

Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

**Ministerie van  
Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties**

Turfmarkt 147  
Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

**Kenmerk**

**Uw kenmerk**

Datum 26 april 2019

Betreft Vragen over het bericht dat rijksambtenaren met AOW straks  
niet langer mogen doorwerken

Mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bied ik u hierbij de antwoorden aan op de schriftelijke vragen van de leden Wiersma en Middendorp (beiden VVD) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en mij over het artikel 'Rijksambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken' (ingezonden 22 maart 2019, met kenmerk 2019Z05669).

Tevens bied ik u de antwoorden aan op de aanvullende schriftelijke vragen van het lid Van Brenk (50PLUS) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ingezonden 22 maart, met kenmerk 2019Z05672).

Daarnaast maak ik in deze brief graag gebruik van de gelegenheid om te reageren op de motie van lid Van Brenk (50Plus), die de regering oproept het goede voorbeeld te geven en ruimte voor (instroom van) vijftigplussers bij de rijksoverheid maximaal te benutten<sup>1</sup>.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

drs. K.H. Ollongren

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 861

**2019Z05669**

Vragen van de leden Wiersma en Middendorp (beiden VVD) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het artikel 'Rijksambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken' (ingezonden 22 maart 2019)

**1**

**Klopt het dat de Rijksoverheid vanaf volgend jaar een einde maakt aan haar beleid om werknemers niet automatisch te ontslaan bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd? 1) Waarom is daartoe besloten?**

Ja. In de cao Rijk 2018-2020 is afgesproken dat doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2020 alleen mogelijk is in specifieke gevallen op basis van overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen.

Hiertoe is besloten omdat deze beleidsmaatregel aansluit bij zowel de uitgangspunten in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (SPB 2025), dat ik op 13 juli 2018 aan uw Kamer heb gestuurd<sup>2</sup>, als bij de modernisering van arbeidsvoorwaarden.

**2**

**Klopt het, zoals een woordvoerder van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangeeft, dat het ambtenarenbestand te 'grijs' is en dit beleid niet helpt om dat tij te keren?**

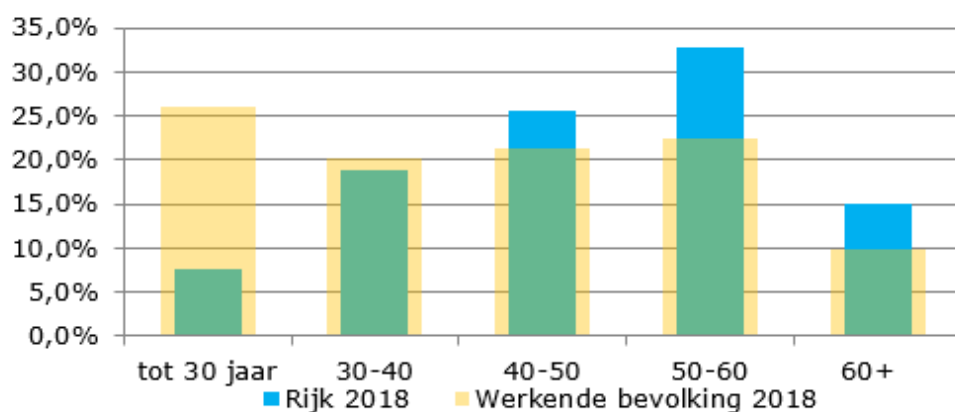
De woordvoerder heeft gemeld dat de afgelopen jaren werknemers langer zijn gaan doorwerken. Tegelijkertijd waren er soms weinig plekken beschikbaar voor nieuwe instroom. Het personeelsbestand bij het Rijk is daardoor meer vergrijsd dan de gehele werkende bevolking in Nederland.

In aanvulling hierop wil ik benoemen dat met ingang van 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) wordt ingevoerd. Dit betekent dat werknemers bij de overheid te maken gaan krijgen met het private arbeidsrecht. De genomen beleidsmaatregel binnen het Rijk, waarbij het automatisch recht op doorwerken komt te vervallen, draagt bij aan de modernisering van arbeidsvoorwaarden en sluit beter aan bij reguliere arbeidsovereenkomsten in de marktsector. Tegelijkertijd wordt wel de mogelijkheid geboden om langer door te werken, als daar van beide kanten behoefte aan is.

Onderstaande grafiek toont de leeftijdsopbouw van medewerkers bij het Rijk in 2018 in vergelijking met de Nederlandse arbeidsmarkt.

---

<sup>2</sup>Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 31 490, nr. 243



Bron: P-Direkt; CBS

De gemiddelde leeftijd bij het Rijk schommelt al geruime tijd rond de 47,5 jaar en is daarmee geen evenredige afspiegeling van werkend Nederland<sup>3</sup>. Binnen het Rijk worden verschillende maatregelen genomen om het personeelsbestand te verjongen. We willen enerzijds jongeren kansen bieden voor een uitdagende carrière bij de Rijksoverheid en anderzijds de kennis en ervaring van ouderen beter benutten. De beleidsmaatregel in casu draagt hier op een positieve manier aan bij en stimuleert een optimale afstemming tussen vraag en aanbod op het gebied van benodigde kennis en ervaring. Noodzakelijke expertise blijft hierdoor beschikbaar.

### 3

**Deelt u de mening dat het negatieve stereotype beeld dat soms rond oudere werknemers hangt met deze maatregel wordt bestendigd? Zo nee, waarom niet? Deelt u de mening dat dit onwenselijk is? Zo nee, waarom niet?**

De mening dat er een negatief stereotype beeld rond oudere medewerkers wordt bestendigd door deze beleidsmaatregel deel ik niet. Wel deel ik de mening dat een dergelijke stereotype beeld onwenselijk is. Iedere medewerker heeft andere talenten en behoeften en dit moet tot uiting kunnen komen in de manier waarop hij/zij zijn loopbaan vormgeeft. Het Rijk zet in op een cultuur en werkomgeving waar leren en ontwikkelen een onlosmakelijk deel van het werk is en waarbij bijvoorbeeld oudere medewerkers hun kennis en ervaring overbrengen op jongere collega's, die op hun beurt juist hun nieuwe inzichten delen op de werkvloer. De aanwezigheid van verschillende generaties op de werkvloer biedt kansen om relevante kennis en ervaring binnen de organisatie te borgen, wat ook na deze beleidsmaatregel mogelijk blijft.

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 31 490, nr. 239

4

**Bent u van mening dat de Rijksoverheid een voorbeeldfunctie heeft in het bieden van de mogelijkheid om langer door te werken? Zo ja, hoe vult de Rijksoverheid deze voorbeeldfunctie in?**

Ten aanzien van de voorbeeldfunctie is relevant dat de mogelijkheid van langer doorwerken bij wederzijds goedvinden blijft bestaan. Belangrijk is dat het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden van het Rijk aansluiten bij wensen en behoeftes van medewerkers in verschillende levensfasen. Het Rijk heeft speciale aandacht voor de laatste fase in de carrière van rijksambtenaren. Ik hecht veel waarde aan de inzetbaarheid van iedereen, onder wie de substantiële groep van oudere werknemers.

De Rijksoverheid wil het mogelijk maken dat mensen gezond kunnen blijven werken en een leven lang leren. Ook dit blijkt uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk en het belang dat ik daarin hecht aan duurzame inzetbaarheid vanuit zowel oog voor werkbeleving en vitaliteit als de ontwikkeling van medewerkers. Ik streef ernaar om meer maatwerk mogelijk te maken om te kunnen inspelen op individuele verschillen. Dit draagt eraan bij dat een werkomgeving wordt gecreëerd waarin diverse generaties zich thuis voelen en op een plezierige wijze invulling kunnen geven aan werk en ontwikkeling, met daarbij passende arbeidsvoorwaarden.

5

**Wat is uw reactie op de kritiek van onderzoeker Jaap Oude Mulders dat enkel en alleen deze maatregel intrekken heel weinig effect zal hebben op verjonging van het personeelsbestand?**

Ik deel deze mening, maar deze beleidsmaatregel is zoals ook toegelicht in het antwoord op vraag 2, onderdeel van een breed pakket aan maatregelen. Uitstroom op de pensioengerechtigde leeftijd zorgt op zichzelf voor betere doorstroommogelijkheden voor jongeren. Carrièrekanalen zijn van belang om aantrekkelijk te blijven voor deze doelgroep, evenals de modernisering van het personeelsbeleid en daarbij passende arbeidsvoorwaarden.

6

**Wat betekent deze beleidswijziging voor ambtenaren die met plezier naar hun werk gaan en na het bereiken van de AOW-leeftijd toch willen doorwerken?**

Zoals eerder gemeld blijft doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk bij de sector Rijk op basis van overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen. Er is evenwel geen sprake van een recht op doorwerken.

7

**Vindt u het wenselijk dat slechts een derde van de rijksambtenaren echt de vrijheid voelt om langer door te werken en slechts één op de acht het idee heeft dat hun baas dat prettig vindt?**

Het Rijk stelt werkbeleving van medewerkers voorop, waarbij een open cultuur centraal staat. Uit het onderzoek van Jaap Oude Mulders, dat in het artikel wordt aangehaald, blijkt dat rijksambtenaren gemiddeld meer vrijheid ervaren om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd dan elders. Ik acht het van belang dat de medewerker die langer door wil werken zich vrij voelt om dit met de manager te bespreken. Het Rijk investeert in een veilige werkomgeving en aanspreekcultuur, waarbij ik verwacht dat (top)managers hierin het goede voorbeeld geven.

## 8

### **Wat doet u om dit aandeel te verhogen?**

Zie het antwoord op vraag 7

1) <https://www.trouw.nl/samenleving/rijksambtenaren-met-aow-mogen-straks-niet-langer-doorwerken-~a2979841/>.

2019Z05672

Vragen van het lid Van Brenk (50PLUS) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Ambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken' (ingezonden 22 maart 2019)

1

**Heeft u kennisgenomen van het krantenbericht 'Ambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken'? 1) Is het waar dat de beleidslijn van het kabinet Rutte II om ambtenaren juist in de gelegenheid te stellen om na de AOW-leeftijd door te werken nu verlaten wordt omdat het ambtenarenbestand te 'grijs' is, en er 'niet voldoende ruimte' is voor nieuwe instroom? Kan worden toegelicht waarom voor deze beleidswijziging is gekozen?**

In de cao Rijk 2018-2020 is afgesproken dat doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2020 alleen mogelijk is in specifieke gevallen op basis van overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen.

Hiertoe is besloten omdat deze beleidsmaatregel aansluit bij zowel de uitgangspunten in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (SPB 2025), dat ik op 13 juli 2018 aan uw Kamer heb gestuurd<sup>4</sup>, als bij de modernisering van arbeidsvoorwaarden.

2

**Klopt het, dat recent onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) juist uitwijst dat het vrijlaten van de pensioenleeftijd nauwelijks effect heeft om mensen langer aan de slag te houden, en dat onderzoek ook uitwijst dat het een hardnekkig misverstand is dat dit ten koste gaat van de werkgelegenheid van jongeren, en dat er dus geen verdringing optreedt? 2)**

**Is het waar dat van de circa 130.000 overheidsambtenaren, ongeveer 460 werknemers ouder dan de AOW-leeftijd is, en dat derhalve het niet na de AOW-leeftijd door laten werken van ambtenaren een gering effect zal hebben op het tegengaan van vergrijzing en het bevorderen van nieuwe instroom, laat staan het substantieel verjongen van het personeelsbestand?**

Ik heb kennisgenomen van het onderzoek waar u aan refereert.

Onderstaande grafiek laat zien hoeveel medewerkers binnen het Rijk ouder zijn dan de AOW-leeftijd. In 2018 betreft dit 811 medewerkers.

---

<sup>4</sup>Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 31 490, nr. 243

Aantal dat doorwerkt na AOW leeftijd



Bron: P-Direkt

Hoe deze aantallen zich verhouden tot het totaalbestand aan personeel is te zien in onderstaande grafiek.

Aandeel dat doorwerkt na AOW leeftijd  
(als % van de personeelsomvang)



Bron: P-Direkt

Het aantal medewerkers dat doorwerkt na de AOW-gerechtigde leeftijd betreft een relatief kleine groep ten opzichte van het totale personeelsbestand. Ik onderschrijf dat de genomen beleidsmaatregel niet substantieel zal bijdragen aan verjonging. Wel levert deze maatregel een bijdrage aan het effectueren van een meer evenwichtig personeelsbestand waarbij noodzakelijke expertise beschikbaar blijft. Daarnaast draagt deze beleidsmaatregel bij aan modern personeelsbeleid en bijpassende arbeidsvoorwaarden, voor iedere levensfase.

### 3

**Deelt u mening, dat verhoging van de AOW-leeftijd gezorgd heeft voor bewustwording en beleidsontwikkeling ter zake van duurzame inzetbaarheid van oudere werkenden?**

De vergrijzing, ontgroening en toenemende levensverwachting maken langer doorwerken mogelijk en noodzakelijk. Langer doorwerken speelt niet alleen een rol als het gaat om het op lange termijn betaalbaar houden van voorzieningen voor alle generaties, maar ook als het gaat om een arbeidsmarkt met een evenwichtige balans tussen mensen die werken en mensen die niet meer tot de beroepsbevolking horen. De pensioenleeftijd stijgt, omdat we steeds ouder worden en ook met het oog op een evenwichtige ontwikkeling van het arbeidsaanbod (handen aan het bed, een leerkracht voor de klas). Ook om deze reden werken we langer door en gaat de AOW-leeftijd geleidelijk omhoog. Het kabinetsbeleid is daarom gericht op duurzame inzetbaarheid, zodat mensen steeds beter werkend de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

### 4

**Deelt u de mening dat het nu onmogelijk maken van doorwerken na de AOW-leeftijd voor ambtenaren – mede met het oog op de belangrijke voorbeeldfunctie van de overheid - niet bevorderlijk is voor het stimuleren van maatregelen, gericht op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, waaronder ambtenaren? Kunt u uw antwoord motiveren?**

Deze mening deel ik niet. Ik benadruk dat doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 1 januari 2020 nog steeds mogelijk is op basis van overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker. Hierbij worden de persoonlijke en financiële omstandigheden van de medewerker nadrukkelijk meegewogen.

Het Rijk heeft speciale aandacht voor de laatste fase in de carrière van rijksambtenaren. Ik hecht veel waarde aan de inzetbaarheid van iedereen, onder wie de substantiële groep van oudere werknemers. Daarom werkt het Rijk toe naar individueel beleid, waarbij in het kader van duurzame inzetbaarheid rekening gehouden wordt met de levensfase. Hierbij wordt geen enkele groep medewerkers uitgesloten.



5

**Is het waar dat juist mensen met een lage opleiding, een laag inkomen en een laag (aanvullend) pensioen zich genoodzaakt zien door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd?**

Het inkomen van een AOW-gerechtigde bestaat uit de AOW-uitkering, de inkomensondersteuning AOW (IOAOW), eventueel aanvullend pensioen en eventuele gerichte inkomensondersteuning (toeslagen, gemeentelijk inkomensbeleid). De hoogte van de AOW-uitkering en de IOAOW hangen samen met het aantal opbouwjaren. Bij volledige opbouw ligt de AOW-uitkering boven het sociaal minimum. De IOAOW en eventuele gerichte inkomensondersteuning komen hier bovenop. De hoogte van het aanvullend pensioen hangt samen met het arbeidsverleden en hangt af van de afspraken die werknemer en werkgever hierover hebben gemaakt. Over het algemeen hanteren pensioenfondsen de ambitie om, bij voldoende opbouwjaren, een pensioenuitkering te bereiken van 70% van het gemiddeld over de loopbaan verdiende loon. Bij een volledige AOW-opbouw en een aaneengesloten loopbaan is er voor een werknemer in principe geen noodzaak tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Doorwerken mag natuurlijk wel, en is fiscaal gezien een aantrekkelijke optie door het wegvallen van de AOW-premie. Bij een onvolledige AOW-opbouw bestaat de mogelijkheid tot een aanvulling tot het sociaal minimum vanuit de Participatiewet (Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen). Het recht op een AIO-aanvulling hangt af van het inkomen, het vermogen en eventuele andere vormen van draagkracht zoals het inkomen van de partner.

6

**Deelt u de mening, dat deze mensen het beste geholpen kunnen worden door ervoor te zorgen dat alle werkenden voldoende pensioen, of een andere buffer, kunnen opbouwen tijdens het werkzame leven? Welke maatregelen neemt het kabinet om dit te bevorderen? Welke maatregelen neemt dit kabinet om financiële problemen bij AOW-gerechtigden te voorkomen en te helpen oplossen?**

Zie de beantwoording van vraag 8.

7

**Bent u bereid, zoals onderzoek van Netspar aanbeveelt, door te gaan met het steunen van AOW-ers als zij willen doorwerken, zeker omdat dit geen noemenswaardige impact heeft op de arbeidsmarktkansen van jongeren? 3)**

Zie de beantwoording van vraag 10.

8

**Bent u bereid meer onderzoek te entameren naar de vraag of de toegenomen arbeidsparticipatie onder AOW'ers met een laag pensioen gepland is, of dat juist beperkingen in de financiële planning hier de oorzaak van zijn?**

Nederland heeft een van de beste pensioenstelsels van de wereld met relatief hoge vervangingsratio's. Mede dankzij de AOW leven in Nederland minder ouderen in armoede dan in andere landen en ook is de armoede onder ouderen ook drie maal kleiner dan onder jongeren.

Het kabinet vindt het van belang dat werkenden pensioen opbouwen om een te grote terugval in inkomen bij pensionering te voorkomen. In veel sectoren worden werknemers op verzoek van sociale partners door de overheid verplicht om deel te nemen aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds. Dankzij dit systeem bouwt het overgrote deel van de werknemers pensioen op. Voor werkenden die geen pensioen opbouwen via een (verplicht gesteld) pensioenfonds zijn er verschillende opties om zelf, eventueel fiscaal gefaciliteerd, pensioen op te bouwen. Tegelijkertijd is zichtbaar dat door de veranderende arbeidsmarkt, met de groei van verschillende type arbeidsrelaties en andere sectoren, de groep werkenden die geen pensioen opbouwt steeds groter wordt.

Het kabinet heeft eerder gemeld dit een zorgelijke ontwikkeling te vinden. In het kader van de vernieuwing van het pensioenstelsel zal het kabinet bezien of er maatregelen mogelijk zijn die ertoe leiden dat de pensioenopbouw onder werknemers wordt vergroot. Eveneens zal onderzocht worden in hoeverre zelfstandigen vrijwillig kunnen aansluiten bij een pensioenfonds, ook als zij niet eerder deelnemer waren van het pensioenfonds in de sector of het bedrijf waar ze nu werkzaam zijn.

In de beleidsdoorlichting van artikel 8 van de begroting van SZW zal worden ingegaan op de vraag in hoeverre wordt bereikt dat armoede onder AOW-gerechtigden wordt voorkomen en ouderen niet met een grote inkomensachteruitgang worden geconfronteerd na pensionering. De beleidsdoorlichting AOW zal eind 2019 worden afgerond.

9

**Is het gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt niet wenselijk en aan te bevelen dat alle mensen die vrijwillig willen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, dit ook toe te staan? Ziet u hier een kans om een nijpend arbeidsmarktprobleem voor een stukje aan te pakken?**

Zie de beantwoording van vraag 10.

10

**Ziet u kansen om de mogelijkheid van vrijwillig doorwerken na de AOW-leeftijd te bevorderen en dit te entameren in CAO's?**

Het kabinet vindt het belangrijk om doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd mogelijk te maken, ook gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in 2015 en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in 2016 heeft de (toenmalige) regering al ingezet op het bevorderen van de mogelijkheden tot doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Met de genoemde wetten zijn arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd weggenomen. Zo is het onder andere mogelijk om bij cao van de ketenbepaling af te wijken ten aanzien van AOW-gerechtigde werknemers, kan ontslag plaatsvinden zonder tussenkomst van een rechter of het UWV, is de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte van een AOW-gerechtigde werknemer beperkt en is de opzegtermijn beperkt tot 1 maand. De regering steunt met deze maatregelen die het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vergemakkelijken en aantrekkelijker maken, werkgevers en werknemers die van deze mogelijkheid gebruik willen maken. Het kabinet meent dat hiermee voldoende mogelijkheden worden geboden om het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd vorm te kunnen geven. Werkgevers en werknemers kunnen hiernaast in cao's aanvullende afspraken maken over de mogelijkheden rondom het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

- 1) Trouw 21 maart 2019; <https://www.trouw.nl/samenleving/rijksambtenaren-met-aow-mogen-straks-niet-langer-doorwerken--a2979841/>
- 2) Zie bijvoorbeeld: onderzoek "Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd". Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid. Maastricht University. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt / ROA, 2017, zie verder: Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing, NETSPAR, februari 2017.
- 3) Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing, NETSPAR, februari 2017. blz. 44, 45.
- 4) Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing, NETSPAR, februari 2017, blz. 46.

**Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen ter zake van Wiersma (VVD), ingezonden 22 maart 2019 (vraagnummer 2019Z05669)

**Reactie op motie Van Brenk die oproept om het goede voorbeeld te geven en ruimte voor (instroom van) 50-plussers bij de rijksoverheid maximaal te benutten (Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 861)**

Op 20 december 2018 is de motie aangenomen van het lid Van Brenk (50Plus), die de regering oproept het goede voorbeeld te geven en ruimte voor (instroom van) vijftigplussers bij de rijksoverheid maximaal te benutten<sup>5</sup>. Hierbij informeer ik u over het kabinetsbeleid alsook de arbeidsmarkt binnen het Rijk voor kandidaten en medewerkers uit deze leeftijdsgroep.

Het kabinet zet vol in op het benutten van de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt aan werkzoekenden en staat ook uitgebreid stil bij de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers.<sup>6</sup> Zo heeft het kabinet in 2016 68 miljoen vrijgemaakt voor de uitvoering van het actieplan "Perspectief voor vijftigplussers". Op 7 juni 2016 bent u hierover geïnformeerd.<sup>7</sup> Het actieplan betreft een gemeenschappelijke aanpak van het kabinet en sociale partners om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers. De maatregelen uit betreffend actieplan worden in 2019 voortgezet en geëvalueerd.<sup>8</sup>

Ook zet het kabinet stevig in op de aanpak van arbeidsdiscriminatie. Op 22 november 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid u geïnformeerd over het Implementatieplan Arbeidsdiscriminatie 2018-2021.<sup>9</sup> Hierin worden concrete maatregelen benoemd om onder andere uitsluiting en ongelijke kansen, ook voor vijftigplussers, op de arbeidsmarkt te verminderen.

In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025, waarover ik uw Kamer op 13 juli 2018 heb geïnformeerd<sup>10</sup>, is opgenomen dat het Rijk een aantrekkelijke werkgever wil zijn voor jong en oud. Hierbij streef ik naar een evenwichtig personeelsbestand als afspiegeling van de samenleving en hecht ik veel waarde aan kwalitatief goed personeel ongeacht de levensfase.

In onderstaande grafiek is te zien dat de instroom van het aantal vijftigplussers binnen het Rijk de afgelopen jaren is toegenomen. Tegelijkertijd is het aantal vacatures sterk gestegen, wat ook veel kansen oplevert voor kandidaten uit deze leeftijdsgroep. Het Rijk laat hiermee zien dat zij het goede voorbeeld geeft om de beschikbare ruimte te benutten en een aantrekkelijk werkgever te zijn voor zowel oudere als jongeren werknemers.

---

<sup>5</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 861

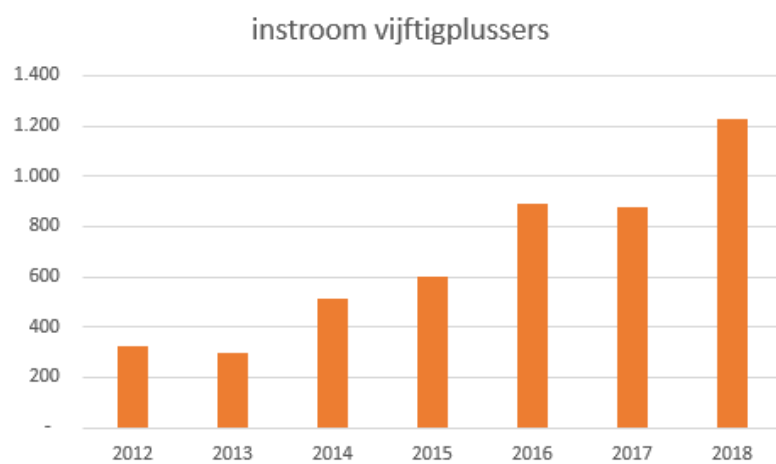
<sup>6</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 851

<sup>7</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 29544, nr. 724

<sup>8</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 851

<sup>9</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nr. 849

<sup>10</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2017-2018, 31490, nr. 243



Bron: P-Direkt

Het kabinet investeert intensief in de versterking van de arbeidsmarktpositie van specifieke doelgroepen, waaronder de vijftigplussers. Deze aandacht gaat onverminderd door waarbij gelijke kansen voor iedereen worden nagestreefd.