was een aanvulling op de reguliere dienstverlening en matching die al vanuit het WSP werd verleend. Tevens was het project een aanvulling op de aanbodversterking van de afdelingen Werk & Inkomen van de gemeenten en het UWV.

Het RWB en WSP hebben gezamenlijk de volgende doelstelling geformuleerd voor het uitvoeringsjaar 2017: "Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van 50-plussers door de kansen die de regionale infrastructuur en het landelijk actieplan beiden optimaal te benutten." Om deze doelstelling vorm te geven zijn er 5 acties in gang gezet:

- inzicht verkrijgen in bestand van werkzoekende vijftigplussers;
- vergroten van bewustwording werkgevers en verbeteren beeldvorming;
- versterken van aanbod werkzoekende vijftigplussers richting kansrijke beroepen;
- benutten van kansen programma's en subsidieregelingen;
- actief verspreiden van 'good practices'.

Het project kende een looptijd van 18 maanden. In de evaluatie van het project wordt aangegeven dat de problematiek structureel is. Er wordt geadviseerd om de acties uit het project een langdurig vervolg te geven (een projectmatige aanpak werd niet aanbevolen). Tevens wordt aangegeven dat de doelgroep van 50-plussers een andere aanpak en benadering nodig hebben dan andere groepen werkzoekenden. Het bieden van maatwerk is een van de belangrijkste aanbevelingen die in de evaluatie geformuleerd zijn. Hoewel de stuurgroep van het RWB gevraagd werd om in te stemmen met de aanbevelingen, werd er daarna geen nieuwe financiering toegekend om de aanpak van het probleem van ouderenwerkloosheid te continueren. Er is in de regio gekozen voor generiek beleid. De groep van oudere werkzoekenden (55+) valt binnen een brede groep van werkzoekenden en men is van mening dat het instrumentarium en de dienstverlening 55+-proof moet zijn.

Doelgroepgerichte activiteiten in grote gemeenten

Ondanks dat er in de arbeidsmarktregio geen doelgroepenbeleid wordt gevoerd, worden er in de grotere gemeenten 's-Hertogenbosch en Oss op basis van het volume van het werkzoekendenbestand wel doelgroepgerichte activiteiten ingericht. Voorbeelden zijn de ontwikkeling van de Meesterbeurs, sollicitatietrainingen en netwerkbijeenkomsten 45+ in 's-Hertogenbosch. De gemeente Oss heeft gekozen voor specifieke trainingsprogramma's, inzet van twee accountmanagers, waarvan een 60 jaar is, en het verlagen van de case-load bij 50+.

4.1.4 Helmond-De Peel

In de regio Helmond-De Peel worden twee projecten aangedragen die zich specifiek richten op oudere werkzoekenden. Deze projecten zijn uitgezet in de gemeente Helmond. De beschikbare informatie is vervat in de beantwoording van raadsragen van de partij 50Plus die in juli 2018 zijn ingediend. Verder zet Senzer zich in om kwetsbare doelgroepen in de regio te ondersteunen. Zo hebben zij een project gericht op inclusieve technologie, waarbij technologie wordt ingezet om kwetsbare mensen te ondersteunen. Alhoewel ook oudere werkzoekenden van dit project gebruik kunnen maken, kent het een meer generieke insteek en wordt hier daarom niet uitgebreid besproken.

Maak een punt van je leeftijd

Het eerste project heeft de titel 'Maak een punt van je leeftijd'. In de beantwoording van de raadsragen heeft het college van burgemeester en wethouders aangegeven dat er binnen de gemeente Helmond geen sprake is van een specifiek beleid ten aanzien van 50+ werkloosheid. De visie op het gebied van arbeidsmarkt is breder en men staat een integrale benadering voor. Het project is beëindigd op 31 maart 2017 en heeft 12 deelnemers richting werk begeleid. Aangezien bijna alle deelnemers betaald werk hebben gevonden is er minder begeleiding nodig geweest dan gepland. Het project is niet verlengd omdat de resultaten onvoldoende te herleiden waren tot de doelstellingen van het project.

De kracht van 50+

In dezelfde beantwoording van raadsragen wordt ook een tweede project genoemd met de titel 'De kracht van 50+'. Dit project richtte zich primair op de groep vijftigplussers met een technisch en ICT-profiel. Voortschrijdend inzicht heeft laten zien dat bij een mogelijk vervolg de methodiek ook in andere sectoren toegepast kan worden. Binnen het project is gewerkt met de True-talentmethodiek. Bij circa 350 kandidaten zijn via deze methodiek de natuurlijke aanleg, de vaardigheden, het ontwikkeld gedrag en de motivatie in kaart gebracht om hen duurzaam inzetbaar te houden. Er hebben 15 kandidaten een van werk-naar-werk-traject gevolgd en 90 mensen met een uitkering hebben de zogeheten Me-scan gedaan, waarvan er 40 een opleiding zijn gaan volgen met een baangarantie en 5 personen met afstand tot de arbeidsmarkt zijn aan het werk geholpen. Het project is geëindigd op 31 december 2018.

4.1.5 Zuidoost-Brabant

In de regio Zuidoost Brabant zijn verschillende projecten opgezet voor de doelgroep oudere werkzoekenden. Verschillende invalshoeken liggen aan de projecten ten grondslag. Daarnaast is er een aantal projectplannen beschikbaar, geïnitieerd vanuit de gemeente Eindhoven. Van deze plannen is echter niet bekend of ze ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd en worden daarom hier niet verder besproken.

In de schoenen van...

De sociale werkvoorziening Ergon, met een verzorgingsgebied voor Eindhoven en enkele aangrenzende gemeenten, heeft geconcludeerd dat een groot gedeelte van het cliëntenbestand uit 50-plussers bestaat. Zij hebben daarom het initiatief genomen tot een branche-overstijgende aanpak in samenwerking met werkgevers, UWV en met de gemeenten. Het project is met name gericht op werkgevers, aangezien zij een cruciale rol spelen in het bieden van kansen aan werkzoekenden en zij in het project een voorbeeldrol vervullen voor andere werkgevers. Het doel is om werkgevers verder te laten kijken dan strikt omschreven vacatures en cv's, maar talenten en competenties te zien en mogelijkheden te zoeken om die op een goede manier in te zetten. Verder richt het project zich op de doelgroep werkzoekende 50-plussers die een uitkering ontvangen in het kader van de Participatiewet of de WW. Het doel voor de werkzoekende is om het netwerk uit te breiden, het zoekgedrag te verbeteren en werkfit te blijven.

Het project bestaat uit werkgevers die zich voor een bepaalde periode als buddy verbinden aan de werkzoekenden en hen via hun netwerk proberen te begeleiden naar werk. De werkgevers ondersteunen hun buddy's door hen weer in hun kracht te laten komen en hen te mobiliseren voor de arbeidsmarkt. De ervaring is dat werkgevers het erg leuk vinden om te doen en dat het voor de werkzoekende vaak een laatste strohalm is in hun zoektocht naar werk. Na een pilotperiode (2019) is een aanvraag ingediend voor het verkrijgen van zogeheten POW-middelen.⁶ Inmiddels zijn er drie groepen van 40 mensen begeleid. Van de 120 deelnemers heeft ca 40% werk gevonden binnen 3 maanden. Momenteel wordt onderzocht hoe het percentage verhoogd kan worden en of het gevonden werk ook een duurzaam karakter heeft.

Doe mee met 4W

Het project Doe mee met 4W is een project in de wijk Gestel in de gemeente Eindhoven en is geïnitieerd door de welzijnsorganisatie Archipel, sociale werkvoorziening Ergon, het Woonbedrijf en de gemeente Eindhoven. Het project is eind 2020 van start gegaan en kent verschillende doelstellingen en doelgroepen. Wonen, Werken en Welzijn in de Wijk zijn de 4 w's waar het collectief initiatiefnemers zich voor inzet. Het project biedt banen aan 40 tot 45 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder werkzoekende 55-plussers die zonder interventie waarschijnlijk tot hun pensioen in de bijstand zouden zitten. Het project kent een sluitende businesscase en heeft een subsidie van Startfoundation

⁶ POW staat voor Perspectief op Werk en is een actieplan om zoveel mogelijk mensen te matchen op beschikbare vacatures.

gekreken om de startfase mogelijk te maken. Gezien de beperkte looptijd van het project zijn er nog geen resultaten beschikbaar.

Projecten vanuit subsidieregeling ‘Experimenteren Meer Werk’

Het doel van de subsidieregeling ‘Experimenteren Meer Werk’, dat valt binnen het landelijke Actieplan Perspectief voor 50-plussers, is om in de markt latente werkgelegenheid te ontsluiten voor vijftigplussers. In totaal zijn er 60 subsidieverzoeken ingediend en zijn er uiteindelijk 28 beoordeeld voordat het subsidieplafond bereikt is. Van de 28 beoordeelde projecten zijn er 8 projecten toegekend, waarvan twee uit de regio Zuidoost Brabant. Het handelt om de projecten Samen Ondernemen en Darraq.

Samen Ondernemen: De Stichting ‘Sinds 1965’ in Eindhoven heeft 50 werkzoekende 50-plussers in 2018 laten oriënteren op de mogelijkheden van het ondernemerschap. Doel van het experiment is ondernemerschap te ontsluiten voor 50+-ers als mogelijkheid voor een terugkeer op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om mensen die het ondernemen waarschijnlijk nooit overwogen hebben als een stap naar uitkeringsonafhankelijkheid. De zelfredzaamheid van de deelnemers en de verdere ontwikkeling van reeds aanwezige competenties en vaardigheden hebben centraal gestaan.

De kandidaten hebben kansrijke ideeën uitgewerkt tot MKB startups in een coöperatiemodel. Het project kende wel een instroomdoel (36 deelnemers en 12 zij-instromers) maar kende geen uitstroomdoel. In totaal zijn er 57 mensen gedurende een jaar begeleid in het project, 7 meer dan de oorspronkelijke doelstelling. Binnen het project zijn 35 deelnemers als ondernemer aan de slag gegaan, deels naast een betaalde baan.

De belangrijkste lessen uit het project zijn dat er voor de doelgroep weinig aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling en dat de focus binnen het project veelal gericht is geweest op vakinhoudelijke ondersteuning. Daarnaast werkt het goed om verschillende manieren van coachen aan te bieden om aan te kunnen sluiten bij diversiteit aan behoeften. (brochure Ministerie SZW, Haal eruit wat erin zit, oktober 2019)

Darraq: Het tweede project binnen de subsidieregeling heeft de titel Darraq meegekregen. In dit project worden deelnemers voorbereid op het gedurende een dag(-deel) chauffeur zijn van een eindbeslissers (CEO). Als tegenprestatie kijkt de eindbeslissers in zijn/haar netwerk naar mogelijkheden voor de deelnemer. De gesprekken in de auto zijn opgenomen en later via social media verspreid. Er hebben 56 deelnemers meegedaan aan dit project, waarvan er 30 werk gevonden hebben en 14 aan de slag zijn gegaan als ZZP-er. (Bouterse et al, 2020, 108 - 111). Uit de gegevens van de initiatiefnemer blijkt dat het project nog steeds bestaat, maar dat het enige tijd stil heeft gelegen vanwege de Covid-19 pandemie.

Landelijke projecten in de regio

Twee landelijke projecten hebben in de centrumgemeente Eindhoven een satelliet-project weten op te zetten: de Energiebox en de stichting Werken voor Elkaar. De Energiebox is een project waarbij oudere werkzoekenden worden

ingezet voor het verstrekken van energie-adviezen aan inwoners van deelnemende gemeenten. Het project is ontwikkeld door Start Foundation, een landelijk opererende maatschappelijk ontwikkelaar gevestigd in Eindhoven. Het project wordt landelijk uitgerold en kent in Eindhoven 13 deelnemers, waarvan er 12 ouder zijn dan 50 jaar. Woningbouwcorporaties en gemeenten subsidiëren het project. De landelijke stichting Werken voor Elkaar voert op lokaal niveau projecten uit om werkzoekenden een ondernemende manier van denken en handelen aan te bieden. Zo heeft de stichting in Eindhoven een Netwerkcafé Eindhoven waarbij online workshops worden aangeboden. De activiteiten zijn mogelijk dankzij de inzet van vrijwilligers en ondersteuners. Het idee achter deze netwerkcafé's is dat 80% van de werkzoekenden vijftigplussers nieuwe werk vinden door te gaan netwerken. De aangeboden workshop leert mensen in netwerken de juiste vragen te stellen.

4.2 Overkoepelende inzichten

Op basis van de projectbeschrijvingen en de interviews met de coördinatoren van de regionale Werkbedrijven in de regio's komen we tot een aantal overkoepelende inzichten over de aandacht voor ouderenwerkloosheid in de arbeidsmarktregio's in Brabant.

Arbeidsmarktregio's in ontwikkeling

De arbeidsmarktregio's kennen sinds hun ontstaan in 2012 en de oprichting van de regionale Werkbedrijven in 2015 een sterke dynamiek en zijn stevig in ontwikkeling (Dingemans, Groen & Broers, 2021). Met de komst van de regionale mobiliteitsteams zit die ontwikkeling momenteel in een stroomversnelling. In die stroom van ontwikkelingen zijn er in de afgelopen jaren een beperkt aantal projecten opgezet gericht op de problematiek van ouderenwerkloosheid. De meeste projecten hebben echter een lokale insteek, zoals bijvoorbeeld in Helmond-De Peel en Midden-Brabant. In Zuidoost-Brabant is een project op sub-regionaal niveau ontstaan. Twee projecten zijn op regionaal niveau ingestoken in Noordoost-Brabant en in West-Brabant.

Is de arbeidsmarktregio het juiste schaalniveau om de problematiek aan te pakken?

De regio wordt door de geïnterviewden in principe gezien als het juiste schaalniveau om de problematiek rondom ouderenwerkloosheid aan te pakken. Op het niveau van de arbeidsmarktregio heeft men namelijk rechtstreeks toegang tot werkenden, werkzoekenden en werkgevers en wordt de matching tot stand gebracht. Bovendien kent men de verschillende stakeholders en zijn de lijntjes vaak kort. Tegelijkertijd wordt er ook aangegeven dat het geen regio-specifiek probleem is en dat blijkt ook uit onze beschrijving van de aard en omvang van de problematiek. Volgens de geïnterviewden zou de provincie een verbindende rol kunnen spelen, maar de uitvoering en invulling van de aanpak moet op het niveau van de arbeidsmarktregio worden ingevuld. Ook de landelijke overheid wijst de arbeidsmarktregio's aan als het schaalniveau dat bij kan dragen aan de verbetering van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Dat blijkt onder andere uit de focus van de nieuwe ESF+-regeling op de inzet van arbeidsmarktregio's.

Wie is de probleemeigenaar?

Verschillende partijen zetten zich in de projecten met veel energie in om oudere werkzoekenden te ondersteunen bij hun zoektocht naar werk. Het probleem lijkt breed onderkend te worden. Toch lijkt er in de regio's geen duidelijke probleemeigenaar te zijn en is de inzet van projecten versnipperd. Het overzicht wat er voor deze doelgroep in de afgelopen jaren is gedaan is in de meeste regio's beperkt en projectbeschrijvingen zijn soms maar moeilijk te traceren. Daardoor wordt maar onvoldoende inzichtelijk wat er precies aan middelen en instrumenten is ingezet om de doelgroep te ondersteunen. Ook is er vaak geen beeld te geven van de effectiviteit van de ingezette projecten en zijn lessen over wat wel en niet werkt dus moeilijk te trekken.

Wel of geen doelgroepenbeleid?

In de arbeidmarktregio's wordt steeds meer ingezet op een integrale aanpak, waarbij onderscheid naar specifieke doelgroepen zo min mogelijk wordt gemaakt. Alhoewel de urgentie van het probleem van ouderenwerkloosheid wel wordt gezien, wordt er vaak vanuit de lokale overheden aangegeven geen doelgroepgericht beleid te willen voeren. Het devies is veelal maatwerk, waarbij de behoefte van de individuele werkzoekende centraal staat. Per persoon wordt gekeken wat er nodig is in de ondersteuning. Omdat de groep werkzoekende ouderen in de regio's groot is, is het idee dat al het instrumentarium in principe inzetbaar moet zijn voor deze groep.

Tegelijkertijd wordt erkend dat ouderen vaak iets anders nodig hebben dan bijvoorbeeld jongeren, (arbeids-)migranten of mensen met een arbeidsbeperking. Het is niet altijd duidelijk wat dat dan precies is en we hebben geen projecten gezien waarbij het onderzoeken van de leefwereld van de oudere werkzoekende en zijn of haar ondersteuningsbehoeften vooraf is gegaan aan het ontwikkelen van het instrumentarium. Op uitvoeringsniveau wordt in sommige regio's doelgroepgericht gewerkt, ondanks de integrale en generieke insteek op beleids- en strategisch niveau.

Focus op vraagzijde of aanbodzijde?

Alhoewel we op verschillende plekken horen dat de houding van werkgevers een belangrijke rol speelt in het verbeteren van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, wordt er in de uitvoering vaak ingezet op ondersteuning van de aanbodzijde. Op basis van het kleine aantal projecten dat we in de regio's zijn tegengekomen is moeilijk vast te stellen wat daarin werkt en wat niet. Afgaande op de ervaringen van de betrokkenen bij de projecten, krijgen we de indruk dat instrumentarium dat zich specifiek richt op matching goede kansen heeft om oudere werkzoekenden aan het werk te helpen.

5 Conclusies en Advies

In voorgaande hoofdstukken hebben we gekeken naar de aard en de omvang van de problematiek van oudere werkzoekenden in Nederland. Deze problematiek hebben we ook gelegd naast de inzet van de Europese Unie om vervolgens in te zoomen op de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's. Op basis van documentenstudie en interviews met betrokken medewerkers hebben we geïnventariseerd welke inzet er is gedaan om oudere werkzoekenden aan het werk te helpen. In dit hoofdstuk vatten we de opgehaalde inzichten samen en bieden we aanknopingspunten voor de rol die de provincie kan vervullen in het ondersteunen van de arbeidsmarktregio's.

5.1 Conclusies van de verkenning

De aard van de problematiek

We hebben in eerste instantie gekeken naar de aard en de omvang van de problematiek. Verschillende documenten als ook het verzamelde cijfermateriaal laten zien dat we te maken hebben met een hardnekkig en structureel probleem, dat niet conjunctureel gebonden is. Het gaat bovendien om een substantiële groep. In Brabant is rond de 40% van alle werkzoekenden die een WW-uitkering ontvangt ouder dan 50 jaar. Wat de problematiek vooral typeert, is dat de kans op het vinden van een nieuwe baan onder oudere werkzoekenden relatief klein is vergeleken met andere leeftijdsgroepen. Wanneer oudere werknemers hun baan verliezen, dan dreigt langdurige werkloosheid.

Ook constateren we dat inzet op landelijk, regionaal en lokaal niveau in de afgelopen jaren niet heeft geleid tot een verbetering van de positie van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Vanaf de vorming van het pensioenakkoord in 2010 heeft de landelijke overheid met een gezamenlijke beleidsagenda met sociale partners gepoogd om de problematiek aan te pakken. Daarvoor zijn er vele honderden miljoenen euro's ingezet en enkele langlopende projecten uitgevoerd. De evaluatie van deze projecten leidt steeds tot dezelfde conclusie, namelijk dat de problematiek niet is afgenomen en dus een structureel karakter kent. Hoewel in de aanpak de focus is verlegd van bescherming van het individu naar wendbaarheid en ondersteuning heeft deze aanpak niet tot succes geleid. De meest concrete conclusie uit de evaluatie van de landelijke projecten is dat het bieden van maatwerk enig soelaas heeft geboden.

Aanpak in Brabant

In de vijf Brabantse arbeidsmarktregio's zien we dat er verschillende projecten rond oudere werkzoekenden zijn uitgevoerd in de afgelopen jaren. Opvallend is dat projecten vaak niet op het niveau van de arbeidsmarktregio zijn opgepakt, maar op lokaal en subregionaal niveau. Uit de rondgang langs de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's zijn we enkel in Noordoost- en in West-Brabant gestuit op regionaal beleid en inzet van middelen om de problematiek van oudere werkzoekenden aan te pakken. In Midden-Brabant is daartoe wel een poging gedaan, maar die is gestrand op de inzet van financiële middelen. Daarnaast zijn er

een beperkt aantal projecten gericht op oudere werkzoekenden geïnitieerd en uitgevoerd zijn door lokale overheden en op subregionaal niveau. Uit het ons beschikbaar gestelde materiaal is niet te achterhalen of de ingezette projecten in Brabant (enig) effect hebben gesorteerd. Wij constateren dat de projecten niet geëvalueerd zijn of dat de eventueel uitgevoerde evaluaties niet (meer) beschikbaar zijn. Ook constateren we dat vertegenwoordigers van lokale overheden zich vaak bedienen van het argument dat doelgroepenbeleid binnen de gemeente (en dus ook in de regio) niet van toepassing is. De vraag is of dat altijd een valide argument is geweest, omdat er wel degelijk aandacht op specifieke groepen wordt gericht, zoals jeugdwerkloosheid en startersbeleid.

5.2 Advies

Wie is aan zet?

Uit bovenstaande samenvatting concluderen we dat er op verschillende schaalniveaus inzet is geweest om de afstand tot de arbeidsmarkt voor oudere werkzoekenden te verkleinen, maar nog zonder veel succes. Aan de ene kant zijn de Rijksoverheid en de gemeenten vanuit financieel oogpunt probleemhouder, aangezien veel oudere werkzoekenden een uitkering ontvangen in het kader van de WW of de Participatiewet. Tegelijkertijd is het primaat voor de uitvoering deels belegd bij de arbeidsmarktregio's, die vanuit de Wet SUWI verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van arbeidsmarktbeleid gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Oudere werkzoekenden zijn daarmee niet de enige, maar wel een belangrijke doelgroep waar de arbeidsmarktregio's zich voor horen in te zetten. De arbeidsmarktregio's worden ook steeds meer in positie gebracht om kwetsbare doelgroepen te ondersteunen. Bijvoorbeeld door de invoering van zogeheten regionale mobiliteitsteams, met als doel om werkenden in een kwetsbare positie naar ander werk te begeleiden. En door de verdeling van ESF+ middelen via de arbeidsmarktregio's, die ingezet kunnen worden om kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

Op dit moment zijn arbeidsmarktregio's als entiteit nog volop in ontwikkeling en er wordt hard gewerkt om een netwerkstructuur in te richten en te versterken. Het feit dat financieel probleemhouderschap voor de ondersteuning aan oudere werkzoekenden (en andere kwetsbare doelgroepen) op landelijk en lokaal niveau zijn belegd, maakt het geen eenvoudige opgave om op regionaal niveau tot een sterke netwerkstructuur te komen, waarin gedeelde visies en een gezamenlijke agenda leidend zijn. Recent onderzoek van BrabantAdvies en Het PON & Telos (Dingemans et al. 2021) heeft laten zien dat regionale ambities al snel zijn verbreed. Er is grote betrokkenheid in de netwerken, maar het is vaak niet helder waarvoor de netwerken zich precies willen inzetten en welke concrete doelstellingen worden nagestreefd. Tevens wordt in hetzelfde onderzoek geconstateerd dat de verbinding tussen het strategische en het uitvoerende niveau onvoldoende aanwezig is, waardoor beleid vaak niet tot uitvoering komt.

Het verbreden van ambities zonder concrete doelstellingen gaat in de regio's en op lokaal niveau gepaard met het ontwikkelen van een instrumentarium dat, voor iedereen die het nodig heeft, ingezet moet kunnen worden. In onze verkenning van

projecten gericht op oudere werkzoekenden hebben we gezien dat er vooral op bestuurlijk en beleidsniveau wordt gedacht vanuit maatwerk, dat als tegenpool lijkt te worden gezien van doelgroepgericht werken. Op het niveau van de uitvoering en in projecten wordt echter vaak wel gezien dat specifieke groepen ook specifieke ondersteuningsvragen en -behoeften hebben. Om een goede inschatting te maken van wat er aan instrumentarium en inzet nodig is, is er dus een scherpe regio-analyse nodig, die laat zien hoe groot bepaalde doelgroepen precies zijn en op welke problemen en barrières zij in de regio stuiten. Maatwerk betekent namelijk niet alleen dat de ondersteuning aansluit bij wensen en behoeften van het individu, maar ook dat er vanuit de ondersteuning handvatten kunnen worden geboden die aansluiten bij de specifieke situatie en omgeving van een individu.

Zo'n scherpe en eenduidige analyse van de regionale arbeidsmarktproblematiek ontbreekt nu in de Brabantse arbeidsmarktregio's. Het is vaak onduidelijk waar in de regio de grootste problemen zitten, welke ondersteuningsbehoeften er leven bij verschillende doelgroepen en hoe die verbonden kunnen worden met bewegingen in krimp- en groeisectoren. Dat beeld van de regio is cruciaal om voor specifieke doelgroepen een inschatting te kunnen maken waar een zo natuurlijk mogelijke overstap kan worden gemaakt naar nieuw werk door de focus te leggen op het matchen van ervaring, competenties en taken. Voor de verdeling van de ESF+ middelen gericht op kwetsbare doelgroepen, wordt daarom een dergelijke omgevingsanalyse als voorwaarde gesteld om voor de middelen in aanmerking te komen. Daarbij wordt niet alleen aandacht gericht op de vraag- en aanbodzijde, maar ook op de bestaande netwerkstructuren en beschikbare infrastructuur in de regio, die kunnen worden ingezet om vraag en aanbod succesvol bij elkaar te brengen. Zonder een dergelijke omgevingsanalyse is het lastig om scherpe beleidsdoelstellingen te formuleren gericht op de ondersteuning van oudere werkzoekenden en daarmee blijft zowel het beleggen van verantwoordelijkheid en regie als monitoring en effectmeting ook vrijwel onmogelijk.

Rol van de provincie

Hoe kan de provincie Noord Brabant rond het vraagstuk van oudere werkzoekenden van meerwaarde zijn? Met deze centrale vraag zijn we de verkenning gestart. Daarbij hebben we de autonome positie van de arbeidsmarktregio's bij de uitvoering van arbeidsmarktbeleid voor kwetsbare groepen als vertrekpunt genomen. We komen tot de conclusie dat de provincie vooral een ondersteunende rol kan vervullen in kennisontwikkeling en kennisdeling.

Kennisontwikkeling: Uitdagingen zoals werkloosheid onder ouderen vragen om regio-specifieke oplossingen die zijn afgestemd op de economische bedrijvigheid en samenwerkingscultuur in de regio. Ondanks die regionale focus in de uitvoering van de aanpak, is de overstijgende problematiek voor de regio's gelijksoortig van aard en omvang en worstelen regio's met dezelfde vragen. Tijdens de gesprekken in de regio's hebben we een duidelijk vraag naar kennis opgehaald. De provincie kan de regio's ondersteunen door zowel aan de aanbodkant als aan de vraagkant inzicht in de problematiek te vergroten.

Aan de aanbodkant lijkt de leefwereld van oudere werkzoekenden onvoldoende in beeld te zijn en is er weinig zicht op de specifieke kenmerken van de doelgroep. Er lijkt geen overzicht te zijn van wie die oudere werkzoekenden precies zijn, waar ze welke ondersteuning (kunnen) krijgen en wat daarin hun specifieke behoeften zijn. Instrumentarium is in toenemende mate generiek, zonder dat daarbij duidelijk is in hoeverre het ook daadwerkelijk passend is bij en toereikend is voor de specifieke situatie van oudere werkzoekenden. Ook is het de vraag of oudere werkzoekenden en professionals de weg naar de juiste dienstverlening voldoende weten te vinden.

Aan de vraagkant kan de provincie vanuit de eigen Actieagenda Arbeidsmarkt verdere samenwerking met groeisectoren organiseren om meer zicht te krijgen op waar kansen liggen voor kwetsbare werkzoekenden en werkenden. Door binnen groeisectoren expliciet te gaan maken welke specifieke competenties gevraagd worden, verkrijgen de arbeidsmarktregio's meer zicht op waar vaardigheden en talenten van oudere werkzoekenden (en andere kwetsbare groepen) in Brabant tot zijn recht kunnen komen. Gemeenten en andere belanghebbende stakeholders kunnen oudere werkzoekenden zo heel gericht ondersteunen in het ontwikkelen van de gevraagde competenties.

Met de ondersteuning in de kennisontwikkeling kan de provincie bijdragen aan het vergroten van de kans dat ESF+ middelen naar de Brabantse regio's worden gehaald en op een doelgerichte manier kunnen worden ingezet. Door de brede kennisbasis over de mismatch tussen vraag en aanbod van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt te vergroten krijgen de regio's gefundeerde aanknopingspunten in handen om de vertaling te maken naar een aanpak en uitvoering die in de eigen regio het best passend is.

Kennisdeling: Naast actieve kennisontwikkeling, kan de provincie een coördinerende rol pakken in bovenregionale kennisdeling, door succes- en faalfactoren van ingezette projecten in Brabant op te halen en te delen. Een belangrijke randvoorwaarde daarvoor die nu nog niet op orde is, is een goede monitoring, effectmeting en evaluatie van de projecten. Zonder inzicht in resultaten en geleerde lessen op projectniveau, valt er weinig te delen. We zien nu dat doelstellingen onvoldoende concreet worden gemaakt, de verantwoordelijkheid voor het behalen van de doelstellingen onduidelijk is en er vaak geen monitoring plaatsvindt. Dat geldt voor projecten gericht op ouderenwerkloosheid, maar het vermoeden is dat dit breder ook op andere thema's speelt (Dingemans et al., 2021). Bovendien is het een risico van projectmatig werken op basis van niet-structurele middelen dat geleerde lessen onvoldoende doorvertaling vinden, wat met name problematisch is voor structurele problematieken, zoals ouderenwerkloosheid.

Zowel op regionaal en lokaal niveau als op provinciaal niveau is de focus op kennisontwikkeling en kennisdeling nog te weinig aanwezig. Vanuit het streven in het provinciale bestuursakkoord van 2020 om de aandacht voor oudere werkzoekenden te vergroten, heeft de provincie de regio's gevraagd middelen uit het 4-jarig uitvoeringsprogramma specifiek voor deze doelgroep (en laaggeletterden) in te zetten. Voor zover wij hebben kunnen nagaan is daarbij geen

kennis meegegeven over de aard en omvang van de problematiek en lessen die in het verleden zijn geleerd (lokaal, regionaal en nationaal). Om tot een goede inzet van de middelen te komen, is er specifieke kennis nodig over de algehele problematiek en helderheid over de doelen die worden nagestreefd. We zien dat het op dit moment aan zowel voldoende kennis als duidelijke doelafbakening ontbreekt in de regio's en bij de provincie. Ook lijken de kaders omtrent monitoring, evaluatie en kennisdeling impliciet te zijn gebleven. Het risico bestaat dat we uiteindelijk geen lessen kunnen trekken uit de ervaringen die in de projecten worden opgedaan en onvoldoende kunnen nagaan of de publieke middelen van de provincie op een effectieve manier zijn ingezet.

Tot slot

Uiteindelijk hebben de provincie en de arbeidsmarktregio's, ieder vanuit hun eigen autonome rol en primaat, een groot gedeeld belang. Ondanks de coronacrisis is de arbeidsmarkt in verschillende sectoren nog steeds erg krap en dat zal in de komende jaren naar verwachting ook niet afnemen. We leven in een vergrijzende samenleving, die leidt tot een oudere beroepsbevolking en een grote vervangingsvraag. Zowel vanuit economisch als vanuit maatschappelijk oogpunt is het belangrijk om alle talenten in Brabant te benutten en het verzilveren van de ervaring, kennis en vaardigheden van oudere werkenden en werkzoekenden is daarbij van groot belang. Daar hoort bij op tijd beginnen met Leven Lang Ontwikkelen om ervoor te zorgen dat mensen tot op hoge leeftijd wendbaar en weerbaar blijven (Borstlap 2020); het begeleiden van oudere werkenden die met ontslag worden bedreigd naar ander werk; en om ouderen die uitvallen en een beroep moeten doen op het sociale vangnet zo gericht mogelijk te kunnen matchen met waar de vraag zit op de arbeidsmarkt.

Referenties

Blaauwbroek, A., Otten, B. & Van Baden, R. (2016). Vormgeving regionale arbeidsmarkt verloopt moeizaam. Zeggenschap, 3: 44-48.

Bouterse, M., Gorter, M., Mevissen, J., Oostveen, A., & Rossing, H. (2020) Evaluatie Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'. Amsterdam: Regioplan.
<https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/17105-Definitief-eindrapport-Actieplan-50-plus-Regioplan.pdf>

CentERdata (2020). Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. Een periode zonder werk. <https://www.instituutgak.nl/wp-content/uploads/2020/02/Eindrapport-Levensloopbanen-werkloze-50-plussers-DEF.pdf>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). Een leven lang leren in Nederland: een overzicht. Sociaaleconomische trends <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2016/05/2016-een-leven-lang-leren-in-nederland.pdf>

Centraal Planbureau (2015). Langdurige werkloosheid. Afwachten én hervormen. Policy Brief 2015/11 <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-policy-brief-2015-11-langdurige-werkloosheid-afwachten-en-hervormen.pdf>

Commissie Borstlap (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk
<https://www.reguleringvanwerk.nl/documenten/publicaties/2020/01/23/eindrapport-commissie-regulering-van-werk>

De Rijk, A., Ter Haar, D. & Konig, T. (2010). Geen kans of geen keuze? Een typologie van het arbeidspotentieel zonder inkomsten. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2010/43/geen-kans-of-geen-keuze-typologie-van-het-arbeidspotentieel-zonder-inkomsten>

De Vroom, B. (2004). The shift from early to late exit: Changing institutional conditions and individuals preferences. The case of the Netherlands. In: T.Maltby, B. De Vroom, M.L. Mirabile & E. Overbye (Eds.), Aging and the transition to retirement. A comparative analyses of European welfare states (pp. 120-154). Aldershot: Ashgate.

De Wind, A. (2016). From early retirement to working beyond retirement. Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam.

Diversiteit in Bedrijf (2017). De kracht van 50-plus. Kennisdocument leeftijd en diversiteit. Den Haag: Stichting van de Arbeid. https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2018/09/DIB_Kennisdocument-De-kracht-van-50-plus.pdf

Dingemans, E. & Henkens. K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. Journal of Organizational Behavior, 35(4), 575-591.

Dingemans, E. (2016). Working after retirement. Determinants and consequences of bridge employment. Dissertatie verdedigd aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Dingemans, E., Groen, A. & Broers, B. (2021) Couleur regionale van de Brabantse arbeidsmarktregio. Een onderzoek naar regionale netwerksamenwerking.
<https://hetpon-telos.nl/portfolio/couleur-regionale-het-netwerk-van-de-brabantse-arbeidsmarktregios-in-beeld-gebracht/>

European Commission (2012). The European Commission on pension reform. Population and development Review, 38(3), 565-571.

Europese Commissie (2015), Voorstel voor een Aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.

Gelderblom, A. & De Koning, J. (2016) De arbeidsmarktpositie van ouderen. Eindrapport Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam <https://www.seor.nl/de-arbeidsmarktpositie-van-ouderen/index.html>

Henkens, K., Sprengers, M. & Tazelaar, F. (1996). Unemployment and the older worker in the Netherlands: Re-entry into the Labour Force or Resignation. Ageing & Society, 16, 561-578.

Kamerstuk 29544, nr 497, 2013

Kamerstuk, 29544, nr 617, 2015

Kamerstuk, 29544, nr 724, 2016

Kamerstuk, 29544, nr 810, 2017

Kamerstuk, 29544, nr 1026, 2020

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Notitie Uitgangspunten ESF 2021-2027. Online notitie.
<https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/documenten/publicaties/2019/09/30/notitie-uitgangspunten>

MKB-Nederland (2017). Geef 50plussers een kans!
<https://www.winwinwerkt.nl/blogs/1/fvj9af-oproep-mkb-nederland,-geef-50plussers-een-kans>

Onderwijs in cijfers (2018). Leven lang leren. Online artikel
<https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/niet-bekostigd-onderwijs/leven-lang-leren>

Oostveen, A., Bouters, M., Gorter, M., Veenboer, L. (2019), Evaluatie ESF Actieve Inclusie, Vierde verdiepende onderzoek over 2018, Amsterdam

Schippers, J.J. (2019). Waar zijn de vacatures voor 50-plussers? Intermediair, interview met Schippers in online artikel <https://www.intermediair.nl/collega-s-en->

bazen/oudere-werknemeros/vacature-50-plus-werkloze-50-plusser-gezocht?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Sociaal en Cultureel Planbureau (2019a). Arbeidsmarkt in kaart. Hoe gaan werkgevers om met oudere werknemers? Online artikel <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/hoe-gaan-werkgevers-om-met-oudere-werknemers/>

Start Foundation (2020). Persona's oudere werkzoekenden. Voor verbetering van de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide oudere werklozen.

Stichting van de Arbeid (2011). Beleidsagenda 2020: Investeren in participatie en inzetbaarheid. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-118065.pdf>

Van Dalen, H.P., Henkens, K. & Oude Mulders, J. (2019). Reforming the statutory retirement age. Policy preferences of employers. Netspar Industry Paper, design paper 134 https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20191129_Netspar-Design-Paper-134-WEB.pdf

Van Dalen, H.P., Henkens, K., Lokhorst, B. & Schippers, J. (2009). Herintreding van vroeggepensioneerden. Raad voor Werk en Inkomen. <https://publ.nidi.nl/output/2009/rwi-2009-herintreding-vroeggepensioneerden.pdf>

Van der Werff, S., Kans, K., Zwetsloot, J., Wagemakers, S., Tadema, J. & Heyma, A., (2019). De opbrengst van de sectorplannen, Eindevaluatie Regeling Cofinanciering Sectorplannen, SEO Amsterdam. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/11/25/tk-wr-164868-bijl-1-eindrapport-de-opbrengst-van-de-sectorplannen>

Van Nijendaal, G.A., Drie decentralisaties in het sociale domein, uit: J.H.M. Donders en C.A. de Kam (red.), Jaarboek Overheidsfinanciën 2014, Wim Drees Stichting voor Openbare Financiën.

Van Vorselen, L. (2008). Rechtvaardig en solidair pensioen. Deventer: Kluwer.

Van Solinge, H. & Henkens, K. (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing and social embeddedness. *Journals of Gerontology*, 62B(5), 295-303.

Van Solinge, H. & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434.



Strategieontwikkeling voor creatie van publieke waarde

Wij ontwikkelen strategieën die publieke waarde opleveren. Daarmee leveren we aan publieke organisaties scenario's, handelingsperspectieven en vermogen om van strategie tot uitvoering te komen. We begeleiden het ontwerpproces, werken nauw samen met bestuurders en directies, mobiliseren het strategisch vermogen dat er al is en voegen onze expertise toe. Zo bouwen we samen aan strategische vernieuwing binnen de organisatie. We ontwikkelen ook nieuwe samenwerkingsverbanden tussen organisaties en mensen of versterken bestaande netwerken. Samen bepalen we de spelregels, werken we aan duurzame relaties en zetten onze ervaring en kennis rond netwerken in voor het gewenste resultaat.

Binnen overheidsorganisaties heffen wij bestuurlijke en ambtelijke grenzen op om zo nieuwe perspectieven en dynamiek te ontwikkelen. Dat doen we met onze kennis en expertise vanuit ons werk als bestuurder en ambtelijk directievoerder. We werken altijd met heldere scenario's, ontwikkelen transparante besluitvormingsprocessen samen met bestuurders en de gemeenteraad om zo een breed draagvlak te creëren voor duurzame en werkbare oplossingen.

De StrategieCentrale is een netwerkorganisatie. We werken veelal samen met andere organisaties om publieke waarde te creëren.

Stationsstraat 20c Tilburg | 06 – 21 18 26 29 | info@strategiecentrale.nl



Maatschappelijke besluitvorming verbeteren

Wij zijn een sociale kennisonderneming in het hart van de samenleving. We beschouwen het als onze opdracht om maatschappelijke besluitvorming te verbeteren. Dat doen we door wetenschappelijke kennis met kennis van de praktijk te verbinden. We zijn van data, feiten en cijfers, maar geven die altijd een gezicht. Waarbij iedere stem telt. Voorkeuren en meningen halen we op, onderzoeken we, analyseren we en duiden we. Met prikkelende aanpakken en innovatieve methoden. Daarbij zijn we altijd gericht op duurzaamheid: de harmonieuze verbinding tussen sociale, ecologische en economische doelstellingen. Zo dragen we bij aan de kwaliteit van samenleven, nu en in de toekomst.

Met een multidisciplinair en creatief team van bijna 30 adviseurs en onderzoekers werken we vooral voor lokale en regionale overheden in Nederland (met een sterke kennispositie in Noord-Brabant), maar ook voor corporaties, banken, zorg- en welzijnsinstellingen, fondsen en maatschappelijke organisaties. We werken daarbij intensief samen met universiteiten en andere kennisinstellingen en zijn officieel partner van Tilburg University. Met onze kennis en inzichten adviseren we beleidsmakers en bestuurders. Zodat ze afgewogen keuzes kunnen maken. Zodat ze bestuurlijk kunnen vernieuwen. En zodat ze een positieve impuls kunnen geven aan de samenleving van morgen.

Stationsstraat 20c Tilburg | 013 535 15 35 | info@hetpon-telos.nl