

Evaluatiekader voor het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'

**Rapport voor het ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Projectnummer P0029

Onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Lennart de Ruig | Wim Zwinkels (Epsilon Research)

© 25 April 2017 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Verantwoording	5
1.3	Leeswijzer	6
2	Beleidstheorie	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Beleidstheorie actieplan	8
2.3	Beleidstheorie Tweede-loopbaanadvies	12
2.4	Beleidstheorie Werkgeversdienstverlening	15
2.5	Beleidstheorie Financiële instrumenten	18
2.6	Beleidstheorie Intensieve ondersteuning in de WW	20
2.7	Beleidstheorie Experimenten meer werk	22
2.8	Beleidstheorie Campagne en boegbeelden	23
3	Evaluatieplan	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Evaluatie actieplan	27
3.3	Tweede-loopbaanadvies	31
3.4	Werkgeversdienstverlening	36
3.5	Financiële instrumenten	40
3.6	Intensieve ondersteuning in de WW	42
3.7	Experimenten meer werk	46
3.8	Campagne en boegbeelden	48
3.9	Monitor	51
	Literatuurlijst	55

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het kabinet heeft samen met sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid maatregelen genomen om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren. Hier toe is het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' opgesteld. Vanaf hier: 'actieplan'.

Kabinet en sociale partners vinden het belangrijk dat het actieplan grondig wordt geëvalueerd. Ter voorbereiding op deze evaluatie heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een separate opdracht verstrekt aan De Beleidsonderzoekers in samenwerking met Epsilon Research. Doel van deze opdracht is het opstellen van een evaluatiekader voor de monitoring en evaluatie van de maatregelen binnen het actieplan, inclusief een opzet voor de te gebruiken evaluatiemethoden. Dit rapport beschrijft de bevindingen van de onderzoekers.

1.2 Verantwoording

Door het ministerie van SZW is gevraagd de volgende elementen bij de ontwikkeling van het evaluatiekader mee te nemen:

1. De onderliggende beleidstheorie per te evalueren maatregel. Het gaat om een uitwerking van de beleidsbehoefte of -problematiek, de beleidsinzet, de te bereiken doelstellingen en de onderliggende relaties.
2. Een uitwerking van de te bereiken effecten van de maatregelen, in termen van output (resultaten) en outcome (effecten).
3. Een uitwerking van de onderzoeksvragen ten behoeve van de evaluatie van de maatregelen; inclusief vragen over de leerpunten van de maatregelen en leerpunten bij de uitvoering van de maatregelen.
4. De benodigde gegevensset, de gegevensinstellingen en gegevensbronnen. SZW ontvangt graag een omschrijving van de gegevensset die nodig is voor de evaluatie en een omschrijving van de gegevensset die nodig is voor de periodieke monitoring.
5. Een uitwerking van de manier waarop kan worden vastgesteld of de maatregelen bijdragen aan de realisatie van de metadoelen uit het Actieplan.

De ontwikkeling van het evaluatiekader is te kenschetsen als een iteratief proces. De onderzoekers hebben op basis van het actieplan en voorlopige uitwerkingen van de maatregelen diverse conceptversies opgesteld. Die zijn besproken met het ministerie van SZW. Daarnaast hebben de onderzoekers interviews uitgevoerd met de betrokken beleidsmedewerkers en gegevensleveranciers en bijeenkomsten bijgewoond.

1.3 Leeswijzer

Voor een goed begrip van het actieplan en de maatregelen daarin reconstrueren we in hoofdstuk 2 eerst de onderliggende beleidstheorie per maatregel. Op basis daarvan formuleren we in hoofdstuk 3 de onderzoeksvragen waarop de monitor en evaluatie een antwoord geven. Ook gaan we in dat hoofdstuk in op het evaluatieplan. Daarin komen de in te zetten methoden en te gebruiken gegevenssets aan bod, evenals de planning van de monitor en evaluatie in hoofdlijnen.

2 Beleidstheorie

2.1 Inleiding

De beleidstheorie wordt gedefinieerd als “het geheel aan veronderstellingen van een actor dat aan een beleid ten grondslag ligt” (Hoogerwerf 1989). Het gaat hierbij om een beschrijving van de motivering voor het beleid, de ingezette instrumenten en middelen, de doelen van het beleid en de verwachte werking van het beleid in de praktijk. Door de beleidstheorie van het actieplan vooraf te reconstrueren, kunnen aangrijpingspunten gevonden worden voor de monitoring en evaluatie.

Voor de reconstructie van de beleidstheorie sluiten we aan bij de aanbevelingen in de nieuwe ‘Handreiking beleidsdoorlichtingen’ die op de website van de Rijksoverheid is te vinden.¹ Daarnaast baseren wij ons op de Theory of Change-benadering in het evaluatieonderzoek (Snel 2013).

Zowel de ‘Handreiking beleidsdoorlichtingen’ als de Theory of Change-benadering benadrukken het belang van het reconstrueren van de achterliggende veronderstellingen over de werking van het beleid. Meestal is beleid gebaseerd op een bepaalde probleemanalyse. Deze probleemanalyse vormt vaak de motivering om beleid te voeren. Beleidsmakers hebben bovendien bepaalde assumpties over de (best passende) uitvoeringsvorm voor de beleidsmaatregelen² en bepaalde verwachtingen over de gedragsreacties van de subjecten van beleid. Het blootleggen van deze assumpties en verwachtingen is het eerste hulpmiddel dat we inzetten bij het reconstrueren van de beleidstheorie.

In de ‘Handreiking beleidsdoorlichtingen’ wordt beleid voorgesteld als een keten. Deze keten is het tweede hulpmiddel dat we inzetten bij het reconstrueren van de beleidstheorie. De keten begint met het inzetten van mensen en middelen (*input*). Met deze input worden bepaalde maatregelen en activiteiten mogelijk gemaakt (*throughput*). De maatregelen en activiteiten leiden tot bepaalde resultaten, ook wel beleidsprestaties genoemd (*output*). De resultaten leiden vervolgens idealiter tot directe effecten (*outcome*) en maatschappelijke veranderingen (*impact*). Indien de *outcome* en *impact* aansluiten bij de vooraf geformuleerde doelstellingen, is er sprake van doelrealisatie. Wanneer de gevon-

¹ <http://www.rijksbegroting.nl/beleidsevaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking>

² Daarbij spelen overigens ook andere criteria dan doeltreffendheid een rol, zoals uitvoerbaarheid, legitimiteit, consistentie met overig beleid, et cetera.

den effecten tevens (grotendeels) zijn toe te schrijven aan het beleid, kan gesproken worden over doeltreffendheid, ook wel netto-effectiviteit genoemd. Op deze begrippen komen wij in hoofdstuk 3 terug.

2.2 Beleidstheorie actieplan

2.2.1 Motivering voor het beleid

Het actieplan staat niet op zichzelf, maar bouwt voort op de Beleidsagenda 2020 van de sociale partners en het actieplan '50pluswerk' van UWV. Het actieplan '50pluswerk' van UWV is in de herfst van 2013 gestart en bestaat uit een aantal instrumenten om de snel stijgende werkloosheid onder ouderen een halt toe te roepen. Dit actieplan is geëindigd op 1 januari 2017.

In de Beleidsagenda 2020 hebben werkgevers en werknemers afspraken gemaakt om zich in te zetten om de inzetbaarheid van oudere werknemers zodanig te verhogen dat in 2020 geen sprake meer is van een verschil in arbeidsparticipatie van werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en degenen die jonger zijn. Met het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' willen sociale partners op centraal niveau bevorderen dat decentrale sociale partners die aanbevelingen uit de Beleidsagenda 2020 uitvoeren die voor hun sector, branche of bedrijf van nut zijn.

Het actieplan is gebaseerd op een eigenstandige analyse van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers³ en een analyse van de potentiële effectiviteit van instrumenten om deze arbeidsmarktpositie te verbeteren.⁴ De opstellers van het actieplan willen het beleid hiermee zoveel mogelijk baseren op een gedegen analyse en zoveel mogelijk wetenschappelijke bewijsvoering (*evidence-based*). Tegelijk is er vanuit bestaand onderzoek nog weinig bekend over de netto-effectiviteit van beleidsinstrumenten. Het actieplan biedt ook een mogelijkheid om effecten van nieuwe beleidsmaatregelen in kaart te brengen.

In het actieplan worden drie belangrijke clusters van oorzaken geïdentificeerd die de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers verzwakken (p. 3). Deze clusters zijn gebaseerd op de analyse van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers.

1. De wendbaarheid⁵ van vijftigplussers op de arbeidsmarkt is soms beperkt, ook omdat hun kennis en vaardigheden niet voldoende 'bijgewerkt' zijn. Dit vormt gedurende de loopbaan vaak nog geen probleem, maar verhoogt op termijn

³ Ministerie van SZW (2016). De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016, een werkdocument. Den Haag.

⁴ Bijlage 2 bij het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'.

⁵ In het actieplan wordt de term wendbaarheid gebruikt. Dit begrip is op te vatten als synoniem voor 'employability', dat wil zeggen 'het geheel van persoonsgebonden en contextgebonden factoren dat de toekomstige arbeidsmarktpositie op een gegeven arbeidsmarkt zal beïnvloeden' (Brouwer, Van Lin en Zwinkels 2001).

het risico op langdurige werkloosheid zodra de vijftigplusser zijn baan kwijt raakt.

2. De beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers is minder positief, het financiële risico om vijftigplussers aan te nemen wordt hoog ingeschat en de werkgeversdienstverlening is niet optimaal, waardoor de match tussen werkgever en kandidaat minder goed is dan mogelijk.
3. De ondersteuning bij werkloosheid kan nog meer geïntensiveerd worden, onder andere omdat de zoekinspanningen van vijftigplussers niet goed aansluiten op de vraag en/of wervingsmethoden van werkgevers.

Deze drie clusters worden ook genoemd als motivatie om nieuwe maatregelen te treffen die de arbeidsmarktpositie van de doelgroep moeten verbeteren (p. 3).

2.2.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

Het actieplan bevat een groot aantal maatregelen, waarvan sommige een voortzetting zijn van maatregelen in het actieplan '50PlusWerk'. In totaal is 68 miljoen euro beschikbaar. De onderbouwing voor de keuze van de beleidsmaatregelen geven we in de volgende paragrafen. Hier vatten we de maatregelen samen die object zijn van deze voorstudie voor de monitor en evaluatie.

- Tweede-loopbaanadvies.
- Werkgeversdienstverlening UWV.
- Financiële instrumenten: de mobiliteitsbonus, de verlaagde leeftijd van de no-riskpolis (naar 56 jaar) en een verruiming van de proefplaatsing.
- Intensieve ondersteuning in de WW.
- Experimenten meer werk.
- Beeldvormingscampagne, boegbeeld John de Wolf en de boegbeelden voor één dag.

2.2.3 Samenhang doelen en maatregelen

Op p. 18 van het actieplan wordt beschreven welke doelen het kabinet en de sociale partners met het actieplan beogen te behalen. Het hoofddoel is het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Dit doel is als volgt geoperationaliseerd:

- De arbeidsparticipatie van vijftigplussers moet zoveel mogelijk gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsparticipatie van andere leeftijdsgroepen.

Daarnaast zijn drie specifieke doelstellingen geformuleerd. Wanneer deze doelstellingen worden behaald, is het aannemelijk dat ook de arbeidsparticipatie van vijftigplussers zal zijn gestegen:

1. De wendbaarheid⁶ van vijftigplussers moet beter worden, waarbij de scholingsinspanningen en mobiliteit van vijftigplussers moeten toenemen in vergelijking met de voorgaande jaren. Dit doel is gerelateerd aan de voorgaande doelstelling, omdat een toename van wendbaarheid, mobiliteit en scholingsinspanningen de kans op (langdurige) werkloosheid kan doen afnemen.
2. De kans op (langdurige) werkloosheid onder vijftigplussers moet afnemen. Een afname van de langdurige werkloosheid onder vijftigplussers leidt tot een stijging van de arbeidsparticipatie, mits vijftigplussers zich niet geheel terugtrekken van de arbeidsmarkt. Dit doel is te beschouwen als indirecte resultante van de hieronder beschreven doelen.
3. De kennis van de kennis, vaardigheden en competenties van vijftigplussers moet verder vergroot worden en de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren. Dit doel levert een indirecte bijdrage aan de andere doelstellingen; meer kennis en een andere beeldvorming kunnen immers een stimulans vormen om oudere werklozen aan te nemen, de wendbaarheid te vergroten, de zoekinspanningen te vergroten, et cetera.

Deze doelstellingen zijn niet nader gekwantificeerd. Wel zijn voor sommige maatregelen ambities benoemd voor het bereik (*output*):

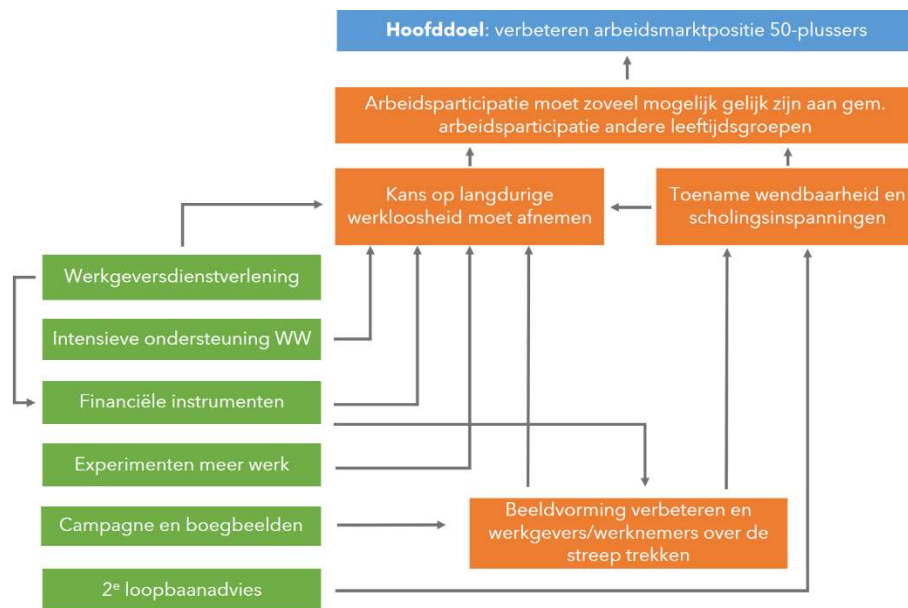
- Tweede-loopbaanadvies: minimaal 50.000 werkenden en leidinggevendenden bewust maken van de noodzaak van en aandacht voor wendbaarheid.
- Intensieve ondersteuning in de WW: bereik van 10.000 werkzoekende vijftigplussers.
- Verlaagde leeftijd bij de no-riskpolis: bereik van 500 werkzoekenden.

In de onderstaande figuur is de onderlinge relatie weergegeven tussen de hoofddoelstelling van het actieplan (blauw) en de vier specifieke doelstellingen (oranje). Eveneens is de relatie tussen de maatregelen (groen) en de doelstellingen (oranje) weergegeven. Welke logische relatie is te leggen tussen de maatregel en de doelen?

⁶ Voor een definitie, zie pagina 7.

Figuur 2.1

Relaties doelen en maatregelen actieplan



De figuur laat zien dat van de werkgeversdienstverlening, de intensieve ondersteuning WW, de financiële instrumenten en de experimenten meer werk voornamelijk zullen bijdragen aan de tweede doelstelling: het afnemen van de kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers. De intensieve werkgeversdienstverlening beoogt ook een stimulans te geven aan de bekendheid van de financiële instrumenten. Van de financiële instrumenten kan verwacht worden dat zij invloed hebben op de beeldvorming en de aannamekansen en dus de kans op langdurige werkloosheid verminderen. De campagne en het boegbeeld dragen bij aan de vierde doelstelling: het vergroten van de kennis van dit maatschappelijke probleem en het verbeteren van de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt. Het Tweede-loopbaanadvies ten slotte draagt vooral bij aan de derde doelstelling: het toenemen van de wendbaarheid en scholingsinspanningen van vijftigplussers.

In de volgende paragrafen beschrijven we de beleidstheorie per maatregel. We gaan daarbij in op de onderbouwing voor de maatregelen en de beoogde werking.

2.3 Beleidstheorie Tweede-loopbaanadvies

2.3.1 Motivering voor het beleid

Het Tweede-loopbaanadvies is bedoeld om de soms beperkte wendbaarheid van vijftig-plussers op de arbeidsmarkt te verminderen (p. 7 actieplan). De probleemanalyse stelt dat er een groep kwetsbare werknemers is als gevolg van:

- Weinig baanmobiliteit, een grote gerichtheid op de eigen werkgever en de huidige baan.
- Een eenzijdig arbeidsverleden vaak in combinatie met een laag opleidingsniveau, waardoor kennis en vaardigheden niet *up to date* zijn.

Zodra deze werknemers werkloos worden, is de kans op langdurige werkloosheid groot. Teneinde langdurige werkloosheid van deze werknemers te voorkomen, is nieuw beleid nodig dat het loopbaanbewustzijn, de wendbaarheid en de scholingsinspanningen van deze groep doet toenemen.

2.3.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

Om de wendbaarheid van werknemers te vergroten, moeten zij blijven nadenken over hun loopbaan en mobiliteit op de arbeidsmarkt (p. 7 actieplan). Het loopbaanadvies voor de werknemer beoogt te stimuleren dat werknemers nadenken over hun loopbaan en mobiliteit. Het is een integraal advies, waarin niet alleen inzicht gegeven wordt in de huidige competenties en loopbaanmogelijkheden, maar mensen ook gecoacht worden kansen op de arbeidsmarkt te benutten, wat daarvoor nodig is en welke middelen en instrumenten daarvoor ter beschikking staan. Gegeven het feit dat de inbedding in de onderneming cruciaal is voor het succes, wordt het tweede-loopbaanadvies in een totaalpakket aangeboden aan ondernemingen en de werkenden in deze onderneming. Waar het niet mogelijk is om een totaalpakket aan ondernemingen aan te bieden, worden voor specifieke groepen vouchers beschikbaar gesteld.

Het Tweede-loopbaanadvies is een instrument dat in het buitenland vaker wordt toegepast dan in Nederland. Het instrument is niet bewezen effectief, maar de meerwaarde is evident (p. 23 actieplan). Doorwerken tot 67 jaar is in sommige beroepen immers niet mogelijk. Een tijdige switch naar een tweede-loopbaan is dan nodig.

Het advies bestaat naast het feitelijke loopbaanadvies ook uit trainingen voor leidinggevers. Het loopbaanadvies wordt daarvoor ingebed bij bedrijven, zodat werknemers

gemakkelijk en laagdrempelig in gesprek kunnen met de leidinggevende. Hiertoe worden leidinggevendenden geschoold zodat zij adequaat kunnen inspelen op wensen, vragen of eventuele zorgen van de werknemer.

Het Tweede-loopbaanadvies en de trainingen voor leidinggevendenden worden ingezet bij kwetsbare werknemers in een aantal beroepen. Dat wil zeggen werknemers met een beperkte weerbaarheid op de arbeidsmarkt als gevolg van een eenzijdig arbeidsverleden, lage opleiding en/of dalende werkgelegenheid in hun beroepsgroep of regio. Er wordt geprobeerd optimaal aan te sluiten bij de specifieke problematiek van deze “risicoberoepen” en de sectoren waarin deze voorkomen. Tijdens het schrijven van dit rapport was nog niet bekend welke sectoren en beroepen hiervoor geselecteerd worden.

Het Tweede-loopbaanadvies en de trainingen voor leidinggevendenden kunnen worden afgenomen door bedrijven of door individuele werknemers. Zij kunnen hiervoor terecht bij gecertificeerde loopbaanadviseurs. Deze vragen hiervoor namens het bedrijf en/of de werknemer subsidie aan, zodat de administratieve lasten voor werknemers en bedrijven beperkt blijven.

Voor het Tweede-loopbaanadvies is 25 miljoen euro beschikbaar.

2.3.3 Beoogde werking

Het Tweede-loopbaanadvies kan leiden tot een keten van directe en indirecte effecten. De maatregel dient dan eerst adequaat geïmplementeerd te worden. Arbeidsorganisaties en werknemers doen nu immers nog weinig aan loopbaansturing. Voordat zij actief aan de slag gaan met loopbaanbegeleiding, zullen zij de meerwaarde moeten inzien en zullen (psychologische) drempels geslecht moeten worden, blijkt uit onderzoek (Luken 2015).

De werking van het feitelijke Tweede-loopbaanadvies hangt dus mede af van de aanjagende werking van de training voor leidinggevendenden en de communicatie over het actieplan in het algemeen en deze maatregel in het bijzonder. Ook de vormgeving en uitvoering van de maatregel is een belangrijke randvoorwaarde voor de werking. Is deelname aan het Tweede-loopbaanadvies aantrekkelijk en gemakkelijk gemaakt voor de potentiële deelnemers? Blijven administratieve lasten beperkt? Worden psychologische drempels geslecht en wordt de employability van werknemers bespreekbaar?

Het Tweede-loopbaanadvies leidt na implementatie op de eerste plaats tot een aantal resultaten (*output*). Bedrijven nemen het pakket af, de juiste doelgroep – kwetsbare werknemers – wordt bereikt en aan deze doelgroep worden loopbaanadviezen verstrekt. Ook

zijn leidinggevenden getraind, zodat zij zijn toegerust om de dialoog met werknemers aan te gaan over hun loopbaan.

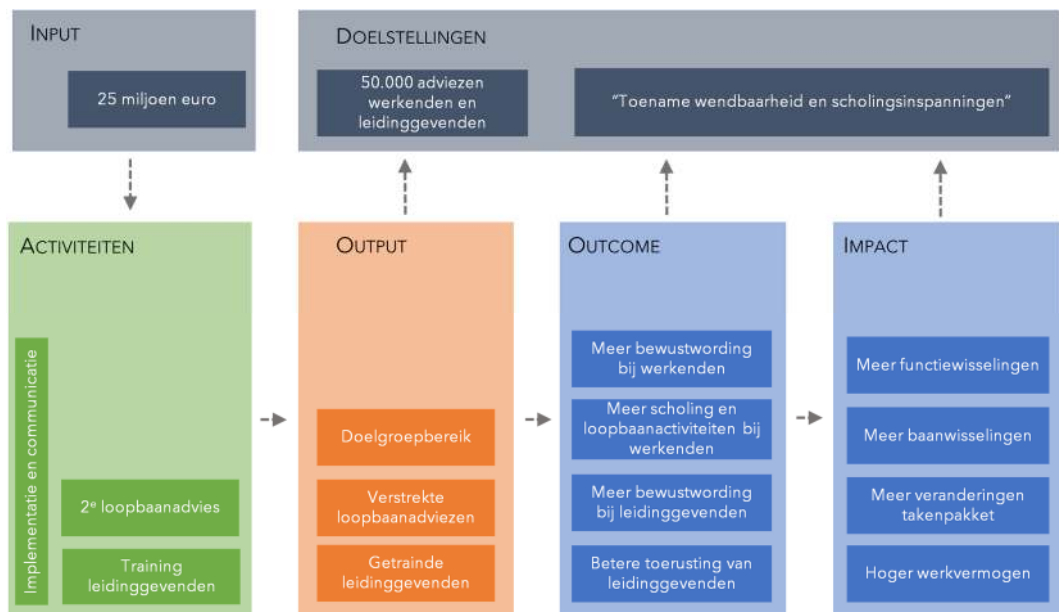
Wanneer de resultaten zijn bereikt is het aannemelijk dat werknemers daarvan effecten ondervinden (*outcome*). Loopbaanbegeleiding, zoals het in de literatuur wordt genoemd, leidt over het geheel genomen tot positieve effecten bij werknemers (Luken 2015). In de tijd gezien zijn op de eerste plaats effecten te verwachten op het gebied van bewustwording en houding, zoals meer zelfkennis en zelfvertrouwen; meer vaardigheid in exploreren, plannen, beslissen; beter zicht op de arbeidsmarkt en eigen mogelijkheden; meer voornemens en doelen, meer beslissingen, meer motivatie. Vervolgens kunnen concrete gedragseffecten worden verwacht, zoals meer loopbaanactiviteiten en exploratie (netwerken, solliciteren, et cetera) en meer scholingsdeelname. Op de derde plaats is het aannemelijk dat het Tweede-loopbaanadvies op lange termijn ook bijdraagt aan arbeidsmarkteffecten zoals functie- en baanwisselingen, veranderingen in het takenpakket van werknemers en een vergroting van hun inzetbaarheid (werkvermogen) en hun arbeidsmarktrelevante kennis en vaardigheden. Binnen de doorlooptijd van het actieplan is het echter niet aannemelijk dat deze effecten zichtbaar worden.

Ook bij leidinggevenden en bedrijven als geheel zijn effecten te verwachten. De training voor leidinggevenden leidt op de eerste plaats tot een groter bewustzijn van de noodzaak en van hun eigen taak en verantwoordelijkheid voor het creëren van een veilige stimulerende omgeving voor oudere werknemers om na te denken over de langere termijn loopbaan. Op de tweede plaats leidt de training een betere toerusting van leidinggevenden om de dialoog over de loopbaan met de medewerkers aan te gaan, ook als dit betekent dat het vervolg van de loopbaan buiten de onderneming ligt. Een geslaagde implementatie van het volledige pakket rondom het tweede-loopbaanadvies leidt tot cultuurverandering binnen bedrijven, waarbij loopbaancoaching en loopbaanactiviteiten een regulier onderdeel zijn van het personeelsbeleid.

In de onderstaande figuur hebben we de beoogde werking van het Tweede-loopbaanadvies gevisualiseerd. Zodoende zijn ook de aangrijpingspunten voor monitoring en evaluatie zichtbaar. De monitoring en evaluatie laten zien in hoeverre de maatregelen met behulp van het beschikbare budget van 25 miljoen worden geïmplementeerd en tot welke resultaten (*output*) en effecten (*outcome* en *impact*) dit leidt. Door de resultaten en effecten af te zetten tegen de doelstellingen kunnen uitspraken worden gedaan over het doelbereik van deze maatregelen. Hierover meer in het volgende hoofdstuk.

Figuur 2.2

Beleidstheorie Tweede-loopbaanadvies



2.4 Beleidstheorie Werkgeversdienstverlening

2.4.1 Motivering voor het beleid

Deze maatregel beoogt werk en werkzoekende vijftigplussers beter op elkaar te laten aansluiten en belemmeringen in de werkgeversdienstverlening weg te nemen. In het actieplan worden de volgende specifieke belemmeringen genoemd (p. 10-11):

- Vijftigplussers komen onvoldoende in contact met bedrijven met werk.
- Werkgevers zijn terughoudend met het invullen van vacatures met vijftigplussers.
- Er zijn veel latente vacatures.
- Het relatiebeheer bij Werkgeversservicepunten kan beter.
- Voor het Midden- en Kleinbedrijf zijn de administratieve lasten hoog en de faciliteiten beperkt als het gaat om werkgeversdienstverlening.

De maatregel grijpt met name in op de tweede knelpunt dat de basis vormt voor het actieplan ("de ondersteuning bij werkloosheid kan nog meer geïntensiveerd worden, onder andere omdat de zoekinspanningen van vijftigplussers niet goed aansluiten op de vraag van werkgevers").

2.4.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

Deze maatregel houdt in dat de algehele werkgeversdienstverlening door UWV wordt geïntensiveerd. Daarbij wordt zoveel mogelijk gestimuleerd om vacatures in te vullen of (latente) vraag te vervullen met werkzoekenden met een matige of zwakke arbeidspositie, waaronder veel vijftigplussers. Dit gebeurt door:

- 1) Bestaande relaties met werkgevers te verstevigen, nieuwe relaties aan te gaan en een effectiever netwerk bij bedrijven op te bouwen. Dit betekent dat adviseurs van Werkgeversservicepunten vaker 'naar buiten' gaan en werkgevers en netwerkbijeenkomsten van werkgevers bezoeken. Het streven is niet zozeer meer contacten te hebben met werkgevers, maar wel effectievere relaties op te bouwen, dat wil zeggen gericht contact bij werkgevers die (mogelijk) bereid zijn om mensen vanuit een uitkeringspositie aan te nemen, daarmee langdurige relaties op te bouwen en deze werkgevers te adviseren en ondersteunen bij hun vraagstukken.
- 2) Te investeren in de kwaliteit van het matchingsproces. Dit houdt in dat Werkgeversservicepunten intensief contact houden met werkgevers, er op alert zijn dat geschikte kandidaten worden aangedragen en samenwerken met relevante partijen zoals gemeenten en uitzendbureaus en uitkeringsinstantie zodat een op maat gesneden aanbod wordt gemaakt.
- 3) Meer ontmoetingen te realiseren tussen werkzoekenden en bedrijven door bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten en inspiratiedagen.
- 4) De werkgever te 'ontzorgen' en te 'servicen' door mee te denken vanuit het bedrijfsbelang van de ondernemer, delen van arbeidsmarktinformatie, doorverwijzen naar derde partijen, inzichtelijk en zichtbaar maken van het dienstenpakket van het Werkgeversservicepunten, vereenvoudigen van procedures en het helpen van werkgevers met administratieve handelingen.
- 5) Te investeren in het vakmanschap van de adviseurs van UWV (brede kennis van de arbeidsmarkt en sociale zekerheid, vaardigheden om op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau te schakelen met werkgevers/ werkgeversnetwerken).

Daarnaast moeten administratieve belemmeringen voor bedrijven worden weggenomen en faciliteiten worden geschapen, zodat de transactiekosten voor werkgevers verlaagd worden en werkgevers bekend raken met de mogelijkheden waaronder de financiële instrumenten als de no-risk polis.

De achterliggende strategie van UWV is om de dienstverlening aan werkgevers niet expliciet zichtbaar te richten op vijftigplussers. Dit zou deze groep wellicht onnodig stigmatiseren. De gedachte is om vijftigplussers in de slipstream van alle werkzoekenden voor wie

UWV een match tot stand probeert te brengen, mee te laten profiteren van de aangepaste dienstverlening.

Voor deze maatregel is 22,7 miljoen euro beschikbaar.

2.4.3 Beoogde werking

Net als bij het Tweede-loopbaanadvies geldt ook voor de werkgeversdienstverlening dat de resultaten en effecten behaald kunnen worden na adequate implementatie. Implementatie vindt plaats binnen de regionale Werkgeversservicepunten en het landelijk Werkgeversservicepunt. De Werkgeversservicepunten krijgen de ruimte om binnen de kaders van het actieplan in te vullen hoe de dienstverlening aan werkgevers wordt geïntensiveerd en hoe dit aansluit bij de regionale strategie en aanpak.

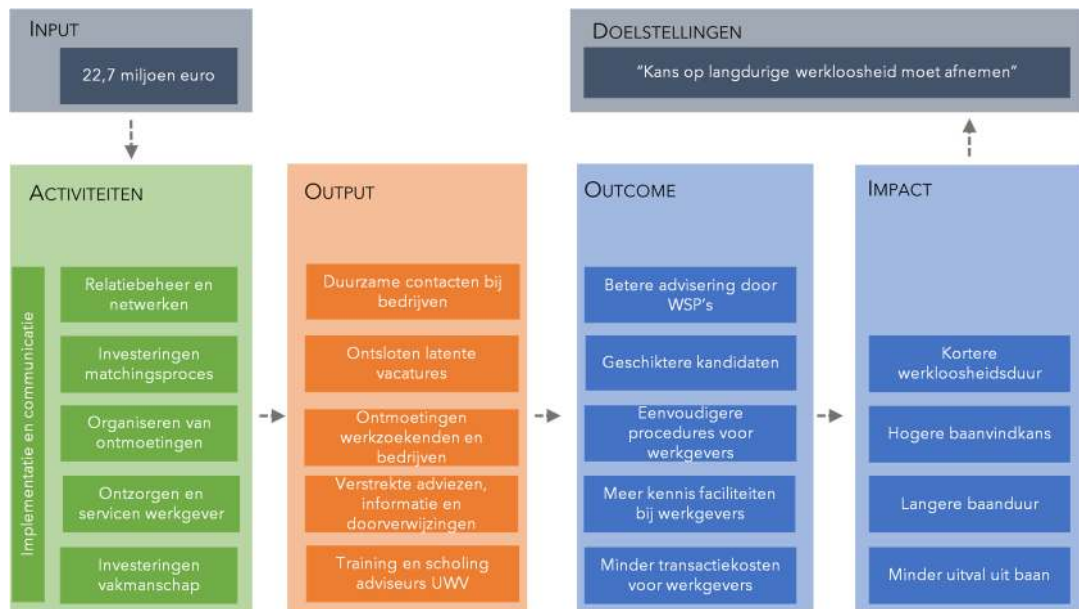
Wanneer aan de randvoorwaarden voor een adequate implementatie is voldaan, worden na verloop van tijd een aantal resultaten bereikt. Werkgeversservicepunten hebben duurzame contacten bij bedrijven en werkgeversnetwerken en ontsluiten meer latente vacatures. Er vinden door Werkgeversservicepunten gearrangeerde ontmoetingen plaats tussen werkzoekenden en bedrijven en dit leidt tot kennismakings- en sollicitatiegesprekken. Doordat Werkgeversservicepunten de werkgever 'ontzorgen' en 'servicen' verstrekken zij relevante adviezen, informatie en doorverwijzingen en is de werkgever bekender met financiële instrumenten, zoals de no-riskpolis.

De investeringen in werkgeversdienstverlening leiden ook tot effecten (outcome). Waarschijnlijk vinden werkgevers dat de dienstverlening van Werkgeversservicepunten verbetert. De (gepercipieerde) geschiktheid van kandidaten en de kwaliteit van de advisering zullen verbeteren, werkgevers zullen eenvoudigere procedures en lagere transactiekosten ervaren. Ook is te verwachten dat werkgevers vinden dat zij meer kennis hebben verworven over de beschikbare faciliteiten.

Ten slotte leiden de investeringen in werkgeversdienstverlening tot een grotere kans op een geslaagde match voor vijftigplussers. Dit leidt tot maatschappelijke effecten (impact), zoals een kortere werkloosheidsduur, een hogere baanvindkans, een langere baanduur en minder baanuitval. In de onderstaande figuur hebben we de beoogde werking van de werkgeversdienstverlening gevisualiseerd. Daarin is ook te zien dat deze maatregel bijdraagt aan de eerste doelstelling: "De kans op (langdurige) werkloosheid onder vijftigplussers moet afnemen".

Figuur 2.2

Beleidstheorie Werkgeversdienstverlening



2.5 Beleidstheorie Financiële instrumenten

2.5.1 Motivering voor het beleid

Onder de financiële instrumenten binnen het actieplan vallen de verlaagde leeftijd van de mobiliteitsbonus, de verlaagde no-riskpolis (naar 56 jaar) en een verruiming van de proefplaatsing (van twee naar drie maanden). Dit zijn bestaande instrumenten. Ze zijn opgenomen in het actieplan omdat andere maatregelen bijdragen aan een goede match tussen kandidaat en arbeidsplaats, maar geen financiële risico's wegnemen of financiële prikkels introduceren die de werkgever stimuleren om een vijftigplusser ook daadwerkelijk aan te nemen (p. 14 actieplan). De financiële instrumenten beogen een werkgever die een vacature heeft ook financieel over de streep te trekken.

2.5.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

De mobiliteitsbonus is opgenomen in het actieplan, omdat tijdelijke ondersteuning van werkgevers met een subsidie een van de meer effectieve vormen van actief arbeidsmarkt-beleid is (CPB 2016). Het potentieel stigmatiserende effect speelt minder bij mensen met een hoog risico op langdurige werkloosheid.

De leeftijd vanaf waar gebruik gemaakt kan worden van de no-riskpolis is aangepast aan de leeftijdsgrens van de mobiliteitsbonus, teneinde de consistentie van financiële prikkels toe te laten nemen (p. 15 actieplan). Hoewel de effectiviteit van dit instrument niet bewezen is, geeft 81% van de werkgevers zelf aan dat ze dit instrument zien als geschikte maatregel om vijftigplussers aan te nemen (p. 27).

De duur van de proefplaatsing blijft twee maanden maar kan verruimd worden naar drie maanden als vijftigplussers meer dan twee maanden nodig hebben om de nieuwe werkgever te overtuigen van hun kwaliteiten (p. 14). Dit geldt vooral voor werkzoekenden waarvan de werkgever de productiviteit moeilijk kan inschatten, bijvoorbeeld omdat de werkzoekende al een tijdje niet heeft gewerkt (p. 27).

De extra uitgaven voor de verlaagde leeftijd bij de no-riskpolis is 2 miljoen euro geraamd. De mobiliteitsbonus en proefplaatsing worden uit reguliere gelden gefinancierd.

2.5.3 Beoogde werking

Een hoge bekendheid van deze instrumenten bij werkgevers is een belangrijke randvoorwaarde voor gebruik. Binnen de maatregelen werkgeversdienstverlening en de beeldvormingscampagne zal daarom de nodige aandacht aan de financiële instrumenten besteed worden. Van een specifiek implementatieproces voor de financiële instrumenten is verder geen sprake, omdat het om bestaande instrumenten gaat.

Wanneer de financiële instrumenten verder onder de aandacht van werkgevers worden gebracht, is te verwachten dat het gebruik ervan zal toenemen. Dit is af te meten aan het aantal aanvragen en toekenningen (output). De instrumenten hebben waarschijnlijk een effect op de percepties van werkgevers en hun bereidheid om het dienstverband met vijftigplussers voort te zetten (outcome). De mobiliteitsbonus en de verlaagde no-riskpolis verminderen de veronderstelde financiële risico's bij het aannemen van vijftigplussers. Deze veronderstellingen zijn gebaseerd op een vermeende lagere arbeidsproductiviteit en/of een vermeend hoger ziekteverzuim. De verruimde proefplaatsing geeft werkgevers meer inzicht in de arbeidsproductiviteit van werkzoekende vijftigplussers.

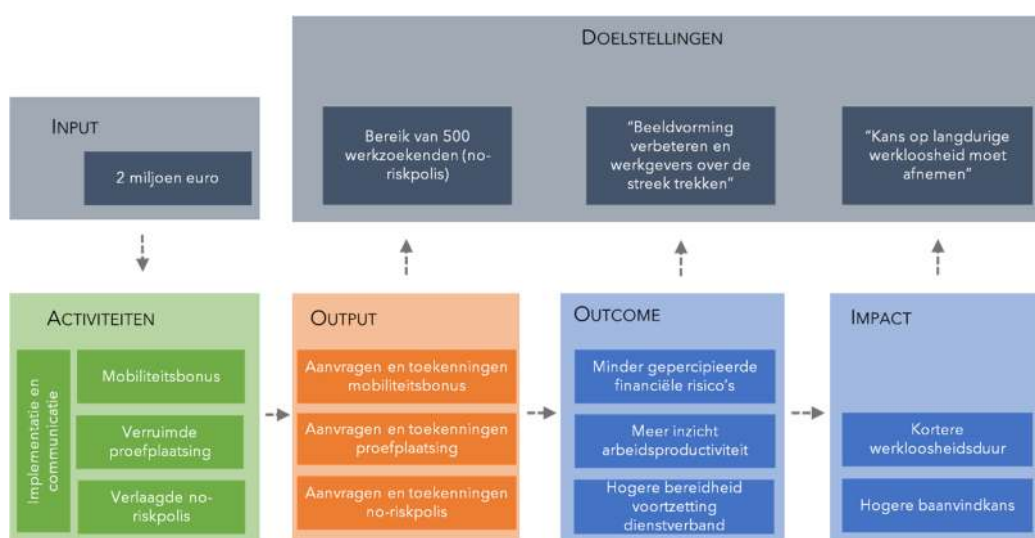
De maatschappelijke effecten (impact) van de instrumenten zijn een hogere uitstroom naar werk en daarmee een kortere werkloosheidsduur. Vanwege de geringe financiële

omvang van deze maatregel is het echter onwaarschijnlijk dat de gevonden effecten duidelijk kunnen worden toegeschreven aan de maatregel.

In de volgende figuur hebben we de beoogde werking van de financiële instrumenten gevisualiseerd. Daarin is ook te zien dat deze maatregel bijdraagt aan de eerste doelstelling: "De kans op (langdurige) werkloosheid onder vijftigplussers moet afnemen". Daarnaast verlaagt de maatregel de drempel om vijftigplussers in dienst te nemen en/of te houden en draagt daarmee bij aan ervaringen van werkgevers waarmee de beeldvorming over vijftigplussers positief beïnvloed kan worden.

Figuur 2.3

Beleidstheorie financiële instrumenten



2.6 Beleidstheorie Intensieve ondersteuning in de WW

2.6.1 Motivering voor het beleid

De intensieve ondersteuning in de WW is gericht op het verhelpen van het knelpunt: de mismatch tussen de zoekinspanningen van vijftigplussers en de wervingsmethoden van werkgevers. De extra financiering voor de vernieuwde intensieve ondersteuning van UWV is bedoeld voor mensen bij instroom in de WW via de Werkverkenner gekwalificeerd zijn als 'zwak', die een verhoogd risico lopen op langdurige werkloosheid. Negentig procent daarvan is ouder dan vijftig jaar⁷.

Voor deze groep is intensieve ondersteuning nodig, omdat zij doorgaans lager of middelbaar zijn opgeleid, een eenzijdig arbeidsverleden hebben en hun kennis en vaardighe-

⁷ Werkverkenner UWV

den zijn verouderd (p. 12 actieplan). Intensieve ondersteuning van werkzoekenden, waarbij een combinatie van interventies wordt ingezet, is bovendien in andere situaties kosteneffectief gebleken (p. 23-26).

2.6.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

Werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie ontvangen van UWV bovenop de reguliere dienstverlening aanvullende dienstverlening, die onder andere bestaat uit coachingsgesprekken, competentietesten, trainingen "Succesvol naar werk" en "Solliciteren", workshops (brief en cv, sollicitatiegesprek, sociale media, netwerken, competenties), webinars en dienstverlening aan werkzoekenden die vanuit de WW als zelfstandige willen starten. Ook zijn er Sollicitatiedagen, waarbij de werklozen een paar dagen mee kunnen draaien bij een werkgever, zonder dat een stage of andere vorm van dienstverband van toepassing is.

Voor deze maatregel is 20 miljoen euro beschikbaar. Het geld wordt hoofdzakelijk besteed aan extra fte's bij UWV.

2.6.3 Beoogde werking

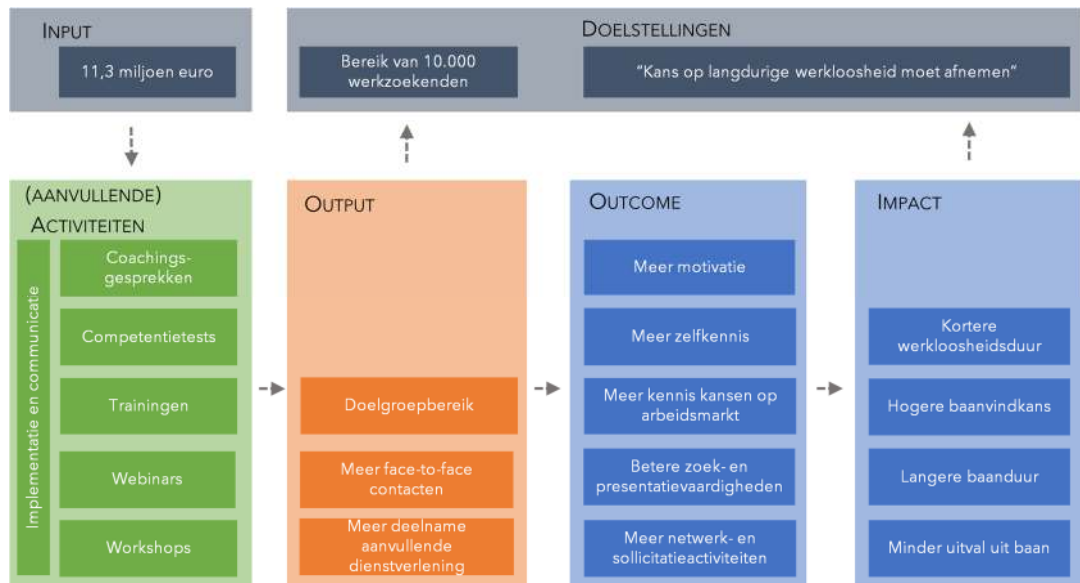
Een belangrijke randvoorwaarde voor de intensieve ondersteuning is een tijdige implementatie door UWV, waarbij het beoogde aantal medewerkers wordt ingezet en de mogelijkheid heeft om de ter beschikking staande instrumenten in te zetten.

Deze intensieve ondersteuning leidt op de eerste plaats tot een aantal resultaten (output). De doelgroep wordt bereikt, heeft meer face-to-face contacten met UWV en neemt vaker deel aan de aanvullende dienstverlening (gesprekken, testen, trainingen, workshops en webinars). Dit leidt vervolgens waarschijnlijk tot een sterkere en effectievere oriëntatie op de arbeidsmarkt zoals gepercipieerd door werkzoekenden. Mogelijke effecten (outcome) zijn een hogere motivatie; een grotere zelfkennis; een grotere kennis van kansen op de arbeidsmarkt; betere zoek- en presentatievaardigheden en meer netwerk- en sollicitatieactiviteiten.

Ten slotte leidt dit tot maatschappelijk effecten (impact), zoals een hogere baanvindkans, een kortere werkloosheidsduur, een langere baanduur en een lagere kans op uitval. De onderstaande figuur visualiseert de beleidstheorie. Daarin is ook te zien dat deze maatregel bijdraagt aan de doelstelling "de kans op langdurige werkloosheid moet afnemen".

Figuur 2.4

Beleidstheorie intensieve ondersteuning in de WW



2.7 Beleidstheorie Experimenten meer werk

2.7.1 Motivering voor het beleid

De Experimenten meer werk zijn bedoeld om ervaring op te doen met nieuwe methoden om werk te creëren voor vijftigplussers. De gedachte achter deze maatregel is dat latente mogelijkheden op de arbeidsmarkt beter benut kunnen worden met een innovatieve aanpak, waarbij de capaciteiten van vijftigplussers goed in beeld worden gebracht bij potentiële werkgevers (p. 16 actieplan). Deze maatregel grijpt in op de langdurige werkloosheid van vijftigplussers.

2.7.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

Voor de experimenten is op 16 maart 2017 een subsidieregeling gepubliceerd en vanaf 10 april opengesteld. De verwachting is dat een subsidieregeling ruimte geeft aan subsidieaanvragers om met innovatieve aanpakken te komen binnen de kaders van de regeling.

Voor deze maatregel is 5 miljoen euro beschikbaar.

2.7.3 Beoogde werking

De vormgeving van de subsidieregeling en de aard van de subsidieaanvragen bepalen in belangrijke mate de werking van de experimenten. Op dit moment is de werking daarom

nog niet in detail te beschrijving. De verwachting is de subsidieregeling de ruimte geeft aan indieners om met veelbelovende initiatieven te komen. Beoordeling en subsidiëring van deze initiatieven geeft de mogelijkheid om deze op kleine schaal uit te proberen (activiteiten). Dit leidt tot resultaten, zoals het bereik van de doelgroep werkloze vijftigplussers, afgeronde initiatieven/projecten en evaluaties over de brede toepasbaarheid (output). Idealiter leidt dit tot (tijdelijk) werk voor de doelgroep, ontsluiting van latente werkgelegenheid en het stimuleren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het belangrijkste effect is kennis over de toepasbaarheid van de beproefde innovatieve methodieken op grotere schaal (outcome).

De onderstaande figuur visualiseert de beleidstheorie. Daarin is ook te zien dat deze maatregel moet bijdragen aan de doelstelling “de kans op langdurige werkloosheid moet afnemen”. De (financiële) omvang van deze maatregel is te klein om de bijdrage aan deze doelstelling en de maatschappelijke impact te kunnen vaststellen.

Figuur 2.5 Beleidstheorie experimenten meer werk



2.8 Beleidstheorie Campagne en boegbeelden

2.8.1 Motivering voor het beleid

De campagne en de boegbeelden zijn vooral gericht op het verbeteren van de beeldvorming over vijftigplussers (het derde genoemde knelpunt). Uit onderzoek blijkt dat werkgevers een gegeneraliseerd beeld van vijftigplussers kunnen hebben. Deze werkgevers denken dat een oudere werknemers hoge kosten met zich meebrengen vanwege hun veronderstelde lagere arbeidsproductiviteit en hogere ziekteverzuim (p. 23 werkdocument).

2.8.2 Onderbouwing beleidsmaatregelen

De campagne is bedoeld om de bekendheid van de instrumenten binnen het actieplan te vergroten en een cultuur-/normverandering te initiëren, zodat werkgevers het normaal vinden om vijftigplussers aan te nemen (net zo normaal als iemand in een andere, jongere leeftijdscategorie), te blijven investeren in werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en zodat oudere werknemers open blijven staan voor scholing, veranderingen, nieuwe banen, etc. (p. 17 actieplan).

Het boegbeeld John de Wolf geeft tot eind 2017 een gezicht aan de aanpak in het actieplan en moet op een aansprekende manier het gedachtengoed van de aanpak onder werkgevers, werknemers en werkzoekenden uitdragen.

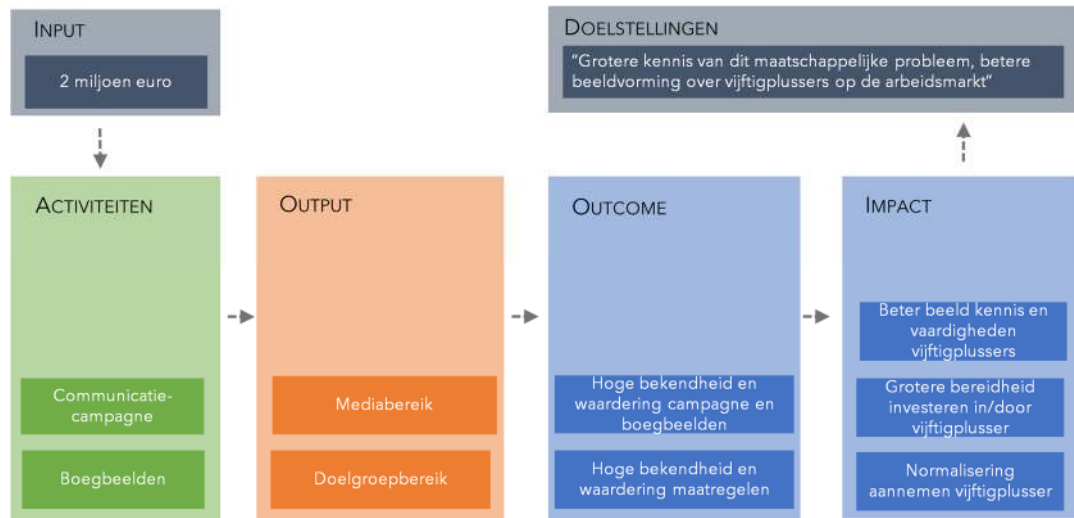
Voor deze maatregel is 2 miljoen euro beschikbaar.

2.8.3 Beoogde werking

Het uitvoeren van de campagne en het inzetten van de boegbeelden (activiteiten) leidt naar verwachting tot bereik van de doelgroep via de media (output). De doelgroep neemt kennis van de boodschap die de campagne en boegbeelden uitdragen en waardeert deze (outcome). Waarschijnlijk leidt dit tot maatschappelijke effecten (impact), zoals een grotere kennis van de problematiek, een positievere beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt, een grotere bereidheid van werknemers en werkgevers om te investeren in zichzelf/vijftigplussers en het ontstaan van een andere sociale norm, waarbij het aannemen van vijftigplussers net zo normaal is als het aannemen van ouderen.

De onderstaande figuur toont de beleidstheorie van de campagne en de boegbeelden.

Figuur 2.6 Beleidstheorie campagne en boegbeelden



3 Evaluatieplan

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de doelstelling en onderzoeksvragen voor de evaluatie en monitoring van het actieplan. Ook gaan we in op de onderzoeksmethoden die nodig zijn voor de evaluatie en monitoring.

3.2 Evaluatie actieplan

3.2.1 Doel en evaluatiekader

Het kabinet en de sociale partners willen het actieplan laten monitoren en evalueren. De monitor vervult vooral een informatiefunctie gedurende de uitvoering van het actieplan ('ex durante'). De monitor geeft kabinet, sociale partners, Tweede Kamer en andere betrokkenen gedurende de uitvoering van het actieplan een voornamelijk cijfermatig inzicht in de inzet van maatregelen en de eerste resultaten en effecten daarvan.

De evaluatie vervult vooral een informatiefunctie na afloop van het actieplan ('ex post'). De evaluatie is te kenschetsen als een beleidsevaluatie die genoemde betrokkenen inzicht geeft in de effecten ('outcome') en effectiviteit ('doeltreffendheid') van het actieplan. Ook kunnen betrokken op basis van de evaluatie beoordelen of de doelstellingen zijn behaald ('doelrealisatie') en welke verbeteringen in de maatregelen mogelijk zijn.

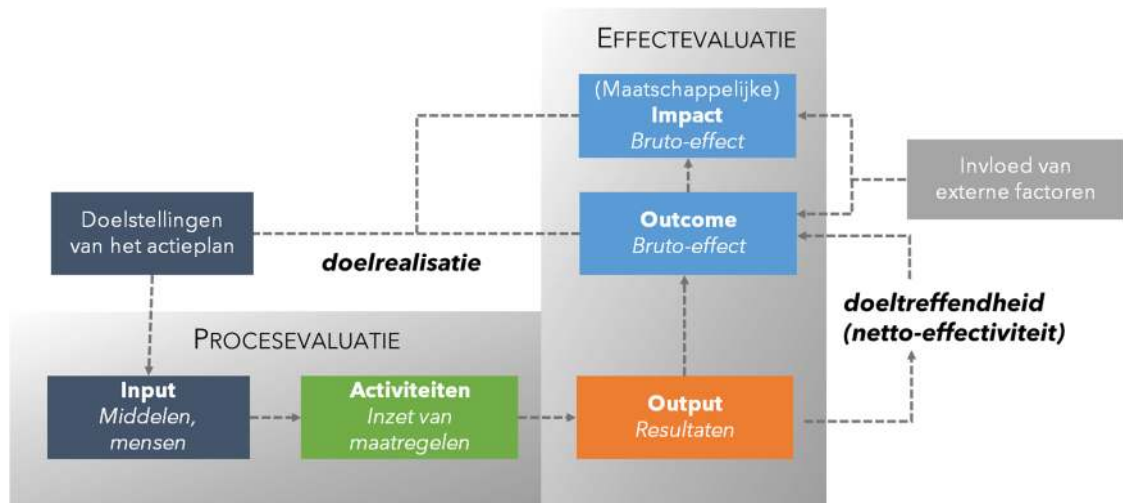
Gegeven het experimentele karakter van onderdelen van het actieplan en de wens om ook leerpunten te formuleren, is het raadzaam niet alleen een effectevaluatie van de maatregelen uit te voeren, maar ook een procesevaluatie. Een procesevaluatie geeft inzicht in de implementatie van beleid en de succes- en faalfactoren daarbij. Ook kunnen met behulp van een procesevaluatie *good practices* opgehaald worden. Deze informatie kan behulpzaam zijn bij besluitvorming over eventuele voortzetting en vormgeving van de maatregelen na afloop van het actieplan. Eveneens kan de procesevaluatie verklaringen bieden voor het al dan niet behalen van de doelstellingen.

Het algemene evaluatiekader dat de onderzoekers voorstellen sluit aan bij het kader dat de Algemene Rekenkamer gebruikt bij het meten van de doeltreffendheid van beleid (Algemene Rekenkamer 2005), het 'Handboek meetmethoden voor effectiviteit van active-

rend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau' (De Vos et al 2008) en het eerdergenoemde kader dat het Rijk gebruikt bij beleidsdoorlichtingen.⁸ De onderstaande figuur geeft het evaluatiekader in hoofdlijnen weer.

Figuur 3.1

Evaluatiekader



Het evaluatiekader stelt het actieplan voor als een keten, waarbij de inzet van middelen en mensen ('input') de uitvoering van de maatregelen mogelijk maakt ('activiteiten'). Dit levert bepaalde resultaten op ('output'), zoals het bereiken van deelnemers, en effecten. Indien de gevonden effecten causaal zijn toe te schrijven aan de behaalde resultaten, is er sprake van een netto-effect van het beleid ('doeltreffendheid').

Naast deze effecten van beleid zijn er ook bruto effecten ('outcome' en 'impact'). Denk hierbij aan meer motivatie bij werkzoekenden ('outcome') en een verbetering van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers ('impact'). Deze effecten worden mede beïnvloed door externe factoren. In werkelijkheid wordt vaak alleen het bruto-effect waargenomen, waarbij het de kunst is via een juist onderzoeksdesign de netto-effectiviteit vast te stellen. De gevonden bruto-effecten sluiten idealiter naadloos aan bij de doelstellingen ('doelrealisatie') van het actieplan (zie paragraaf 2.2.3).

Het evaluatiekader laat zien dat:

- de procesevaluatie vooral de implementatie van de middelen en de inzet van de maatregelen volgt;
- de effectevaluatie uitspraken doet over resultaten, netto-effecten, doeltreffendheid en doelrealisatie.

⁸ <http://www.rijksbegroting.nl/beleidsbeoordelingen/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking-beleidsdoorlichtingen/de-beleidstheorie>

Ook de monitor van het actieplan is binnen het evaluatiekader te plaatsen. De monitoring is gericht op het kwantitatief meten van de ingezette middelen (input), maatregelen (activiteiten) en het bereiken van resultaten (output) en bruto-effecten (outcome en impact).

3.2.2 Onderzoeksvragen evaluatie actieplan

De onderzoeksvragen zijn gebaseerd op de reconstructie van de beleidstheorie. We maken onderscheid tussen de probleemstelling en onderzoeksvragen van de evaluatie van het actieplan als geheel en de probleemstelling en onderzoeksvragen van de monitor.

Voor de evaluatie is de volgende probleemstelling te formuleren:

In welke mate zijn de met het actieplan gefinancierde maatregelen doeltreffend, waardoor zijn de beleidsdoelen al dan niet gerealiseerd en welke leerpunten kunnen worden geformuleerd om de doeltreffendheid van de maatregelen te vergroten?

Hierbij horen de volgende onderzoeksvragen:

1. Input: In hoeverre zijn de middelen van het actieplan ingezet?
2. Activiteiten: Hoe is de uitvoering van de maatregelen verlopen? Waardoor zijn de maatregelen al dan niet conform voornemens uitgevoerd?
3. Output: Wat is tot stand gekomen in termen van producten, diensten en activiteiten?
In hoeverre is het beoogde bereik van deelnemers gerealiseerd (zie p. 18 van het actieplan)?
4. Outcome en impact: Welke (maatschappelijke) effecten zijn gerealiseerd?
5. Doelrealisatie: In hoeverre zijn de geformuleerde beleidsdoelen en streefwaarden gerealiseerd? Waardoor zijn doelen wel of niet behaald?
6. Doeltreffendheid: In hoeverre zijn de effecten toe te schrijven aan de maatregelen uit het actieplan? Welke maatregelen zijn netto-effectief? Wat zijn de werkzame mechanismen van de maatregelen uit het actieplan?
7. Leerpunten: Hoe is de doeltreffendheid van de maatregelen te vergroten? Welke leerpunten zijn voor de vormgeving en uitvoering van de maatregelen te formuleren?

Naast de algemene onderzoeksvragen formuleren we per maatregel ook deelvragen. De deelvragen over de 'impact' van het actieplan hebben steeds betrekking op de totale populatie vijftigplussers en zijn daarom enkel bij de overkoepelende evaluatie opgenomen.

3.2.3 Onderzoeksvragen monitor actieplan

De monitor van het actieplan is door het ministerie van SZW bedoeld om eenmalig een tussentijds inzicht te verkrijgen in met name de kwantitatieve ontwikkelingen. Voor de monitoring kan daarom de volgende probleemstelling worden geformuleerd:

Welke ontwikkelingen doen zich voor bij de inzet van de middelen van het actieplan, het bereik van deelnemers en de realisatie van effecten?

De monitor van het actieplan geeft in ieder geval een tussentijds antwoord op de hoofdvragen 1, 3 en 4. Wanneer het ministerie van SZW de monitor ook wil gebruiken om het actieplan tussentijds bij te sturen, dienen de hoofdvragen 2 en 7 ook aan de orde te komen.

3.2.4 Methoden

De evaluatie van het actieplan is een synthese van de bevindingen en conclusies van de tussentijdse monitor en de evaluaties van de afzonderlijke maatregelen. De evaluaties van de maatregelen geven waar mogelijk inzicht in de doelrealisatie en doeltreffendheid *per maatregel*. Om ook onderbouwde uitspraken te doen over de doelrealisatie en doeltreffendheid van het actieplan *als geheel*, dienen aanvullende gegevens geanalyseerd te worden.

Het gaat daarbij allereerst om informatie over ontwikkelingen in de brede arbeidsmarktcontext. Deze externe ontwikkelingen kunnen invloed hebben op de beoogde effecten. Denk hierbij aan de conjunctuur en andere beleidsmaatregelen. Op de tweede plaats gaat het om longitudinale gegevens over de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Deze gegevens verschaffen inzicht in de mate van doelrealisatie (zie paragraaf 2.1). Relevante gegevensleveranciers zijn het CBS (arbeidsparticipatie), UWV (werkloosheid, gebruik no-riskpolis en proefplaatsingen), SCP (Vraag naar Arbeid, Aanbod van Arbeid; o.a. beeldvorming ouderen) en het ministerie van SZW (Monitor Arbeidsmarkt, o.a. gebruik mobiliteitsbonus).

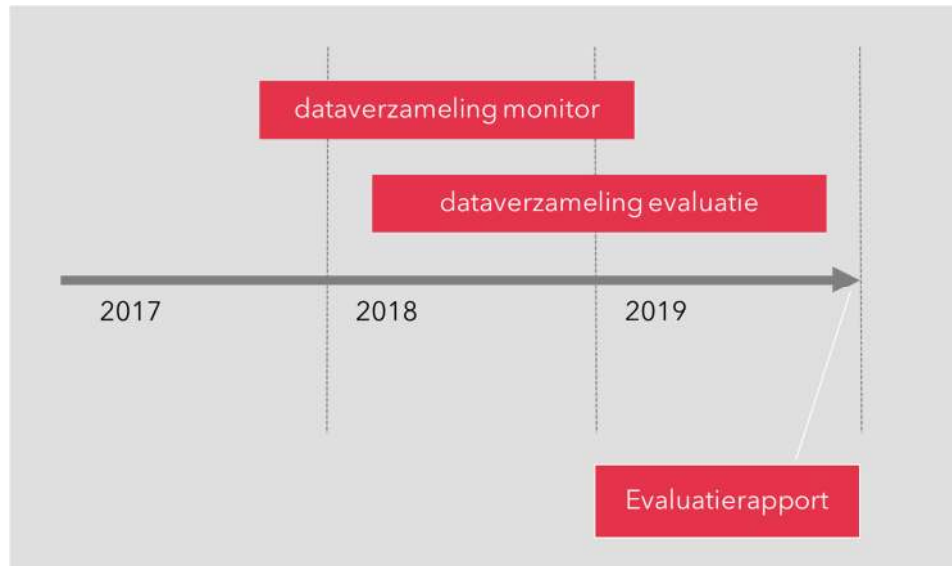
Door de mate van doelrealisatie te relateren aan externe ontwikkelingen en de evaluaties van de afzonderlijke maatregelen, kan plausibel worden gemaakt of het actieplan heeft bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Daarbij kan ook gekeken worden naar de genoemde leerpunten in de afzonderlijke evaluaties en eventuele rode draden daarin. Dit vormt de basis voor het opstellen van overkoepelende leerpunten.

3.2.5 Planning

De monitor en evaluatie van het actieplan dient eerst aanbesteed te worden. De uitvoering van een deel van de maatregelen, zoals de intensieve dienstverlening, start in de loop van 2017. Naar verwachting kan het onderzoek in de loop van 2017 starten. Het ligt voor de hand om de dataverzameling voor de evaluatie later te starten zodat de meest actuele ontwikkelingen meegenomen kunnen worden. Aan het eind van 2019 wordt het

overkoepelende evaluatierapport opgeleverd met de bevindingen en conclusies van de evaluatoren op basis van de evaluaties van de afzonderlijke maatregelen. Voor een goed zicht op de duurzaamheid van de effecten van sommige maatregelen zoals de intensieve dienstverlening is ook een meting in 2020 nodig.

Figuur 4.1 Globale planning



3.3 Tweede-loopbaanadvies

3.3.1 Evaluatieniveau

Om te komen tot een passend evaluatieplan voor het tweede-loopbaanadvies, dient rekening te worden gehouden met de specifieke aspecten van deze maatregel:

- Kenmerkend voor de uitvoering van deze maatregel is de vrijwillige deelname door bedrijven en werknemers in een aantal risicoberoepen. Het vaststellen van de netto-effectiviteit van deze maatregel is daardoor niet mogelijk. Het vrijwillige karakter leidt tot een zekere selectiviteit, waardoor een vergelijking tussen deelnemers en niet-deelnemers mank gaat. Gegeven het vrijwillige karakter is een experimentele opzet ook niet haalbaar. Bij een experimentele opzet zou een aselechte groep werknemers (en werkgevers) verplicht worden tot deelname en een andere groep niet.
- Ook kenmerkend voor de maatregel is dat deze gericht is op werknemers in risicoberoepen met een kwetsbare baan zekerheid. Een gevoel van veiligheid voor deze werknemers en borging van hun privacy is van groot belang bij de uitvoering en evaluatie van de maatregel. Dit betekent dat vormen van dataverzameling waarbij 1) via

bedrijven of leidinggevenden werknemers worden benaderd of 2) duo-interviews met werknemers en leidinggevenden worden uitgevoerd zijn af te raden.

- Loopbaanadviseurs vragen subsidie aan voor bedrijven en werknemers. Gezien deze sleutelrol voor loopbaanadviseurs bij de uitvoering van de maatregel ligt het voor de hand om hen ook een belangrijke functie te geven bij de dataverzameling voor de monitoring en evaluatie. Daarbij moet selectiviteit (loopbaanadviseurs bepalen wie wel en wie niet vragen krijgt voorgelegd) worden voorkomen.
- Zoals in het vorige hoofdstuk is toegelicht is te verwachten dat het tweede-loopbaanadvies leidt tot bepaalde directe gedragseffecten bij de deelnemers (outcome). Binnen de betrekkelijk korte doorlooptijd van het actieplan en de evaluatie daarvan is het niet reëel om te verwachten dat ook langetermijneffecten tijdens de evaluatie zichtbaar worden, zoals veranderingen in de arbeidsmarktpositie of het takenpakket van deelnemers (impact).

Op basis van het bovenstaande komen wij tot de conclusie dat de evaluatie van deze maatregel op de eerste plaats dient te bestaan uit een effectevaluatie, waarbij de gedragseffecten bij werkenden en leidinggevenden door middel van een voor- en naming worden vastgesteld. Door deze te vergelijken met de doelstellingen van deze maatregel, kunnen uitspraken gedaan worden over de doelrealisatie. Op de tweede plaats is een procesevaluatie nodig om de (leerpunten bij) invoering en uitvoering van de maatregel in kaart te brengen.

3.3.2 Onderzoeksvragen Tweede-loopbaanadvies

Hieronder de deelvragen voor het Tweede-loopbaanadvies:

1. Input: Hoe zijn de beschikbare middelen voor deze maatregel op macroniveau besteed? Welk deel is besteed aan implementatie en communicatie, welk deel aan pakketten voor bedrijven en welk deel aan individuele werknemers?
2. Activiteiten: Hoe is het proces van implementatie van de activiteiten verlopen op het niveau van beroepen en op het niveau van individuele bedrijven? In hoeverre zijn daarbij (psychologische) drempels voor werkgevers en werknemers geslecht? Wat komt er aan de orde in de adviezen? Dragen de vormgeving en uitvoering van de maatregel bij aan het gebruik van het Tweede-loopbaanadvies? Wat zijn redenen voor (niet-)gebruik?
3. Output: In hoeverre zijn kwetsbare werknemers bereikt, dat wil zeggen werknemers met een beperkte weerbaarheid op de arbeidsmarkt als gevolg van een eenzijdig arbeidsverleden, lage opleiding en/of dalende werkgelegenheid in hun beroepsgroep of regio? Hoeveel loopbaanadviezen zijn verstrekt en hoeveel leidinggevenden zijn getraind?

4. Outcome: Krijgt de werknemer inzicht in zijn loopbaankansen en neemt hij ook regie over zijn loopbaan en gaat hij de dialoog met de werkgever hierover aan? Voelt de direct leidinggevende zich voldoende toegerust voor deze dialoog? Weet de werknemer wat hij nodig heeft om voor de toekomst goed toegerust te zijn op de arbeidsmarkt? Heeft hij meer zelfkennis, zelfvertrouwen en loopbaanvaardigheden en meer concrete voornemens, motivatie en doelen? Neemt de werknemer deel aan scholingsactiviteiten?
5. Doelrealisatie: Zijn 50.000 werkenden en leidinggevenden bereikt? Kan gesproken worden over een toename van wendbaarheid en scholingsinspanningen van vijftigplussers?
6. Doeltreffendheid: Is het plausibel dat het Tweede-loopbaanadvies heeft bijgedragen aan de wendbaarheid van vijftigplussers en de scholingsinspanningen van vijftigplussers en bedrijven? Welke elementen van het loopbaanadvies dragen hier aan bij? Welke andere ontwikkelingen hebben hieraan bijgedragen?
7. Leerpunten: Hoe is de doeltreffendheid van het Tweede-loopbaanadvies te vergroten? Welke leerpunten zijn voor de vormgeving en uitvoering te formuleren? Missen bedrijven en werknemers nog bepaalde aspecten in het Tweede-loopbaanadvies die hen zouden kunnen helpen bij het verbeteren van de wendbaarheid en scholingsinspanningen?

3.3.3 Methoden

Voor een complete evaluatie dienen de volgende methoden te worden ingezet:

1. Enquêtes onder loopbaanadviseurs, deelnemende werknemers en leidinggevenden.
2. Enquête onder bedrijven waarin de risicoberoepen voorkomen.
3. Interviews met deelnemende bedrijven.
4. Interviews met betrokkenen op landelijk en sectoraal niveau.
5. Analyse van gegevens die worden geregistreerd ten behoeve van de uitvoering van de maatregel.

Ad 1)

De kern van de evaluatie bestaat uit enquêtes onder loopbaanadviseurs, deelnemende werknemers en leidinggevenden. Voor een efficiënte dataverzameling en het voorkomen van non-respons, zou bijvoorbeeld een beveiligd digitaal *portal* gebruikt kunnen worden waarop loopbaanadviseurs, deelnemende werknemers en leidinggevenden kunnen inloggen om vragenlijsten in te vullen.

Loopbaanadviseurs vullen een korte vragenlijst in over de kenmerken van deelnemende bedrijven en werknemers en de inhoud van de loopbaandienstverlening. De loopbaanadviseur draagt tevens zorg voor verzending van de eerste uitnodigingen naar werknemers en leidinggevendenden.⁹

Werknemers krijgen driemaal een uitnodiging om een korte vragenlijst in te vullen.¹⁰ De nulmeting vindt voorafgaand aan het gesprek met de loopbaanadviseur plaats en geeft inzicht in de houding en het gedrag van de werknemers ten aanzien van zijn loopbaan en de mate waarin het in bedrijven algemeen geaccepteerd is om hierover de dialoog aan te gaan met leidinggevendenden (cultuur). De éénmeting vindt drie tot vier maanden na het gesprek plaats en gaat in op dezelfde onderwerpen en wordt aangevuld met vragen over de ervaringen met het Tweede-loopbaanadvies en de (voorgenomen) loopbaanactiviteiten. De tweemeting vindt ongeveer twaalf maanden na het gesprek plaats en gaat in op dezelfde onderwerpen. Doel is vast te stellen of de voorgenomen loopbaanactiviteiten ook zijn uitgevoerd en of er kans is dat dit volgens de werknemer leidt tot functiewisselingen of veranderingen in het takenpakket.

Indien de loopbaanadviseur ook diensten heeft verleend aan leidinggevendenden, krijgen zij tweemaal een uitnodiging om een korte vragenlijst in te vullen. De thema's die in de vragenlijst aan de orde komen zijn vergelijkbaar met die voor werknemers. De nulmeting vindt voorafgaand aan het gesprek met de loopbaanadviseur plaats en geeft inzicht in de houding en het gedrag van leidinggevendenden ten aanzien van loopbaangesprekken met werknemers en de mate waarin het in bedrijven algemeen geaccepteerd is om hierover de dialoog aan te gaan met werknemers (cultuur). De éénmeting vindt ongeveer twaalf maanden na het gesprek plaats, gaat in op dezelfde onderwerpen en wordt aangevuld met vragen over de ervaringen met het advies en de (voorgenomen) activiteiten ter bevordering van de wendbaarheid van werknemers.

Ad 2)

In aanvulling op de enquête onder deelnemende werknemers en leidinggevendenden is voor een volledig beeld ook een (beknopte) enquête onder bedrijven binnen de gekozen risicoberoepen nodig. Geschikte respondenten hiervoor zijn medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid, zoals HR-managers of de directeur-eigenaar. Door zowel deelnemende als niet-deelnemende bedrijven te bevragen, ontstaat inzicht in de motieven voor (niet-)gebruik van het pakket voor het Tweede-loopbaanadvies, even-

⁹ Het is aan te raden hiervoor een wervende standaardtekst inclusief gepersonaliseerde link naar de online vragenlijst op te stellen. Deze tekst dient 'met een druk op de knop' door de loopbaanadviseur te kunnen worden verzonden.

¹⁰ Idealiter vindt dit zoveel mogelijk geautomatiseerd plaats.

als inzicht in de intentie om al dan niet door te gaan met loopbaanbegeleiding voor werknemers en leidinggevendenden. Deze informatie is te gebruiken bij het formuleren van leerpunten voor de vormgeving en uitvoering van het Tweede-loopbaanadvies.

Ad 3)

Om het beeld uit de enquête te verdiepen en in te kleuren, dienen ook interviews met betrokkenen binnen bedrijven uitgevoerd te worden. Respondenten zijn in ieder geval werkgevers en/of hr-medewerkers en waar mogelijk en zinvol loopbaanadviseurs. De interviews geven inzicht in de uitvoering van de activiteiten binnen bedrijven, de werkzame mechanismen en leerpunten. Daarbij worden verschillen in de diverse beproefde aanpakken inzichtelijk. Tevens geven de interviews inzicht in de ervaringen en oordelen van de diverse betrokkenen. Tezamen met de enquête kan op basis van de interviews bepaald worden of het Tweede-loopbaanadvies een succes is, of bijsturing gewenst is en of de gepercipieerde effecten opwegen tegen de inspanningen.

Ad 4)

Bij de implementatie van het Tweede-loopbaanadvies zijn ook landelijke en sectorale actoren betrokken. Het gaat hierbij om centrale en decentrale sociale partners, het ministerie van SZW en DUS-I. Interviews met deze betrokkenen geven inzicht in de ervaringen met de implementatie en de succes- en faalfactoren.

Ad 5)

Ten behoeve van de uitvoering van de maatregel registreren diverse organisaties gegevens. Door deze registratiegegevens te analyseren ontstaat inzicht in de input en de output. Het ministerie van SZW heeft zicht op de besteding van de financiële middelen van deze maatregel (input). Subsidies worden door de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I) verstrekt door aan loopbaanadviseurs. Geanonimiseerde registratiegegevens geven inzicht in de uitputting van de subsidie, de spreiding van middelen over deelnemende beroepsgroepen, het bereik (output) en de kenmerken van deelnemers (zowel bedrijven als werknemers).

3.3.4 Overzicht methoden en gegevens

Tabel 3.1 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Onderzoeksvraag	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
Analyse van registratiegegevens	1 (input) 2 (activiteiten) 3 (output) 5-6 (doelen)	<ul style="list-style-type: none"> Ministerie van SZW DUS-I 	<ul style="list-style-type: none"> Financiële gegevens Subsidiegegevens
Enquêtes onder loopbaanadviseurs, deelnemende werknemers en leidinggevenden	2 (activiteiten) 3 (output) 4 (outcome)	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksbureau 	n.v.t.
Enquête onder bedrijven.	2 (activiteiten) 4 (outcome)	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksbureau 	n.v.t.
Interviews bij deelnemende bedrijven	2 (activiteiten) 7 (leerpunten)	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksbureau 	n.v.t.
Interviews met betrokkenen op landelijk en sectoraal niveau.	2 (activiteiten) 7 (leerpunten)	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksbureau 	n.v.t.

3.4 Werkgeversdienstverlening

3.4.1 Evaluatieniveau

De centrale vraag is wat er in de werkgeversbenadering is veranderd en welke effecten dit heeft. Aangezien het gaat om een intensivering van de reeds bestaande werkgeversdienstverlening, de werkgeversdienstverlening zich niet expliciet richt op vijftigplussers en er geen sprake is van een experimentele opzet voor dit onderdeel (de intensivering van de dienstverlening wordt landelijk ingevoerd) kan de netto-effectiviteit niet vastgesteld worden. Wel kunnen op verschillende wijzen indicaties voor effecten vastgesteld worden. Hoewel de evaluatie grotendeels kwalitatief van aard is, dient in de evaluatie toch een zo goed mogelijke schatting van de effecten van de aangepaste werkgeversdienstverlening plaats te vinden. De mogelijkheid bestaat daarbij dat de werkgeversdienstverlening van UWV leidt tot snellere of betere plaatsingen voor werkzoekenden in het algemeen maar dat dit niet specifiek hoeft te gelden voor de groep vijftigplussers daarbinnen.

3.4.2 Onderzoeksvragen

Hieronder de deelvragen voor de maatregel werkgeversdienstverlening:

1. Input: Hoe zijn de beschikbare middelen besteed?
2. Activiteiten: Op welke wijze is door UWV invulling gegeven aan het relatiebeheer; het verbeteren van de kwaliteit van het matchingsproces; het realiseren van meer netwerk ontmoetingen tussen werkzoekenden en bedrijven; het 'ontzorgen' en 'servi-
cen' van bedrijven; het investeren in de vak kennis van adviseurs?
3. Output: Zijn er duurzame contacten met bedrijven? Worden er (latente) vacatures ontsloten? Worden er adviezen en informatie verstrekt aan bedrijven en worden be-
drijven doorverwezen naar andere instanties? Benutten bedrijven vaker financiële in-
strumenten?
4. Outcome: Welke veranderingen zijn zichtbaar in de percepties van werkgevers ten
aanzien van de advisering door UWV; de geschiktheid van kandidaten in het alge-
meen en vijftigplussers in het bijzonder; de eenvoud van procedures; de verworven
kennis over faciliteiten en financiële instrumenten uit het actieplan; de transactiekos-
ten?
5. Impact: Welke veranderingen zijn zichtbaar in de werkloosheidsduur; baanvindkans;
baanduur; uitval uit een baan bij vijftigplussers?
6. Doelrealisatie: Is de kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers afgeno-
men?
7. Doeltreffendheid: Is het plausibel dat de investeringen in de werkgeversdienstverle-
ning hebben bijgedragen aan de geconstateerde veranderingen? Welke elementen
van de dienstverlening dragen hier aan bij? Welke andere ontwikkelingen hebben
hieraan bijgedragen?
8. Leerpunten: Hoe is de doeltreffendheid van de werkgeversdienstverlening te vergro-
ten? Welke leerpunten zijn voor de vormgeving en uitvoering te formuleren? Missen
werkgevers nog bepaalde aspecten in de dienstverlening die hen zouden kunnen
helpen?

3.4.3 Methoden en gegevens

Voor de evaluatie stellen we voor gebruik te maken van:

1. casestudies onder WSP's
2. werkgeversenquête
3. evaluatie van specifieke onderdelen (o.a. Inspiratiedagen).

Ad 1)

Voor de casestudies dienen ongeveer acht WSP's geselecteerd te worden plus het landelijk WSP, waar de contacten met grote landelijk opererende werkgevers (onder meer supermarkten) onderhouden worden. Mogelijke criteria om rekening te houden bij de selectie zijn: regionale spreiding (met inbegrip van urbanisatiegraad), moeilijkheidsgraad arbeidsmarkt/ vacaturegraad, samenstelling WW-populatie naar opleidingsniveau (hoog/laag), koplopers (bijvoorbeeld Limburg) vs. niet-koplopers. Via documentstudie (onder meer het landelijk visiedocument), interviews van management en uitvoerders en (grote) werkgevers kan onderzocht worden hoe de dienstverlening is aangepast, welke activiteiten concreet zijn ondernomen en wat de ervaringen daarbij zijn. UWV gaat ook een overzicht per regio maken dat waarschijnlijk ook door het onderzoek gebruikt kan worden. Aan het einde van het onderzoek kan een interview gehouden worden met UWV over de leerervaringen.

Ad 2)

Daarnaast zullen werkgevers geënuquêteerd worden. Het is op dit moment nog onduidelijk of hiervoor gebruik gemaakt kan worden van UWV-gegevensbronnen of dat er een separate enquête binnen de evaluatie van het actieplan opgezet wordt. In dat laatste geval kan er een gecombineerde werkgeversenquête opgezet worden waarin ook vragen gesteld kunnen worden over de financiële instrumenten en de campagne en boegbeelden. We werken beide hieronder uit. Overigens zou bij de ontwikkeling van een enquête door het onderzoeksbureau wel datasets van UWV gebruik kunnen worden voor het trekken van een steekproef.

De volgende UWV-databronnen/-instrumenten zouden mogelijk gebruikt kunnen worden bij de evaluatie:

- De tevredenheid van werkgevers over de werkgeversservicepunten wordt bij UWV gemeten door middel van de halfjaarlijkse Klant Gerichtheidsmonitor (KGM). Bekeken wordt of deze gegevens aan het onderzoeksbureau ter beschikking gesteld kunnen worden en of aan de KGM specifieke vragen toegevoegd kunnen worden over de werkgeversdienstverlening uit het actieplan.
- De Net Promoter Score is een meetinstrument dat zich richt op de klanttevredenheid nadat er contact is geweest tussen werkgever en UWV. Er worden vier vragen gesteld: Hoe waarschijnlijk is het dat u werkgeversservicepunt aanbeveelt aan anderen? Wat is de belangrijkste reden voor uw antwoord? Wat kan het werkgeversservicepunt extra doen om u nog beter van dienst te zijn? Mogen wij (eventueel) contact opnemen voor een toelichting op uw antwoord? Het bevindt

zich nog in de pilotfase. UWV bekijkt of deze bron bruikbaar is voor het onderzoek.

- Het Customer Relation Management systeem (CRM) bevat gegevens van alle klanten (werkgevers) van UWV. WBS is hier een onderdeel van en gaat uit van de vacatures die een werkgever heeft. Het CRM is nog in ontwikkeling en wordt nog niet door alle medewerkers van UWV standaard gebruikt bij alle werkgeverscontacten. Naar schatting worden op dit moment de helft van alle contacten geregistreerd. Bovendien is voor de evaluatie niet zozeer het aantal contacten van belang maar meer de inhoud en het effect van de contacten. Wel zou het CRM in ieder geval als steekproefkader kunnen dienen voor een separate werkgeversenquête in het kader van het actieplan.

Het gebruik van bestaande gegevensbronnen van UWV voor de steekproef van de werkgeversenquête kan voordelen bieden doordat werkgevers geselecteerd kunnen worden die recent contact gehad hebben met UWV en dus kunnen oordelen over de werkgeversdienstverlening. Wellicht is het eveneens mogelijk om een deel van de werkgevers uit de steekproef te selecteren op het gehad hebben van contact met UWV in het verleden (zodat werkgevers deze vergelijking kunnen maken en aangeven wat er voor hen veranderd is). Ook zouden werkgevers geselecteerd kunnen worden die openstaande vacatures hebben (gehad). De steekproef kan verder gestratificeerd worden naar sector en grootteklasse, zodat antwoorden uitgesplitst kunnen worden naar categorieën werkgevers.

Onderwerpen in de werkgeverenquête zijn:

- gebruik en waardering (onderdelen) van de werkgeversdienstverlening van UWV
- specifieke aandacht voor vijftigplussers binnen de dienstverlening, is werkgever gewezen op financiële instrumenten
- mening over ontzorgen van werkgevers
- effecten van de dienstverlening op de aanboring en vervulling van (latente) vacatures, in het bijzonder de afweging m.b.t. vijftigplussers, zijn zij geplaatst en in dienst gebleven?
- (verandering door intensievere contact in) tevredenheid en vertrouwen UWV als publieke arbeidsbemiddelaar

Ad 3)

Activiteiten waar deelnemende bedrijven en werkzoekenden aan deelnemen lenen zich voor een directere manier van evaluatie. Een voorbeeld hiervan zijn de inspiratiedagen. In 2017 worden 5 inspiratiebijeenkomsten gehouden en in 2018 6. Uit lijsten van deelne-

mende werkzoekenden en werkgevers zou een selectie gemaakt kunnen worden van respondenten voor (diepte-)interviews. Hierbij kan gevraagd worden naar de aard van de contacten, informatie-uitwisseling, het nut ervan voor werkgevers en werknemers en de specifieke opbrengsten voor vijftigplussers.

3.4.4 Overzicht methoden en gegevens

Tabel 3.2 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Onderzoeksvraag	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
Casestudy (analyse van documenten, interviews met management en uitvoerders)	1 (input) 2 (activiteiten) 3 (output) 8 (leerervaringen)	<ul style="list-style-type: none"> UWV 	<ul style="list-style-type: none"> Visiedocument
Werkgeversenquête	3 (output) 4 (outcome) 5 (impact) 6 (doelrealisatie) 7 (doeltreffendheid)	<ul style="list-style-type: none"> UWV onderzoeksbureau 	<ul style="list-style-type: none"> Nog keuze maken: CRM/WBS NPS KGM
Evaluatie specifieke onderdelen (bijv. Inspiratiedagen) dmv (diepte-)interviews	3 (output) 4 (outcome) 5 (impact) 6 (doelrealisatie) 7 (doeltreffendheid)	<ul style="list-style-type: none"> UWV onderzoeksbureau 	<ul style="list-style-type: none"> deelnamelijsten

3.5 Financiële instrumenten

3.5.1 Evaluatieniveau

De financiële instrumenten lopen door vanuit het verleden met enkele aanpassingen. Zo is onder andere de leeftijd verlaagd voor de no-risk polis en de periode voor proefplaatsing verlengd in het kader van het actieplan. Hierdoor is het lastig te monitoren welk extra gebruik er is van financiële instrumenten. De evaluatie zal zich richten op de bekendheid, het (niet-)gebruik en de effectiviteit. De laatste zal daarbij gebaseerd worden op een oordeel van werkgevers welke rol de drie financiële instrumenten (zouden kunnen) spelen bij het in dienst nemen en houden van vijftigplussers.

3.5.2 Onderzoeksvragen

Hieronder de deelvragen voor de financiële instrumenten:

1. Input: In hoeverre is de extra investering voor de verlaagde no-riskpolis besteed?
2. Activiteiten: Welke activiteiten zijn ontplooid om de bekendheid van financiële instrumenten onder werkgevers te vergroten? In hoeverre zijn werkgevers (beter) bekend met de financiële instrumenten? Hoe zijn zij hiervan op de hoogte gekomen? Via de beeldvormingscampagne, via Werkgeversservicepunten of anders? Wat zijn redenen voor (niet-)gebruik?
3. Output: Hoe vaak zijn de mobiliteitsbonus, verlengde duur van de proefplaatsing en verlaagde leeftijd van de no-riskpolis aangevraagd, toegekend en afgewezen? Wat zijn de kenmerken van bedrijven die gebruik maken van de instrumenten en de werkzoekenden op wie de instrumenten van toepassing zijn?
4. Outcome: Zijn bij werkgevers die gebruik maken van de financiële instrumenten veranderingen zichtbaar in de financiële risico's die zij percipiëren bij vijftigplussers? Hebben werkgevers die gebruik maken van de proefplaatsing voldoende tijd om een beeld te krijgen van de arbeidsproductiviteit van vijftigplussers? Zijn werkgevers in hogere mate bereid om vijftigplusser aan te nemen dan wel het dienstverband voort te zetten?
5. Impact: Welke veranderingen zijn zichtbaar in de werkloosheidsduur en de baanvindkans van vijftigplussers?
6. Doelrealisatie: Is de beeldvorming verbeterd en zijn werkgevers vaker over de streep getrokken? Is de kans op langdurige werkloosheid afgenomen?
7. Doeltreffendheid: Is het plausibel dat de financiële instrumenten bijdragen aan de bereidheid van werkgevers om vijftigplussers aan te nemen? Welke elementen van de instrumenten dragen hier aan bij? Zouden deze bedrijven ook zonder de financiële instrumenten over zijn gegaan tot het aanbieden van een proefplaatsing en/of dienstverband aan vijftigplussers?
8. Leerpunten: Hoe is de doeltreffendheid van de financiële instrumenten te vergroten? Welke leerpunten te formuleren voor het vergroten van de bekendheid en het gebruik?

3.5.3 Methoden en gegevens

De werkgeversenquête voor de Werkgeversdienstverlening kan uitgebreid worden met vragen over de financiële instrumenten en de maatregelen rond campagne en boegbeelden. Het voordeel hiervan is dat een relatie gelegd kan worden tussen het gebruik van de

instrumenten en de wijze van bekend worden met de maatregelen, door voorlichting vanuit UWV werkgeversdienstverlening of de campagne.

Voor een goede effectmeting dienen de volgende onderwerpen in de enquête opgenomen te worden:

- bekendheid met financiële instrumenten
- bekendheid vergroot door actieplan: UWV werkgeversdienstverlening
- gebruik, feitelijk aan de hand van laatste vacature of hypothetisch (stel dat u binnenkort vacature krijgt...)
- redenen voor (niet-gebruik)
- geschatte effectiviteit van de instrumenten: zijn zij doorslaggevend bij vacature, helpen zij bij de afweging of zijn ze een extraatje.

In de opzet van de enquête dient gewaakt te worden voor het risico van sociaal wenselijke antwoorden. Belangrijk daarbij is een zorgvuldig uitgedachte volgorde van de enquêtevragen en een open vraagstelling ("denkt u dat dit wel of niet invloed heeft gehad?").

3.5.4 Overzicht methoden en gegevens

Tabel 3.3 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Onderzoeksvraag	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
Werkgevers-enquête	2 (activiteiten) 3 (output) 4 (outcome) 5 (impact) 6 (doelrealisatie) 7 (doeltreffendheid)	<ul style="list-style-type: none"> • UWV/onderzoeksbureau 	<ul style="list-style-type: none"> • mogelijk data UWV voor steekproef

3.6 Intensieve ondersteuning in de WW

3.6.1 Evaluatieniveau

Door de opzet van de evaluatie via een experiment kunnen de effecten van de intensieve ondersteuning in de WW goed in kaart gebracht worden. Wel dient daarbij aangetekend te worden dat het extra geld in het kader van het actieplan niet geoormerkt is. Door de registratie op individueel niveau kunnen de effecten van de dienstverlening van UWV goed vastgesteld worden voor de doelgroep zwak en eventueel ook afzonderlijk voor de vijftigplussers die voor een groot deel vallen binnen de groep 'zwak'.

3.6.2 Onderzoeksvragen

De deelvragen voor de intensieve ondersteuning in de WW zijn:

1. Input: Hoe is de investering van 20 miljoen besteed?
2. Activiteiten: Hoe is de dienstverlening geïmplementeerd? Waaruit bestaat de dienstverleningspakket? Hoe hebben werkzoekenden de dienstverlening ervaren (uitgesplitst naar leeftijd)? Voelt de werkzoekende zich geholpen bij het vinden van een baan?
3. Output: Welke werkzoekenden (uitgesplitst naar leeftijd) hebben welke type dienstverlening ontvangen? Is het type dienstverlening van invloed op de klanttevredenheid? Doen zich hierbij verschillen voor tussen verschillende klantgroepen in de WW (uitgesplitst naar kansprofiel Werkverkenner, leeftijd en mogelijke andere achtergrondkenmerken en factoren uit de Werkverkenner)?
4. Outcome: Welke effecten heeft de dienstverlening op de werkzoekvaardigheden (kennis van sollicitatiemethoden, vertrouwen in eigen zoek- en presentatievaardigheden, kennis van arbeidsmarktmogelijkheden), houding (werkzoekmotivatie, zelfreflectie en zelfwaardering) en gedrag (intensiteit en diversiteit van sollicitatie-inspanningen en breedte van werkzoekgedrag)? Doen zich hierbij verschillen voor tussen verschillende klantgroepen in de WW (uitgesplitst naar kansprofiel Werkverkenner, leeftijd en mogelijke andere achtergrondkenmerken en factoren uit de Werkverkenner)?
5. Doelrealisatie: Zijn 10.000 werkzoekenden met de intensieve ondersteuning bereikt? Is de kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers afgenomen?
6. Doeltreffendheid: Welk effect heeft de aanvullende dienstverlening op de baanvindkans binnen 12 maanden na instroom in de WW? Welk effect heeft de aanvullende dienstverlening uitstroom uit de WW binnen 12 maanden na instroom? Welk effect heeft de dienstverlening op de kwaliteit van de verkregen baan (in termen als passend bij niveau, beloning, type contract enz, mede in relatie tot de oude baan)? Welk effect heeft de dienstverlening op het gebruik van de WW - fractie van de tijd dat men een beroep doet op de WW in een periode van 30 maanden vanaf (oorspronkelijke) instroom in de WW¹¹ - en op het hebben van betaald werk - fractie van de tijd dat men in een dienstverband werkzaam is in genoemde periode van 30 maanden?
7. Leerpunten: Hoe is de doeltreffendheid van de intensieve ondersteuning te vergroten? Missen werkzoekenden nog bepaalde aspecten in de dienstverlening die hen zouden kunnen helpen bij het verbeteren van kansen op werk? Welke

¹¹ Voor deze periode is gekozen omdat dit gemiddeld in de onderzochte periode van WW-instroom (juli 2017 - juli 2018) de maximale duur van het recht op WW is.

leerpunten zijn te formuleren voor de implementatie en de uitvoering van het dienstverleningsaanbod?

3.6.3 Methoden en gegevens

Voor dit onderdeel start UWV een experiment met controlegroep om zo zuiver mogelijk de netto-effectiviteit vast te stellen. Naar verwachting zal dit experiment in juli 2017 van start gaan. Binnen dit experiment vindt een vergelijking plaats tussen de werkloosheidsduur voor werklozen uit de experimentele en werklozen uit de controlegroep. Ook wordt de invloed op 'zachtere' kenmerken meegenomen in de analyse. Deze effectmeting wordt afzonderlijk aanbesteed. Binnen het kader van de evaluatie van het actieplan is het zaak om af te stemmen met het onderzoeksbureau om effecten voor vijftigplussers of de groep 'zwak' afzonderlijk inzichtelijk te maken. Daarnaast kunnen via de evaluatie in het kader van het actieplan diepte-interviews gehouden worden over de activiteiten die ingezet zijn voor vijftigplussers en voor verklaringen van de gevonden effecten.

UWV experiment

UWV vormt de nieuwe dienstverlening integraal in voor alle groepen werklozen en heeft betrekking op de nieuwe instroom. De dienstverlening varieert met de score op de werkverkenner, waarbij de intensiteit oploopt met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. In het experiment wordt 20% van alle WW-instromers de nieuwe dienstverlening onthouden. Zij hebben wel de mogelijkheid om op verzoek van de intensieve dienstverlening gebruik te maken. De middelen uit het extra budget voor de instromers die op basis van de werkverkenner bij instroom als 'zwak' gekwalificeerd wordt (0-25% score op de kansverkenner, 10% van de instroom, 91% 50-plussers), worden niet geoormerkt. Wel kan binnen het totale experiment onderzocht worden of de effecten voor de groep 'zwak' afwijken van het gemiddelde.

Er zijn richtlijnen voor de dienstverlening die de experimentele groep en de controlegroep ontvangen. Zo krijgen personen uit de controlegroep bijvoorbeeld geen werkoriëntatiegesprek. Binnen de richtlijnen kan de casemanager bepalen wat voor de klant nodig is op basis van de Keuzehulp.

De belangrijkste outcome-indicator voor de effectmeting is verkorting van de werkloosheidsduur en daarnaast ook de duur van de baan waarin werklozen terecht komen (de kwaliteit van de match).

Binnen UWV kan uit een aantal registratiebestanden informatie gehaald worden voor monitoring en effectmeting.

- Uit de uitkeringsadministratie (WWO) zijn persoonskenmerken, opleiding, hoogte en duur van de werkloosheid e.d. te halen.
- De werkverkenner biedt zicht op de kans op werk bij instroom in de WW en de indeling in de groepen zwak (relevant in het kader van het Actieplan 50-plus), matig, goed en zeer goed. Ook de kenmerken die in de werkverkenner vastgelegd worden, kunnen bij het onderzoek betrokken worden: leeftijd, opleiding, WIA 35- herkomst, doorstroom naar ZW binnen 1 jaar WW, financiële problemen, problemen met Nederlands, direct contact met werkgevers, werkzoekintentie, visie op terugkeer naar werk, gewerkte jaren in laatste functie, legt oorzaak werkloosheid buiten zichzelf, algemeen werkvermogen, lichamelijk werkvermogen, geestelijk werkvermogen en voelt zich te ziek om te werken.
- Gegevens over de ingezette dienstverlening en sollicitatieactiviteiten van de WW-ers worden op persoonsniveau geregistreerd in Sonar. Aandachtspunt is wel de registratie van vervolgbijeenkomsten van bijvoorbeeld netwerktrainingen of workshops, onder meer uit ervaring van Succesvol naar werk (Netwerktraining 55+). Soms wordt alleen de eerste bijeenkomst geregistreerd. Verder worden ook uitnodigingen voor bijeenkomsten op individueel niveau geregistreerd, waarbij niet altijd de daadwerkelijke opkomst van de WW-er goed bijgehouden wordt.
- De polisadministratie geeft op persoonsniveau informatie over het vinden van een baan, baankenmerken als contracttype, aantal uren, sector en de duurzaamheid van de baan.

Er wordt binnen het onderzoek geregistreerd wie een 'zelfmelder' is. Dit zijn personen die onder de controlegroep vallen en die zelfstandig de intensieve dienstverlening aanvragen terwijl zij in de controlegroep ingedeeld zijn.

Via analyse van de verschillen tussen de experimentele groep en controlegroep kunnen de verschillen in dienstverlening en de effecten daarvan vastgesteld worden.

De 'zachtere' factoren als motivatie en zelfkennis zijn niet beschikbaar uit de registraties. Deze zouden vastgesteld kunnen worden via aanvullende gegevensverzameling, bijvoorbeeld via een online enquête. Dit zou kunnen via een link in de digitale werkmap van werkzoekenden. Dit kan een eenmalige meting bij experimentele en controlegroep zijn of een nulmeting bij instroom gevolgd door een eenmeting na verloop van tijd, waarbij de maatstaf het verschil is tussen de verschillen bij nul- en eenmeting van de experimentele en de controlegroep.

Evaluatie in het kader van het actieplan

Daarnaast zouden ook diepte-interviews met uitvoerders en/of focusgroepen met werklozen gehouden kunnen worden om inzicht te krijgen in de implementatie van de maatregel, de ervaringen van direct betrokkenen en eventuele succes- en faalfactoren. In aanvulling kunnen UWV-staffunctionarissen op beleidsniveau geïnterviewd worden.

3.6.4 Overzicht methoden en gegevens

Tabel 3.4 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Onderzoeksvraag	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
Analyse uitstroom	2 (activiteiten) 3 (output) 4 (outcome) 5 (doelrealisatie)	• UWV/onderzoeksbureau	• Sonar • WWO • Polisadministratie
Digitale enquête werzoekenden	3 (output) 4 (outcome)	• UWV/onderzoeksbureau	n.v.t.
Interviews UWV functionarissen	1 (input) 2 (activiteiten) 7(leerpunten)	• Onderzoeksbureau	n.v.t.

3.7 Experimenten meer werk

3.7.1 Evaluatieniveau

De maatregel Experimenten meer werk is een enigszins afwijkende maatregel doordat nog niet bekend is welke aanvragen met welke inhoud ingediend en toegekend gaan worden. De maatregel is gericht op de financiële ondersteuning van innovatieve projecten die als doel hebben de latente werkgelegenheid voor vijftigplussers toegankelijke te maken en de mogelijkheden op werk voor die doelgroep te vergroten. Het resultaat van deze projecten is weliswaar van belang, maar voor de evaluatie staan de leerervaringen die de projecten opleveren centraal.

Een tweede afwijkende punt is dat deze maatregel bestaat uit afzonderlijke projecten die elk geëvalueerd worden. Van deze afzonderlijke evaluaties kan in de evaluatie van het actieplan gebruik gemaakt worden.

3.7.2 Onderzoeksvragen

De deelvragen voor de Experimenten meer werk zijn:

1. Input: Hoe is de investering besteed?

2. Activiteiten: Hoe zijn de Experimenten meer werk geïmplementeerd? Welke aanpakken zijn gesubsidieerd? Welke activiteiten worden uitgevoerd om werkgelegenheid te ontsluiten en meer werk te creëren voor vijftigplussers?
3. Output: Hoeveel vijftigplussers zijn bereikt? Wat zijn de directe resultaten van de gesubsidieerde aanpakken?
4. Outcome: In hoeverre is er binnen de gesubsidieerde aanpakken latente werkgelegenheid ontsloten; is de vraagzijde gestimuleerd en heeft de doelgroep (tijdelijk) werk gekregen? Hoeveel vijftigplussers hebben werk? Wat zijn de kenmerken van dat werk?
5. Doeltreffendheid: In hoeverre dragen de gekozen vorm van de experimenten meer werk (subsidieregeling) en de inhoud van de gesubsidieerde aanpakken bij aan de doelstellingen?
6. Leerpunten: Welke leerpunten zijn te formuleren voor een eventuele brede uitrol van innovatieve aanpakken gericht op het ontsluiten van werkgelegenheid en het stimuleren van de vraagzijde?

3.7.3 Methoden en gegevens

Voor de evaluatie kan gebruik gemaakt worden van de gegevens van de aanvragen en toekenningen van DUS-I. Welke aanvragen zijn ingediend en welke toegekend? Wat is de inhoud van de aanpakken en wat is de reden dat zij zijn gegund/afgewezen. Daarnaast biedt de informatie van de uitvoerders/DUS-I zicht op besteding van het budget.

Een belangrijke bron wordt gevormd door de afzonderlijke evaluaties. Deze evaluaties dienen, zoals voorgeschreven is in de Regeling, een duidelijk beeld te geven van de gehanteerde (innovatieve) methodiek, de lessen die bij de toepassing ervan geleerd zijn en de resultaten die met de methodiek bereikt zijn. De gerapporteerde evaluaties kunnen gebruikt worden in het kader van de evaluatie van het actieplan. Voor projecten kan systematisch in kaart gebracht worden: de uitputting van de middelen (input), de gefinancierde activiteiten (activiteiten), het doelgroepbereik (output) en het aantal deelnemers dat werkt en de kenmerken van deelnemers en het werk (outcome). Daarnaast wordt een belangrijk aspect gevormd door de leereffecten. De insteek is om alle projectevaluaties in de evaluatie van het actieplan te betrekken. Als dit er erg veel zijn kan besloten worden dat een steekproef volstaat. Naast een analyse van de gerapporteerde evaluaties stellen we gesprekken met enkele stakeholders (uitvoerders van de projecten voor) om meer

zicht te krijgen op de leereffecten en mechanismen. In een meta-evaluatie kan overkoepelend bekeken worden of er leereffecten zijn voor de verbetering van de werkgelegenheid van vijftigplussers en het benutten van de mogelijkheden voor deze groep.

Ook de Regeling zelf dient geëvalueerd te worden, met andere woorden: is de Regeling een goed instrument om te komen tot nieuwe ideeën/leereffecten? Dit kan via interviews met beleidsmedewerkers en leden van de beoordelingscommissie van de aanvragen.

3.7.4 Overzicht methoden en gegevens

Tabel 3.4 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Onderzoeksvraag	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
analyse documenten, interviews	2 (activiteiten) 3 (output) 4 (outcome) 5 (doeltreffendheid)	• SZW, gesubsidieerde projectaanvragen	• n.v.t.
interviews beleidsmakers SZW/beoordelingscommissie	5 (doeltreffendheid) 6 leerpunten	• onderzoeksbureau	• n.v.t.

3.8 Campagne en boegbeelden

3.8.1 Randvoorwaarden evaluatieplan

De campagne en boegbeelden moeten leiden tot een verbetering van de beeldvorming over vijftigplussers en een grotere bekendheid van de (financiële) instrumenten. Een nul- en éénmeting onder werkgevers en werknemers naar hun beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt en de bekendheid van instrumenten zou kunnen laten zien in hoeverre deze in positieve zin zijn veranderd. De campagne en boegbeelden zijn echter al gestart, dus een zuivere nulmeting is niet mogelijk.

De kern van de evaluatie van de campagne en boegbeelden bestaat daarom uit een eindmeting onder werkgevers en werknemers. De eindmeting geeft inzicht in de outcome en impact van deze maatregel. Om een indicatie te verkrijgen van de langetermijntrends met betrekking tot veranderingen in de beeldvorming over vijftigplussers dient bestaand longitudinaal onderzoek geanalyseerd te worden. Ten slotte geven een inventarisatie van de campagneactiviteiten en interviews met betrokken inzicht in de implementatie en uitvoering.

3.8.2 Deelvragen campagne en boegbeelden

De deelvragen voor de campagne en boegbeelden zijn:

1. Input: Hoe zijn de middelen voor de campagne en boegbeelden besteed?
2. Activiteiten: Hoe hebben de campagne en boegbeelden vorm gekregen?
3. Output: Wat is het mediabereik? In hoeverre zijn werkgevers en vijftigplussers bereikt met de campagne en boegbeelden?
4. Outcome: In hoeverre zijn werkgevers en vijftigplussers bekend met de boodschap van campagne en boegbeelden? Hoe worden de campagne en boegbeelden gewaardeerd? In hoeverre zijn werkgevers en vijftigplussers bekend met de maatregelen uit het actieplan? Hoe worden de maatregelen gewaardeerd?
5. Impact: Welke veranderingen zijn zichtbaar in de beeldvorming over vijftigplussers; de bereidheid om te investeren in vijftigplussers en de mate waarin het normaal is om vijftigplussers aan te nemen?
6. Doelrealisatie: Is de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt verbeterd?
7. Doeltreffendheid: Is het plausibel dat de campagne en boegbeelden hebben bijgedragen aan de beeldvorming over vijftigplussers?
8. Leerpunten: Welke leerpunten zijn te formuleren om de beeldvorming verder te verbeteren en de kennis over dit maatschappelijke probleem verder te vergroten?

3.8.3 Methoden

De evaluatie van de campagne en boegbeelden geeft inzicht in de doelrealisatie: Is de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt verbeterd? Om dit vast te stellen dienen de volgende methoden worden ingezet:

1. Enquête onder werkgevers.
2. Analyse longitudinale bronnen beeldvorming vijftigplussers.
3. Analyse campagnevolgsysteem.

Ad 1)

Een enquête onder werkgevers naar hun beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt laat zien in hoeverre deze beeldvorming in positieve zin is veranderd. Vanwege de efficiencyvoordelen stellen we voor hierbij aan te sluiten bij de brede werkgeversenquête die wordt uitgevoerd om ook inzicht te verkrijgen in de effecten van o.a. de financiële maatregelen en de werkgeversdienstverlening.

In de meting onder een representatieve steekproef van werkgevers en werknemers kunnen de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Bekendheid en waardering van de campagne en boegbeelden.
- Bekendheid en waardering van de maatregelen van het actieplan, in het bijzonder de financiële instrumenten.
- Het (zelf)beeld van vijftigplussers ten opzichte van jongeren (arbeidsproductiviteit, ziekteverzuim).
- De bereidheid om te investeren in scholing en loopbaanontwikkeling van/door vijftigplussers.
- De bereidheid om ouderen aan te nemen (werkgevers).
- De mate waarin het aannemen van ouderen normaal is (werkgevers)
- De gepercipieerde bijdrage van de campagne en maatregelen aan de kansen van vijftigplussers op de arbeidsmarkt.

Ad 2)

In aanvulling op de enquête dient longitudinaal onderzoek te worden bestudeerd naar de beeldvorming over vijftigplussers. Het onderzoek 'Vraag naar Arbeid' van het SCP geeft tweejaarlijks informatie over het oordeel van werkgevers over het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren en de productiviteit van ouderen ten opzichte van hun loonkosten. Randstad voert ieder kwartaal een monitor uit waarin actuele thema's zoals de houding ten aanzien van ouderen aan bod komen (WerkMonitor). De meting over Q2 van 2016 stond onder meer in het teken van de houding ten aanzien van ouderen. De resultaten van deze onderzoeken hebben weliswaar geen betrekking op uitkomsten van de campagne van het actieplan, maar geven wel een beeld van trends en kunnen daarmee helpen om de uitkomsten van de campagne te interpreteren.

Ad 3)

Het ministerie van SZW heeft een campagnevolgsysteem. Hierin worden gegevens verzameld over mediabereik (aantal interviews met boegbeelden uitgesplitst naar media, aantal bezoeken et cetera). Het campagnebureau BKB verzamelt gegevens over het boegbeeld John de Wolf (Facebook Likes, interactie, bereik). Met deze gegevens ontstaat inzicht in de output en outcome van de campagne en boegbeelden. Deze gegevens kunnen worden verrijkt met informatie over de kosten van de campagne en boegbeelden (input).

3.8.4 Overzicht methoden en gegevens

Tabel 3.5 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Onderzoeksvraag	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
Enquête onder werkgevers	Outcome (4) Impact (5)	Onderzoeksbureau	• n.v.t.
Analyse longitudinale bronnen beeldvorming vijftigplussers	Impact (5)	n.v.t.	n.v.t.
Analyse campagnevolgsysteem	Activiteiten (2) Output (3)	Ministerie van SZW	n.v.t.

3.9 Monitor

De monitor geeft eenmalig inzicht in de uitvoering van de activiteiten binnen het actieplan en de tussentijdse resultaten. Per maatregel hebben wij bekeken welke onderzoeksactiviteiten nog gedurende de uitvoering van het actieplan leiden tot bruikbare gegevens voor de monitor. Naast deze specifieke informatie per maatregel is het raadzaam om in de monitor ook actuele gegevens op te nemen over de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers, zoals de arbeidsparticipatie en werkloosheid. Dit geeft inzicht in de brede context waarbinnen het actieplan wordt uitgevoerd. Ook geeft dit inzicht in de vraag of er een positieve ontwikkeling waarneembaar is richting de doelstellingen van het actieplan.

3.9.1 Tweede-loopbaanadvies

De monitor van het tweede-loopbaanadvies is te baseren op twee bronnen.

Allereerst zijn dat de enquêtes onder loopbaanadviseurs, deelnemende werknemers en leidinggevendenden. Doordat de dataverzameling doorlopend via de loopbaanadviseurs plaatsvindt, is het in beginsel mogelijk op ieder moment een actueel inzicht te geven in de ingevulde vragenlijsten. Voor de monitor zijn zowel de 'randtotalen' interessant (Hoeveel vragenlijsten zijn door welke groepen ingevuld? Bij hoeveel personen is een nulmeting afgenomen en bij hoeveel ook een éénmeting?) als frequentietabellen met de inhoudelijke uitkomsten (Hoe staat het met de zelfkennis, zelfvertrouwen en loopbaanvaardigheden van de werknemers? Voelt de direct leidinggevende zich voldoende toegerust voor de dialoog met de werknemer over zijn loopbaan? Et cetera).

De tweede bron zijn de registratiegegevens van de subsidieverlenende instantie DUS-I. DUS-I kan op een gegeven moment een actueel, geanonimiseerd bestand leveren van het aantal verstrekte subsidies, het totale en gemiddelde subsidiebedrag, de kenmerken

van de subsidie (pakketten voor bedrijven of vouchers voor individuele werknemers) en de kenmerken van de subsidieontvangers.

3.9.2 Werkgeversdienstverlening

Aangezien het bij de werkgeversdienstverlening gaat om een intensivering en een andere insteek van de contacten, lijkt het minder informatief om bijvoorbeeld het aantal contacten van UWV met werkzoekenden en tussen werkzoekenden en werkgevers (uit Sonar) als maatstaf te nemen voor de monitoring.

Voor de monitoring wordt gebruik gemaakt van de verantwoordingsinformatie van UWV. Daar staat in welke activiteiten er verricht worden per WSP en landelijk. Ook kunnen specifieke additionele maatregelen uit de werkgeversdienstverlening in kaart gebracht worden, bijvoorbeeld de Inspiratiedagen.

3.9.3 Financiële instrumenten

De monitoring van de financiële instrumenten kan zich beperken tot wat regulier beschikbaar is in rapportages van UWV en het ministerie van SZW.

3.9.4 Intensieve ondersteuning WW

In de monitor zal in ieder geval gekeken kunnen worden naar doelgroepbereik (aantal WW-ers met kenmerken) en het uitvoeringsproces (face-to-face contacten en ingezette instrumenten (netwerktrainingen, scholing)). Aangezien de gelden niet geoormerkt zijn, is het niet mogelijk exact te traceren welke activiteiten voor werkzoekenden gefinancierd worden uit het actieplan. Voor de monitoring van de intensieve ondersteuning in de WW kan wel gekeken worden naar inzet van activiteiten binnen de doelgroep zwak (of kan onderscheid gemaakt worden naar leeftijd vijftigplus).

3.9.5 Experimenten meer werk

De monitor van de experimenten meer werk is op de eerste plaats te baseren op de gegevens die ten behoeve van de subsidie van de projecten zijn aangeleverd bij DUS-I. Het gaat hierbij om de cijfermatige totalen (aantal projecten, totale en gemiddelde subsidiebedrag) en de inhoudelijke beschrijvingen van de projecten (doel, werkwijze, et cetera). De belangrijkste bron hiervoor zijn de aanvraagformulieren en de bijlagen daarbij. Door de looptijd van de experimenten (maximaal anderhalf jaar), de aard van de subsidieverstrekking (eenmalig, toekenning tot oktober 2017) en kwalitatieve aard van de evaluatie resulteert deze maatregel niet in tussentijdse monitorgegevens.

3.9.6 Campagne en boegbeelden

De monitor van de campagne en boegbeelden is te baseren op het campagnevolg-systeem dat het ministerie van SZW gebruikt. Dat geeft inzicht in het mediabereik en de eerste reacties op de campagne (Facebook likes et cetera).

3.9.7 Overzicht methoden en gegevens monitor

Tabel 3.5 Overzicht methoden en gegevens

Methode	Maatregel	Gegevensleveranciers	Gegevenssets
Enquêtes onder loopbaanadviseurs, deelnemende werknemers en leidinggevenden	Tweede-loopbaanadvies	• Onderzoeksbureau	n.v.t.
Analyse van registratiegegevens	<ul style="list-style-type: none"> • Tweede-loopbaanadvies • Experimenten meer werk 	• DUS-I	Subsidiegegevens
Interviews bij deelnemende bedrijven	Tweede-loopbaanadvies	• Onderzoeksbureau	n.v.t.
Verantwoordingsinformatie UWV	Werkgeversdienstverlening Financiële instrumenten	• UWV	
Analyse van registratiegegevens	Werkgeversdienstverlening	• UWV	Inspiratiedagen
Analyse deelnemers experiment	Intensieve dienstverlening	• UWV	• Sonar
Analyse campagnevolg-systeem	Campagne en boegbeelden	• Ministerie van SZW	n.v.t.

Literatuurlijst

Algemene Rekenkamer (2005), Handleiding onderzoek naar doelmatigheid en doeltreffendheid. Den Haag.

Hoogerwerf, A. (1989). 'De beleidstheorie in de beleidspraktijk: een tussenbalans'. In: Beleidswetenschap, nr. 3 p. 320-341.

Luken, T. (2015). 'Verbetering loopbaanbegeleiding. Obstakels en mogelijkheden'. In: Tijdschrift voor HRM, 4 2015, www.tijdschriftvoorhrm.nl/newhrm/downloaddocument.php?document=540

Rijksoverheid, Handreiking Beleidsdoorlichtingen, <http://www.rijksbegroting.nl/beleids-evaluaties/evaluaties-en-beleidsdoorlichtingen/handreiking>

Snel, E. (2013). 'De Theory of Change-benadering: weten is méér dan meten'. In: J. Omlo, M. Bool en P. Rensen (red.), Weten wat werkt. Passend evaluatieonderzoek in het sociale domein. Amsterdam, Uitgeverij SWP, pp. 145-164.

UWV, Effectevaluatie nieuwe dienstverlening WW, startnotitie.

Vos, E. de, Zwinkels, W., Heyma, A. en Klaveren, C. van (2008), Handboek meetmethoden van effectief arbeidsmarktbeleid. SZW Werkdocument 405. Den Haag.

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl