

3

Vragenuur: Vragen Palland

Vragen van het lid Palland aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **het bericht "Jongere razendsnel aan de bak, 'stigma voor wie al meer dan halfjaar zoekt'"**.

De voorzitter:

Ik heet de minister van SZW van harte welkom in ons midden en geef het woord aan mevrouw Palland van het CDA, die een vraag heeft aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht "Jongere razendsnel aan de bak, 'stigma voor wie al meer dan een halfjaar zoekt'". Het woord is aan mevrouw Palland van het CDA. Gaat uw gang.



Mevrouw Palland (CDA):

Voorzitter, dank u wel. De spanning op de arbeidsmarkt neemt steeds meer toe. Er is een grote vraag naar personeel en diverse bedrijven komen in de knel met ambities en schalen af. Schiphol schrapt vluchten, treinen rijden minder frequent, er is druk in de zorg en het onderwijs op de roosters, er zijn wachtlijsten in de kinderopvang en noem maar op.

Het goede nieuws is: waar we in coronatijd zagen dat jongeren aan de kant kwamen te staan en de jeugdwerkloosheid opliep, komen zij nu goed en snel aan een baan. Dat geldt helaas niet voor specifieke groepen, en dan heb ik het met name over 55-plussers en mensen die al een tijdje in de WW zitten.

Wie al langer dan een halfjaar zonder baan zit, krijgt bij werkgevers al snel een stempel. En zit je al langer dan een jaar thuis, dan móét er wel iets met je aan de hand zijn. Terwijl men bij het UWV onder andere ziet dat de meeste ouderen juist volop solliciteren. Maar mensen met een prima cv en ervaring zijn er na 150 keer solliciteren wel klaar mee en de moed zakt ze in de schoenen.

Dan nu onze vragen aan de minister. Waar we wellicht eerder dachten dat we vooral mensen van de bank moesten trekken, is dat hier niet de vraag. De vraag is: hoe krijgen we werkgevers zover om juist dit potentieel te benutten, mensen een kans te geven en voorbij vooroordelen te kijken? Hoe kunnen we hier de vooroordelen en de barrières slechten voor de groepen die graag willen werken, maar er niet tussen komen, ondanks de arbeidsmarktkrapte? Hoe kunnen we de ambitie om van werk naar werk te gaan, in plaats van mensen eerst in een uitkering te laten landen, specifiek ook voor deze groep, de 55-plussers, concreet invulling geven?

Voorzitter. Nu is ook het moment om mensen met een beperking een kans te geven op de arbeidsmarkt. Collega Werner had daar laatst ook een vraag over aan de minister voor Emancipatie, omdat ons emancipatiebeleid wat het CDA betreft ook op deze groep moet zien. Welke mogelijkheden ziet de minister om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, vooroordelen hierover te slechten en werkgevers daartoe uit te dagen?

De voorzitter:

Dank u wel. Het woord is aan de minister.



Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Het is een belangrijk onderwerp, want als het juist nu in deze tijden van krapte niet lukt om mensen aan het werk te krijgen, wanneer dan wel? Dat geldt zowel voor die mensen zelf als voor de bredere maatschappij. Vooral als we kijken naar de arbeidsparticipatie van ouderen, dan is er aan de ene kant goed nieuws, want de afgelopen decennia is die participatie van ouderen enorm gestegen. In 2003 was die 41,5% en dit jaar is die 72%, overigens tegenover een OESO-gemiddelde van 65%. We zien al zes kwartalen lang een dalende werkloosheid, ook in de groepen 50-plus, 55-plus en 60-plus. Bij 65-plus gaat die overigens omhoog, maar in die andere drie groepen naar beneden. Dat betekent dat er nu 30.000 55-plussers minder in de WW zitten dan twee jaar geleden. Tegelijkertijd – en daar doelt mevrouw Palland op – neemt de kans op het vinden van werk echt af naarmate je ouder bent en naarmate je werkloosheidsduur langer is. We zien dat vooral mensen van boven de 60 echt moeite hebben om weer aan de bak te komen als ze een halfjaar werkloos zijn, maar zeker als ze een jaar werkloos zijn.

We zien dit ook bij andere mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of die op een of andere manier in onze ogen niet helemaal passen in de baan die de werkgever voor ogen heeft. Daar ligt inderdaad een belangrijke verantwoordelijkheid voor die werkgevers. We zijn er ook heel erg hard mee bezig om werkgevers nou eens niet naar dat schaap met die vijf poten te laten zoeken die precies bij dat functieprofiel past, maar ook eens te laten kijken naar wat iemand kan – jobcarving heet dat dan – en diegene daarop in te zetten. Soms is dat dus iemand van 55- of 60-plus die misschien, maar niet per se, wat minder digitaal vaardig is. Alhoewel, mijn eigen vader is net zo digitaal vaardig als ik. Dat scheelt natuurlijk ook.

We kunnen denken dat ouderen minder digitaal vaardig zijn en dat ze minder hard kunnen lopen – dat is een vooroordeel – maar aan de andere kant nemen ze natuurlijk heel veel ervaring mee: werkervaring en levenservaring. We zitten al in een crisis. We gaan dadelijk wellicht een nog veel zwaardere economische tijd tegemoet. Dan is het misschien ook wel fijn om iemand in je werkomgeving te hebben die dit in de jaren zeventig al een keer heeft meegeemaakt en die zegt: toen gingen we er zo mee om en toen zijn we er ook uitgekomen. Het is een klein voorbeeld, maar dat helpt.

We hebben een aantal acties om werkgevers anders te laten kijken naar werkzoekenden. De eerste is het actieplan Dichterbij dan je denkt, waarin we vier lijnen hebben: open hiring, leer-werktrajecten, jobcarving, oftewel functiecreatie, en innovatieve manieren van matching. Daarnaast hebben we natuurlijk het STAP-budget, waarvoor we juist ook iedereen die al wat langer werkloos is of om een of andere manier een afstand heeft, uitnodigen om ervoor te zorgen dat ze de skills, de vaardigheden, opdoen die ze nodig hebben. Wij hebben al bestaande dienstverlening bij het UWV, gericht op mensen die wat moeilijker aan het werk komen. Er is inderdaad sprake van een overrepresentatie van ouderen. Die dienstverlening richt zich zowel op werk-

gevers als op werknemers. Voor werknemers is het idee dat ze nog op andere manieren kunnen solliciteren en netwerken. Wat betreft de werkgevers wordt geprobeerd om af te komen van het beeld dat sommige werkgevers hebben van ouderen of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De RMT's, waar we het al een aantal keer over hebben gehad, zijn opgericht in coronatijd. Die zijn er nu juist in de arbeidsmarktkrapte om mensen die wat verder weg staan van een baan te matchen met werkgevers. Daarom heet het actieplan ook *Dichterbij* dan je denkt.

Daarnaast spreekt mijn collega Schouten volgens mij aanstaande maandag over het breed offensief. Dat gaat over hoe je mensen die langdurig aan de kant staan, aan de slag krijgt. Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie ligt ook voor in uw Kamer. Daar hebben we de nota van wijziging over discriminatie bij uitzendbureaus aan toegevoegd.

Zeer binnenkort komen we met een kabinetsvisie over krapte op de arbeidsmarkt. Dan komen dit soort vraagstukken natuurlijk ook op hoofdlijnen terug. Die moeten we vervolgens allemaal gaan uitwerken.

Ik had u in het debat van februari over onze prioriteiten een seniorenkansenvisie toegezegd in het najaar. Die gaat over de waarde die senioren in onze maatschappij hebben, zowel qua werk als qua zorg en levenservaring. We kijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat we de senioren met kansen op de arbeidsmarkt inzetten.

Mevrouw Palland (CDA):

Goed om te horen. De minister heeft inderdaad een aantal brieven aangekondigd. Zij heeft aangegeven dat een van haar speerpunten kansengelijkheid is. Dat geldt volgens mij ook voor deze doelgroepen. Ik zou wel willen vragen hoe we kunnen voorkomen dat we te generiek zijn in de maatregelen. Als we specifiek kijken naar de 50-plusser, dan zien we dat die nog zeventien jaar heeft te gaan. Dat is veel langer dan een baan gemiddeld duurt bij een werkgever. Ik hoor de minister aangeven: we gaan onder andere het STAP-budget inzetten om ervoor te zorgen dat kennis weer up-to-date is, ook voor beroepsswitches. Maar hoe zorgen we er nou voor dat we dat STAP-budget gericht laten landen voor deze doelgroepen, gericht op de krapsectoren, dus dat het zo kansrijk mogelijk is?

Ik heb toch nog een vraag over dat emancipatiebeleid. Ik weet niet helemaal goed of deze minister de juiste is om daarop aan te spreken, of dat het bij haar collega Schouten ligt. Onze oproep is om samen met de coördinerend minister op emancipatiebeleid van gedachten te wisselen over het toevoegen van mensen met een arbeidsbeperking aan het emancipatiebeleid.

Minister Van Gennip:

Om met dat laatste te beginnen: het emancipatiebeleid en het kansengelijkheidsbeleid zijn enorm belangrijk, want de cohesie in onze samenleving is uiteindelijk dat mensen gelijkwaardige kansen hebben. Samen met collega Schouten neem ik het dus graag op me om dit met collega Dijkgraaf als coördinerend minister verder te bespreken. Het zal ook in de kansenbrief voor senioren terugkomen. En het

komt maandag, als u met collega Schouten praat, in het breed offensief terug voor de bredere groepen.

Het STAP-budget is een heel succesvol traject dat we in zijn gegaan. Nu zijn we aan het kijken hoe we dat wat meer kunnen focussen op de groepen die het meeste nodig hebben. Dat kunnen mensen zijn met minder opleiding. Dat kunnen mensen zijn die bepaalde vaardigheden van de toekomst missen, zoals digitale vaardigheden. Dat zou bij ouderen een rol kunnen spelen. We kunnen ook best eens kijken of we iets kunnen doen voor mensen die al wat langer aan de kant staan. Ik weet alleen niet wanneer ik dat uitvoeringstechnisch kan beloven, want er gaat natuurlijk al uitvoeringstijd overheen om de stap te zetten voor mensen met een lagere opleiding en de vaardigheden van de toekomst. Maar ik vind het zeker een interessant punt om mee te nemen in de overwegingen.

Mevrouw Palland (CDA):

Dat klinkt mij goed in de oren. Volgens mij zijn er ook een aantal brieven aangekondigd. Het gaat er vooral om dat we mensen nu kansen geven en de vooroordelen slechten, en dat we op de arbeidsmarkt niet grijpen naar andere maatregelen terwijl we nog een enorm potentieel hebben van mensen die graag willen en die we een beter perspectief kunnen bieden.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Palland. Dan geef ik het woord voor een vervolgvraag aan de heer Ceder van de ChristenUnie en dan aan mevrouw Den Haan van de Fractie Den Haan.

De heer Ceder (ChristenUnie):

Het is juist in deze tijd verschrikkelijk om te lezen dat de kans dat je een baan vindt als je langer dan een halfjaar zonder een baan zit, kleiner wordt. Ik heb van de minister gehoord dat er veel maatregelen worden genomen. Daar ben ik haar dankbaar voor, maar ik mis nog wel de rol van de werkgever. Het is namelijk een werkgever die ervoor kiest om iemand niet aan te nemen en daarvoor zijn of haar eigen afwegingen heeft. Ik vraag me af of de minister kan toelichten wat er aan de kant van de werkgever wordt gedaan om ervoor te zorgen dat dit soort ongelijkheid echt voorkomen kan worden.

Minister Van Gennip:

Wat ik zie gebeuren in de praktijk, is dat werkgevers, juist door de krapte, heel erg creatief worden. Dit betreft zowel werkgevers die maar een paar mensen in dienst hebben, de echte kleine mkb'ers, als de hele grote werkgevers. Je ziet het aan de advertenciacampagnes. Je ziet het aan de manieren waarop mensen nu worden aangenomen. Een groot gedeelte van de bedrijven is er dus al mee bezig. Maar als je met die werkgevers praat, dan merk je ook, in alle eerlijkheid, dat ze toch ook nog wel vaak wat vooroordelen hebben; dat geven ze zelf ook toe. Als ze daar eenmaal doorheen zijn gebroken, zeggen ze: hé, het is eigenlijk heel interessant om diegene met een afstand tot de arbeidsmarkt, diegene met een andere achternaam, of een 55-plusser in dienst te hebben, want eigenlijk is het een verrijking van de discussies en van de manier waarop ik kan werken. Diversiteit loont.

Hoe stimuleren wij vanuit de overheid de rol van de werkgever? Dat doen wij zowel door gesprekken met de sociale partners, die dan weer met de brancheorganisaties praten, als door het programma Dichterbij dan je denkt, dat ik net noemde. Daar zitten immers die vier lijnen in: open hiring, leer-werktrajecten, jobcarving en innovatieve manieren van matching. Naast dat het op werknemers is gericht, is het ook op werkgevers gericht om ervoor te zorgen dat die werkgevers echt anders gaan kijken naar diegene die naar een baan op zoek is. Op die manier kijken ze niet alleen naar degene die precies in het plaatje past, maar zeggen ze: deze persoon kan dat en dat goed en moet misschien wat bijleren, maar we zorgen ervoor dat die dat dan in zijn baan gaat leren.

De heer Ceder (ChristenUnie):

Fijn dat deze maatregelen genoemd worden. Als ik naar de huidige cijfers kijk, vraag ik mij af wanneer de minister het noodzakelijk vindt om over te gaan tot een wat stevigere aanpak, juist om te voorkomen dat mensen die op leeftijd zijn, buitengesloten raken. Ik snap dat er een aanpak is. Ik weet niet hoelang geleden die van start is gegaan, maar het baart mij zorgen dat de cijfers zorgwekkend zijn. Ik vraag mij af of de minister kan aangeven hoelang zij dit wil aankijken. Het is inderdaad de werkgever die een bepaalde drempel over zou moeten gaan, maar wanneer moet voor haar de streep getrokken worden?

Minister Van Gennip:

Ik deel de zorgen van de heer Ceder, omdat je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals senioren, juist in deze tijd wel zou moeten inzetten. Ik denk dat in ieder geval bij een aantal bedrijven de wal het schip aan het keren is. Mensen hebben gewoon mensen nodig en zijn dus ook bereid om wat creatiever om te gaan met uren, roosters en kwalificaties. Dichterbij dan je denkt loopt op dit moment twee maanden; ik heb dat in april aan uw Kamer gestuurd. Breed offensief wordt maandag besproken. Het UWV is net voor corona begonnen met het inzetten van de lijnen die ik net noemde. Laten we dat nog even een kans geven, want de coronatijd is natuurlijk wel een aparte tijd. Maar we houden het zeker in de gaten.

Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):

Dit bericht was twee weken geleden ook al geplaatst. Toen dacht ik: ik wacht nog even met vragen indienen omdat u een aantal zaken heeft toegezegd. Maar ik ben heel blij dat collega Palland deze vraag toch heeft ingediend, want het geeft mij de mogelijkheid om het volgende te vragen. U geeft zelf ook al aan dat de beeldvorming bij werkgevers toch nog wel wat stereotiep is, namelijk dat de mening vaak is dat ouderen minder productief, minder flexibel en vaker ziek zijn. Nou, we weten dat dat niet waar is. We lopen op dit moment inderdaad een enorm potentieel op de arbeidsmarkt mis. U had het al even over het programma Dichterbij dan je denkt en met name over de lijn innovatieve matching. Ik hoor veel ouderen zeggen: het is niet mijn vak, maar ik zou best iets op Schiphol, in de horeca of in de zorg willen doen. Kijkt het UWV, in het kader van die innovatieve matching, nu ook hoe het deze mensen kan benaderen en kan matchen met de vacatures in die sectoren?

Minister Van Gennip:

Mevrouw Den Haan en ik delen de passie om senioren weer die grote rol te geven in onze maatschappij en op de arbeidsmarkt. Twee dingen. Eén. Het UWV heeft al intensieve begeleiding voor mensen die langer werkloos zijn. Daar maken ouderen bovengemiddeld gebruik van, omdat ze vaak langer werkloos zijn als ze eenmaal werkloos worden. Dus dat loopt goed. Twee. In het programma Dichterbij dan je denkt, dat we nu opzetten, zit nog geen aparte doelgroep senioren. Dichterbij dan je denkt kent geen doelgroepenbeleid, want het gaat om iedereen die wat langer werkloos is en om alle werkgevers die moeite hebben om aan personeel te komen. Maar ik zou best kunnen kijken of daar op een of andere manier wat extra aandacht moet zijn voor juist die 55-plussers, omdat zij misschien wat minder makkelijk netwerken en kunnen omgaan met het digitale aspect. Het uitnodigen van deze mensen om aan dat soort programma's mee te doen is misschien een eerste stap. Ik voeg er even aan toe: over anderhalf jaar hoor ik ook bij die doelgroep.

Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):

Daar ben ik heel blij mee. Dat zou heel fijn zijn. Voor het UWV is het natuurlijk relatief eenvoudig om de 50- en 55-plussers proactief te benaderen en te kijken of er een match is met de kratesectoren. Als die toezeggingen gedaan worden, ben ik daar heel blij mee.

Minister Van Gennip:

Dichterbij dan je denkt is iets anders dan het traject van het UWV. In Dichterbij dan je denkt is er tot nu toe geen doelgroepenbeleid. Het UWV heeft wel een doelgroepenbeleid, maar met de focus op mensen die langer werkloos zijn. Ik denk dat het belangrijk is om senioren eerder te betrekken bij die eerste stap in Dichterbij dan je denkt. Ik denk dat het bij het UWV wel loopt.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Dank aan de minister voor de antwoorden tot nu toe. Ik heb nog een aanvullende vraag: is in beeld in welke sectoren vooral ouderen langdurig werkloos zijn? En zouden we onze aandacht daar niet wat meer op kunnen richten?

Minister Van Gennip:

Dat weet ik op dit moment niet, maar ik stel voor dat ik het meeneem in de brief over seniorenkansenbeleid, die ik voor in het najaar aan u heb toegezegd. Het is inderdaad heel interessant om te kijken of we dat kunnen matchen met de arbeidskrachte.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik wil de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid danken voor de beantwoording.