

## Experiment premiekorting ouderen





Amsterdam, april 2018  
In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Experiment premiekorting ouderen

Lennart Kroon  
Lucy Kok

Met medewerking van  
Bert Tieben  
Caren Tempelman  
Siemen van der Werff  
Sandra Vriend



**seo** economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

*SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.*

SEO-rapport nr. 2018-24

ISBN 978-90-6733-912-4

Copyright © 2018 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via [secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)

## Samenvatting

*In het kader van een experiment zijn drie verschillende brieftypen naar bedrijven gestuurd om hen op de mogelijkheid te wijzen om premiekorting te ontvangen wanneer zij een oudere uitkeringsgerechtigde aannemen. Het versturen van deze brieven heeft een positief effect gehad op het gebruik van de premiekorting door kleine en middelgrote bedrijven die daarvoor nog geen gebruikmaakten van de premiekorting.*

Het ministerie van SZW (en de gehele rijksoverheid) wil een grotere rol voor gedragswetenschappelijke inzichten in het beleid. Specifiek gaat het daarbij om beleid dat erop is gericht om keuzes van personen te beïnvloeden. Om te kijken op welke manier deze keuzes zo effectief mogelijk beïnvloed kunnen worden, wil men meer gebruik gaan maken van experimenten. Het ministerie van SZW heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd een experiment uit te werken met de premiekorting voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden.

Eind juni 2016 zijn drie verschillende brieven verstuurd naar een selectie van bedrijven om hen te wijzen op de mogelijkheid om premiekorting te ontvangen wanneer zij een oudere uitkeringsgerechtigde aannemen. De brieven zijn opgesteld op basis van gedragseconomische literatuur en spelen in op een financieel voordeel, het mislopen van inkomsten (verliesaversie) en de sociale norm voor de bedrijven. Elk van de drie brieven is gestuurd aan 10.000 werkgevers. De resultaten zijn vergeleken met een controlegroep van 10.000 werkgevers die geen brief hebben ontvangen. Middels beschrijvende statistieken en regressieanalyses is onderzocht welk effect de brieven hebben gehad op het gebruik van de premiekorting en het aannemen van werkloze 56+'ers.

Dit rapport laat zien dat er een positief effect is geweest van de brieven op het gebruik van de premiekorting, voor kleine en middelgrote bedrijven (minder dan 100 werknemers) die vóór de experimentperiode (juli 2016 t/m september 2017) nog geen premiekorting ontvingen. In vergelijking tot bedrijven die geen brief ontvingen gaan meer bedrijven de premiekorting gebruiken door de brieven. Ongeveer 131 werkgevers (van de 19.390 kleine en middelgrote bedrijven die een brief ontvingen en nog geen premiekorting gebruikten), maken gebruik van de premiekorting, terwijl ze dit zonder de brief niet zouden hebben gedaan. Deze bedrijven hebben 150 extra werknemers met een premiekorting aangenomen. Gemiddeld nemen de bedrijven die door de brief premiekorting gaan gebruiken dus iets meer dan één extra werknemer met premiekorting aan. Bedrijven die al premiekorting gebruikten of grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) die nog geen premiekorting gebruikten, gaan door de brieven niet meer (of minder) mensen met premiekorting aannemen. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen sectoren en regio's.

De brieven hebben niet gezorgd voor een betere arbeidsmarktpositie van ouderen. De kleine en middelgrote bedrijven die premiekorting aanvragen vanwege de brief, doen dit met name voor 56-plussers die ze anders ook hadden aangenomen. De reden dat ze nog geen gebruikmaakten van de premiekorting lijkt dus met name het gebrek aan kennis van de regeling en/of het aanvraagproces te zijn. Mogelijk is door de brief de drempel voor het aanvragen weggenomen. Er is ook geen effect op de *totale* werkgelegenheid. Daarnaast is uit het onderzoek gebleken dat qua communicatie met de werkgever, het effect van de brief die refereert aan de sociale norm en het effect van de brief die refereert aan het mislopen van inkomsten sterker zijn dan het effect van de brief die refereert

aan een financieel voordeel. Het verschil tussen het effect van de brieven is echter niet statistisch significant.

# Inhoud

<b>Samenvatting.....</b>	<b>i</b>
<b>1 Inleiding.....</b>	<b>1</b>
1.1 Aanleiding en probleemstelling.....	1
1.2 Onderzoeksaanpak.....	2
<b>2 De premiekorting voor ouderen.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Opzet experiment .....</b>	<b>7</b>
3.1 Literatuurstudie.....	7
3.2 Ontwerp brieven.....	9
3.3 Bepalen steekproef.....	11
<b>4 Resultaten experiment.....</b>	<b>13</b>
4.1 Effect op gebruik premiekorting .....	14
4.2 Effect op aantal nieuw aangenomen werknemers van 56 jaar of ouder .....	20
4.3 Effect op totale werkgelegenheid .....	21
4.4 Overzicht uitkomsten .....	22
<b>Literatuur .....</b>	<b>23</b>
<b>Bijlage A Voorbeeld brief.....</b>	<b>25</b>
<b>Bijlage B Databewerking en selecties .....</b>	<b>27</b>
<b>Bijlage C Kenmerken van bedrijven in de steekproef .....</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage D Resultaten regressies .....</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage E ‘Common trend’ test.....</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage F Beschrijvende statistieken naar sector .....</b>	<b>47</b>





# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en probleemstelling

Het ministerie van SZW (en de gehele rijksoverheid) wil een grotere rol voor gedragswetenschappelijke inzichten in het beleid. Specifiek gaat het daarbij om beleid dat erop is gericht om keuzes van personen te beïnvloeden. Om te kijken op welke manier deze keuzes zo effectief mogelijk beïnvloed kunnen worden, wil men meer gebruik gaan maken van experimenten.

Het ministerie heeft gekozen voor een experiment met de premiekorting voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden. Deze bonus ontvangen werkgevers als zij een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst nemen. Hiervoor is gekozen omdat dit de mogelijkheid geeft gedragswetenschappelijke inzichten toe te passen op de communicatie met werkgevers. Bovendien vormt de werkloosheid van ouderen in Nederland een maatschappelijk probleem. Ten opzichte van andere leeftijdsgroepen zijn ouderen vaker (langdurig) werkloos en komen zij minder snel aan een nieuwe baan. Het idee is om werkgevers verschillend geformuleerde brieven te sturen om het gebruik van de premiekorting te bevorderen. Het effect van de verschillende brieven kan dan gemeten worden op basis van administratieve data.

De vraag van het ministerie van SZW was om het experiment uit te werken en de effecten van het experiment te meten. Verschillende briefvarianten zijn ontworpen en getest aan de hand van gedragseconomische literatuur en gesprekken met experts. Uiteindelijk zijn hieruit drie varianten geselecteerd. Elk van de drie brieven is verstuurd naar 10.000 werkgevers. Op basis van administratieve data is vervolgens het effect van de brieven geanalyseerd, in de 14 maanden na het versturen van de brieven. Dit is gedaan door het gebruik van de premiekorting door de werkgevers in de groepen die een brief hebben ontvangen te vergelijken met elkaar en met een controlegroep van 10.000 werkgevers die geen brief hebben ontvangen.

Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

*Welke van de drie toegepaste gedragswetenschappelijke varianten is het meest effectief gebleken voor het aannemen van ouderen met premiekorting?*

Subvragen daarbij zijn:

- Welke van de drie toegepaste gedragswetenschappelijke varianten is het meest effectief gebleken voor het stimuleren van *het gebruik van de premiekorting*?
- Welke van de drie toegepaste gedragswetenschappelijke varianten is het meest effectief gebleken voor het stimuleren van *het aannemen van werkloze ouderen*?
- Wat is het effect van de brieven op de *totale werkgelegenheid*?

## 1.2 Onderzoeksaanpak

De eerste stap in het onderzoek is het uitwerken van het experiment. Aan de hand van een literatuurstudie en gesprekken met experts zijn uiteindelijk drie briefontwerpen gekozen die aan werknemers verstuurd zijn. UWV heeft een steekproef getrokken van vier keer 10.000 werkgevers: drie groepen die een brief kregen en een controlegroep die geen brief ontving. De vier experimentgroepen (geen brief en brief 1 t/m 3) zijn gestratificeerd naar bedrijfsgrootte, kleine en middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 100 werknemers). Ook zijn de experimentgroepen gestratificeerd naar eerder gebruik van de premiekorting. Dat wil zeggen dat de vier groepen gelijk zijn qua aantal bedrijven dat meer dan 100 en tussen 10 en 100 werknemers heeft en qua bedrijven die op het peilmoment (14 oktober 2015) wel en niet lopende premiekortingen hadden.

De brieven hebben als doel mogelijke gedragseconomische knelpunten op te lossen die van invloed kunnen zijn op deelname van werkgevers aan de regeling premiekorting, zoals de onbekendheid van de regeling, het overschatten van de administratieve lasten en het onderschatten van de baten. Na het versturen van de brieven (eind juni 2016) volgde een periode van 14 maanden waarin de (mogelijke) effecten van de brieven hebben plaatsgevonden. Een mogelijk effect van de brieven zal immers niet direct na het versturen van de brieven plaats hebben gevonden. Hoe lang de observatieperiode en de grootte van de steekproef moet zijn om een effect te kunnen meten is ook bepaald op basis van een poweranalyse.

De banendata van de bedrijven in de steekproef zijn half november 2017 geleverd door UWV. Na het controleren en bewerken van de data zijn beschrijvende statistieken gemaakt en zijn de regressieanalyses uitgevoerd.

## 2 De premiekorting voor ouderen

*De arbeidsmarktkansen van ouderen die hun baan verliezen, blijven achter bij jongere werklozen. Om deze kansen te verbeteren is de premiekorting voor ouderen in het leven geroepen. Bedrijven hebben recht op de korting als zij een oudere (56+) uitkeringsgerechtigde in dienst nemen.*

### Arbeidsmarktpositie ouderen

Hoe zijn in Nederland de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt wanneer zij hun baan verliezen? Een WW'er van 45 tot 65 jaar of ouder vond in 40 procent van de gevallen binnen een jaar een nieuwe baan in de periode 2011 tot 2014. Voor 30- tot 45-jarigen ligt dit percentage op 60 procent (CBS, 2017) en voor 15- tot 30-jarigen zelfs op 80 procent. Hoewel de arbeidsmarktsituatie in 2015 en 2016 fors is verbeterd (CBS, 2017), komen werkloze 55-plussers nog altijd minder snel aan het werk dan andere leeftijdsgroepen. Zij zijn naar verhouding ook vaak langdurig werkloos. In 2016 had bijna 70 procent van de werkloze 55-plussers meer dan een jaar geen werk. Onder 15- tot 35-jarigen was dat ongeveer 20 procent en onder 35- tot 55-jarigen bijna 50 procent. Daarnaast is een steeds groter deel van de werklozen 55 tot 75 jaar. In 2006 was het aandeel 55-plussers in de totale populatie werklozen 10 procent. Dit aandeel is gegroeid naar 22 procent in 2016 (CBS, 2017). Het thema arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen heeft daarom de laatste jaren veel aandacht gekregen van de overheid.

Ouderen worden dus minder vaak aangenomen dan jongeren. Onder andere uit het SEO-onderzoek “Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?” (Van der Werff et al. 2012) bleek dat de belangrijkste reden voor werkgevers om ouderen minder vaak aan te nemen de verhouding tussen de looneisen en de productiviteit van ouderen is. Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat de verhouding tussen loonprofielen en leeftijd de belangrijkste reden is dat ouderen minder worden aangenomen. Ook institutionele factoren kunnen de kosten van ouderen verhogen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij pensioensystemen waarbij het premiepercentage leeftijdsafhankelijk is, regelingen waarbij ouderen extra vrij krijgen tegen een gelijk loon of het ontheffen van ouderen van bepaalde taken. Een andere reden die veel wordt genoemd is het hogere verzuim van ouderen. Zij worden niet zozeer vaker ziek, maar als zij ziek zijn, dan zijn zij wel langer ziek. Gecombineerd met de loondoorbetalingsplicht bij ziekte, maakt dat ouderen in de ogen van werknemers een grotere risicofactor zijn. Uit het onderzoek “Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?” bleek dat dit soms genoemd werd als reden om ouderen minder aan te nemen, maar dat de veronderstelde hogere looneisen in combinatie met de lagere productiviteit van groter belang zijn (Heyma et al. 2014).

Op basis van de literatuur (Heyma et al. 2016) zijn ook de volgende redenen bewezen van invloed op de kansen dat werkgevers ouderen aannemen:

- Functietype (ouderen aantrekkelijker voor hogere functies en voor specialistische functies op mbo-niveau en zeer onaantrekkelijk bij fysieke functies en onaantrekkelijk bij functies met ploegdienst);
- Beeld van ouderen (werkgevers die een positief beeld hebben van productiviteit, vaardigheden en motivatie ouderen nemen meer ouderen aan);
- Personeelsbeleid (als er een behoefte tot verjonging is, dan zijn ouderen minder aantrekkelijk).

### De premiekorting

Het doel van de premiekorting is het stimuleren van werkgevers om oudere uitkeringsgerechtigden aan te nemen. Hierbij compenseert de premiekorting een eventuele (veronderstelde) lagere productie of eventueel ziekterisico van ouderen. Door de premiekorting zouden werkgevers het zetje kunnen krijgen om voor een oudere werkloze te kiezen. Hierbij kan er sprake van zijn dat de premiekorting ervoor zorgt dat een werkgever voor een oudere uitkeringsgerechtigde kiest in plaats van voor een andere sollicitant. Ook is het mogelijk dat de werkgever door de premiekorting een oudere uitkeringsgerechtigde additioneel aanneemt.

#### Box 1.1 De premiekorting voor ouderen

De premiekorting voor ouderen staat ook wel bekend als de mobiliteitsbonus. Deze bonus ontvangen werkgevers als zij een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst nemen. Werkgevers moeten (in 2015) de premiekorting zelf toepassen bij de loonaangifte. De werknemer moet daarnaast een doelgroepverklaring hebben. Deze wordt door het UWV of de gemeente afgegeven en geeft aan dat de werknemer inderdaad tot de doelgroep van de regeling behoort. Dat betekent dat deze een WW-, WAO-, WAZ-, WIA-, Wajong-, bijstands-, IOAW-, IOAZ-, WIK-uitkering of een uitkering wegens betalingsonmacht ontvangt en minstens 56 jaar oud is.

Een werkgever ontvangt de premiekorting van €7.000 maximaal drie jaar (als de werknemer ook zo lang in dienst is). De premiekorting wordt uitgekeerd in de vorm van een korting op de sociale premies die een werkgever moet afdragen en is afhankelijk van het aantal gewerkte uren. Dat betekent dat werkgevers die minder sociale premies betalen dan hun totale recht op premiekorting, niet volledig kunnen profiteren. Dit probleem wordt de verzilveringsproblematiek genoemd en komt voor bij (zeer) kleine werkgevers. De premiekorting is daarom per 2018 gewijzigd in een systeem waarbij de betaling achteraf plaatsvindt waardoor de verzilveringsproblematiek naar verwachting verdwijnt. Deze nieuwe regeling draagt de naam loonkostenvoordeel (LKV) en is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die één of meer oudere werknemers (en/of werknemers met een arbeidsbeperking) vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden.

Uit de Monitor Arbeidsmarkt blijkt dat de totale uitgaven aan de mobiliteitskorting voor ouderen stegen van € 221 miljoen in 2014 naar € 242 miljoen in 2015. Doordat de leeftijdsgrens van de mobiliteitsbonus per 2015 verhoogd is naar 56 jaar, zijn de totale uitgaven aan de mobiliteitskorting in 2016 gedaald naar € 215 miljoen. Deze uitgaven zullen vermoedelijk in 2017 ook nog dalen, aangezien er nog lopende premiekortingen voor 50 tot 55-jarigen zijn.<sup>1</sup>

### Niet-gebruik premiekorting

Onderzoeken naar het niet-gebruik van *hiring* subsidies (zoals de premiekorting) door werkgevers zijn in beperkte mate uitgevoerd. Zo onderzocht Hamersma (2011) waarom in de VS slechts een klein gedeelte van de werkgevers de subsidies voor het aannemen van werknemers met een achterstand (zoals bijstandsontvangers, arme jongeren en ex-gedetineerden) aanvraagt. Zij vond dat werkgevers die relatief veel werknemers hebben waarvoor zij recht hebben op (hoge) subsidies deze ook vaker aanvragen. Voor de werkgevers is er sprake van een relatief groot financieel effect van deze subsidies. Ook zullen zij meer ervaring hebben met het aanvraagproces waardoor de administratieve lasten minder vaak een drempel vormen. Uit ander Amerikaans onderzoek (Burtless, 1985) is ook gebleken dat stigmatisering een probleem kan zijn, omdat werknemers bij hun sollicitatie aan moeten geven dat zij onder de regeling vallen. Dickert-Conlin & Holt-Eakin (2000) ontwikkelden een theoretisch model voor deze stigmatisering. Zij laten zien dat uit angst voor een negatief stigma, een solliciterende werknemer achter zou kunnen houden dat een werkgever recht heeft op subsidie als deze hem aanneemt. In dat geval zou het niet-gebruik ook stijgen. Dit is enigszins vergelijkbaar met de Nederlandse situatie, waarin ook sprake is van een doelgroepverklaring die een werknemer aan moet vragen.

<sup>1</sup> Een premiekorting duurt maximaal drie jaar. Na december 2017 zullen daarom alle premiekortingen voor werknemers van 50 tot en met 55 jaar afgelopen zijn.

**Effecten van premiekorting**

In het onderzoek “Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?” (Van der Werff et al. 2012) is ook gekeken naar het effect van de premiekorting op het aannemen van ouderen. De effecten zijn gebaseerd op een enquête waarbij werkgevers keuzes moesten maken uit hypothetische sollicitanten. De resultaten van dit type onderzoek geven dan ook een inschatting weer van de omvang van de effecten. Uit dit onderzoek blijkt dat de mobiliteitsbonus ertoe kan leiden dat er 13 procent meer oudere werklozen worden aangenomen. Hierbij ging het in 2011 om vijfduizend uitkeringsgerechtigden die jaarlijks extra door de premiekorting worden aangenomen. Destijds gold deze premiekorting wel voor de groep vanaf 50 jaar, het verwachte absolute effect zal over de huidige jaren kleiner zijn. Uit dat onderzoek bleek ook dat ongeveer vijf op de zes oudere uitkeringsgerechtigden die een baan vond, dat ook zonder mobiliteitsbonus zou hebben gedaan. Erken et al. (2013) hebben de analyse herhaald met gegevens over 2012 en vonden dat er toen naar verwachting drieduizend extra banen door de mobiliteitsbonus ontstaan zijn in een jaar.



## 3 Opzet experiment

*De rijksoverheid wil een grotere rol voor gedragswetenschappelijke inzichten in het beleid. Drie typen brieven zijn als experiment naar bedrijven gestuurd om hen te wijzen op de premiekorting die zij kunnen ontvangen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden. Deze brieven zijn ontworpen op basis van gedragseconomische literatuur en gesprekken met experts en gaan alle drie uit van een andere (eerder succesvol gebleken) communicatiestrategie.*

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op het ontwerp van het experiment en het trekken van de steekproef. Paragraaf 3.1 presenteert de resultaten van de literatuurstudie naar de gedragseconomische effecten van het versturen van brieven naar bedrijven. Het ontwerp van de brieven die naar werkgevers zijn gestuurd, wordt in paragraaf 3.2 behandeld. De trekking van de steekproef wordt in 3.3 uitgelegd.

### 3.1 Literatuurstudie

#### Doel

Het doel van het experiment is het ontwerpen van meer effectieve communicatiestrategieën richting werkgevers. Dit past in het voornemen van de rijksoverheid om via experimenten inzicht te krijgen in gedragseconomische verbeteringen van beleid (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2011). Voor het ontwerp van deze strategieën is het eerst nodig meer zicht te krijgen op het achterliggende probleem – de gedragseconomische ‘bias’. Deze bias kan zijn een overschatting van de administratieve lasten of een verkeerd beeld van de productiviteit van ouderen. Ook kan het zijn dat werkgevers de regeling niet kennen. De briefteksten moeten aansluiten op het gedragseconomische probleem dat moet worden opgelost. De literatuur biedt verschillende mogelijkheden voor het oplossen van gedragseconomische knelpunten die van invloed kunnen zijn op deelname van werkgevers aan de regeling premiekorting.

#### Gedragseconomische ‘bias’

Communicatie is sterk verbonden met wat de literatuur beschrijft als “salience”: de mate waarin een boodschap opvalt (Della Vigna e.a. 2009, Lunn 2014, p. 47 e.v.). De bias heeft betrekking op de wijze waarop een boodschap of prikkel is ‘verpakt’. De invloed van deze bias is vastgesteld in talrijke experimenten. Standaardvoorbeelden betreffen experimenten waarin de financiële prikkel constant blijft maar waarin de componenten van de prijs op verschillende wijze gecommuniceerd worden. Zo ontmoedigt het weergeven van het belastingpercentage op het prijskaartje de aankoop van alcoholische producten sterker dan wanneer hetzelfde percentage aan belasting bij afrekening op de bon wordt vermeld. De prijselasticiteit van de vraag wordt dus beïnvloed door de ‘zichtbaarheid’ van prijscomponenten of prijsveranderingen.

De gedragseconomie heeft verschillende aspecten van salience onderzocht als middel om het gedrag van individuen te beïnvloeden (UK BIT 2013). Daarbij is gebruikgemaakt van strategieën die in de marketing worden toegepast om producten te laten opvallen. Voorbeelden zijn:

- Een handgeschreven oproep op een post-it zorgt voor een stijging van de response rate in een enquête van 19 procent naar 35 procent;
- Het afbeelden van een foto op een oproep van de belastingdienst om autobelasting te betalen. De afbeelding betreft een foto van de auto die men bij niet betaling dreigt te verspelen.

Verder is het gebruik van taal van belang. Experimenten laten zien dat eenvoudiger taalgebruik een grotere respons oplevert. Een ander voorbeeld in deze categorie is het gebruik van nadrukkelijke taal. Dit zijn korte zinnen met een duidelijke opdracht tot het uitvoeren van bepaalde acties. Zo doet het opschrift “pay now” op een envelop van de belastingdienst de opbrengst van de brief met 3,1 procentpunt stijgen (UK BIT 2013).

Ook het *personaliseren* van boodschappen zoals het gebruik van namen heeft een positieve invloed op de effectiviteit van een boodschap. Toevoegen van een naam zorgt ervoor dat een boodschap sneller opvalt. Het gericht adresseren van boetes zorgt voor een hogere opbrengst. Ook is een persoonlijke gerichte boodschap voor goededoelenfondsenwerving aantoonbaar effectiever, zie Box 3.1 (UK BIT 2013).

#### Box 3.1 Personaliseren boodschap effectief gebleken

Een voorbeeld betreft de berichtgeving richting 600 duizend bedrijven in Engeland over het beschikbaar komen van een voucher voor het vragen van bedrijfsadvies over groei en innovatie ('growth vouchers'). Ondernemingen in het klein- en middenbedrijf ontvingen van de Britse belastingdienst een e-mail met informatie over de voucher. De standaard e-mail voor de controlegroep vermeldde het voordeel van de voucher, namelijk een bijdrage van 50 procent in de kosten van het advies. De varianten op de standaard e-mail richtten zich op respectievelijk het tijdelement, het personaliseren van de boodschap ('u bent gekozen'), de sociale norm en de financiële prikkel, die in deze variant ook in £ wordt gespecificeerd.

In de controlegroep klikte 1,6 procent van de ontvangers op de link naar de informatie over de voucher. Het versturen van de e-mail met als aanhef “You have been chosen...” resulteerde in de sterkste verhoging van dit responspercentage (2,4 procent klikte op de link).

Bron: BIT UK (2013), EAS. Four simple ways to apply behavioural insights, London.

*Sociale normen* zijn een volgend aanknopingspunt. Bij het in dienst nemen van oudere werknemers kan het maatschappelijke belang een *intrinsieke motivatie* zijn. Hierbij kan voorwaardelijke deelname ('conditional cooperation') een rol spelen: men vertoont sociaal gedrag als duidelijk is dat anderen dat ook doen (World Bank 2015). De brief kan uitingen bevatten waarin duidelijk wordt dat andere bedrijven ook oudere werknemers aannemen. Experimenten laten zien dat dergelijke uitingen effectiever zijn naarmate ze specifieker zijn (zie Box 3.2). Een boodschap dat werkgevers in branche X oudere werknemers aannemen is effectiever dan een generieke boodschap over het wervingsgedrag van werknemers.

#### Box 3.2 De 'sociale norm' een effectieve communicatiestrategie

John et al. (2014) rapporteren over een niet gepubliceerde studie van UK BIT gericht op belastingbetaling door artsen en tandartsen. In een gerandomiseerd experiment zijn 3000 medici benaderd met drie typen brieven:

- *Traditioneel*: oproep tot betaling met taalgebruik in stijl Medics Tax Health Plan;
- Eenvoudig: oproep tot betaling in eenvoudige bewoording met nadruk op risico van ontdekking in fraude onderzoek;
- Eenvoudig en sociale norm: oproep tot betaling in eenvoudige bewoording met toevoeging van de zin “97 procent van alle artsen hebben de afgelopen 4 jaar belastingaangifte gedaan”. Er werd ook een beroep



gedaan op de publieke status van medici via de zin “enquêtes laten zien dat 9 van de 10 personen verwachten dat hun arts de waarheid spreekt”. De controlegroep ontving een standaardbrief die al eerder was verstuurd. De resultaten laten zien dat vereenvoudiging van de boodschap een sterk positief effect had op de naleving. Met toevoeging van de sociale norm wordt dit effect nog iets sterker.

In Hallsworth e.a. (2014) ontvangen belastingbetalers een brief met het verzoek om hun belastingsschuld te voldoen. De brief bevat een kort statement met een gedragseconomische prikkel. Het experiment test het effect van financiële prikkels en sociale normen. De basisbrief bevat een vergelijkende sociale norm: “nine out of ten people pay their taxes on time.” De variant voegt daar een minderheidsargument aan toe: “You are currently in the very small minority of people who have not yet paid us.” Het resultaat van het experiment is dat de vergelijkende sociale norm in de basisbrieven een positief effect heeft op de betalingen van 1,2 procent. Aanvulling met het minderheidsargument resulteert in een sterker positief effect op de betalingen van 4,9 procent.

Framing als een publiek goed is een volgende manier om een sociale norm te introduceren (Chetty 2015; John e.a. 2014). Deze norm kan aansluiten bij altruïsme als intrinsieke motivatie: personen ontfangen nut aan een publiek goed omdat anderen daar gebruik van kunnen maken. In experimenten met berichten voor belastingbetalers is bijvoorbeeld de koppeling gelegd tussen belasting betalen en de mogelijkheid van de overheid om de gezondheidszorg, wegen en het onderwijs te betalen (Hallsworth e.a. 2014).

*Rationaliteit* gaat gepaard met verschillende kenmerken die zich lenen voor beïnvloeding. Het salient maken van een financiële prikkel is een belangrijk onderdeel van veel experimenten. Van belang is de framing van de prikkel. Een standaard resultaat uit de gedragseconomie is dat mensen sterker reageren op de mogelijkheid van een financieel verlies dan op de kans op winst, ook al is de verwachte waarde van het bedrag gelijk. Ze staan onder invloed van verliesaversie (Kahneman en Tversky 1979).

De ‘present bias’ is een bekend voorbeeld. Voordelen of kosten die verder in de toekomst liggen worden vaak onderschat. Het benadrukken van voordelen op de korte termijn kan dan de effectiviteit van een boodschap verbeteren (UK BIT 2015). Het direct verlagen van loonkosten als gevolg van premie-korting kan zo’n argument zijn. Het *appelleren aan schaarste* past ook in deze categorie. Websites voor de hotelbranche maken volop gebruik van deze strategie, bijvoorbeeld door aan te geven dat een specifieke kamer nog beperkt voorradig is of dat een vergelijkbare kamer twee minuten geleden nog is geboekt.

## 3.2 Ontwerp brieven

Op basis van het literatuuronderzoek naar gedragskenmerken, zijn verschillende briefvarianten opgesteld. De varianten betreffen een korte tekst met een hoofdboodschap zoals weergegeven in Box 3.3. De nadere toelichting op de regeling staat op de achterzijde van het blad en is identiek voor alle varianten (zie Bijlage A). De basisbrief benadrukt het financiële voordeel en de lage administratieve lasten van het aanvraagproces. De uiteindelijke briefvarianten leggen de nadruk op respectievelijk financieel voordeel, verlies en vergelijkende sociale norm. Tabel 3.1 geeft een overzicht van deze varianten. Deze varianten betreffen gedragskenmerken, die in de besproken literatuur als effectief zijn beoordeeld. Daarnaast zijn experts en is het UWV geraadpleegd. Ook is een selectie van briefontwerpen aan werknemers voorgelegd om te testen of de brieven begrijpelijk waren en welke ontwerpen het meest aanspraken.

### Box 3.3 Basisbrief met nadruk op financieel voordeel en eenvoud van het aanvraagproces

Betreft: premiekorting voor oudere werknemers

Geachte mevrouw of meneer,

Neemt u een werknemer in (vaste of tijdelijke) dienst die 56 jaar of ouder is en die tot dat moment een uitkering had? Dan komt u in aanmerking voor korting op de werkgeverspremies. U krijgt maximaal € 7.000 per jaar voor een periode van maximaal 3 jaar.

[...]

Het verkrijgen van premiekorting is snel en in enkele simpele stappen geregeld. Kijk op de achterzijde van deze brief.

Hoogachtend

Bij de keuze van de briefvarianten zijn bepaalde mogelijkheden afgefallen. Zo werden briefvarianten met een post-it oproep om de premiekorting te gebruiken niet als wervend ervaren door werkgevers. Ook afbeeldingen werden niet als wervend ervaren. Verder werd een beroep op eigen belang vanwege de steeds kraker wordende arbeidsmarkt niet als overtuigend ervaren. De uiteindelijke brieven die naar bedrijven zijn verstuurd hebben het format zoals in Box 3.3 weergegeven, waarbij per briefvariant een verschillende zin is toegevoegd op de plek waar nu [...] staat. Dit zijn de zinnen die in Tabel 3.1 staan. Zie ook Bijlage A voor een voorbeeld van een verstuurd brief.

Tabel 3.1 Definitieve keuze briefvarianten

Gedragsskenmerk	Uitwerking/varianten
1. Voordeel	Over een periode van 3 jaar loopt dit financiële voordeel op tot maximaal € 21.000.
2. Verlies	Zorg dat u dit voordeel van maximaal € 21.000 over 3 jaar niet misloopt.
3. Sociale norm	Nu al maakt een groot aantal werkgevers gebruik van de korting en behaalt daarmee een loonkostenvoordeel dat op kan lopen tot € 21.000 in drie jaar.

De vraag is aan wie de communicatie moet worden gericht. Bij voorkeur worden de brieven gestuurd aan degenen die feitelijk mensen aannemen. Zij moeten beoordelen of voor een sollicitant mogelijk een premiekorting kan worden verkregen. Onbekend is wie binnen bedrijven de sollicitatiegesprekken voeren. Verondersteld is dat binnen grote bedrijven het hoofd van de HRM-afdeling de informatie over de premiekorting doorgeeft aan degenen die de sollicitatiegesprekken voeren, terwijl binnen kleine bedrijven de directeur dit zal doen. Uit de literatuur blijkt dat aanschrijven op naam effectiever is dan een algemene aanschrijving. Dit bleek echter niet mogelijk. Brieven voor grote bedrijven zijn daarom gericht aan het hoofd HRM en de brieven voor kleine en middelgrote bedrijven aan de directeur.

De brieven zijn geprint op papier van het ministerie van SZW en ondertekend door de directeur van de directie Stelsel en Volksverzekeringen. De brieven zijn per post in gelijke porties verstuurd op 22, 23, 29 en 30 juni 2016 (woensdagen en donderdagen) naar de bedrijven in de steekproef. Van de verstuurd brieven zijn 177 brieven om verschillende redenen geretourneerd (61 'voordeel'-brieven, 56 'verlies'-brieven en 60 'sociale norm'-brieven). Hoe de steekproef is bepaald, komt in de volgende paragraaf aan de orde.

### 3.3 Bepalen steekproef

Met een ‘poweranalyse’ is berekend wat de omvang van de steekproef en de duur van de observatieperiode moeten zijn om een effect van een bepaalde omvang met een bepaalde kans (‘power’) te kunnen meten. Hierbij is als ondergrens gehanteerd dat een effect van 5 procent moet kunnen worden gedetecteerd. Uitkomst van de poweranalyse was dat de looptijd minimaal 14 maanden moest bedragen. Uiteindelijk zijn 14 maanden geobserveerd na het versturen van de brief.

UWV heeft een steekproef getrokken van vier keer 10.000 werkgevers: drie groepen die een brief kregen en een controlegroep die geen brief ontving. De vier experimentgroepen zijn gestratificeerd naar bedrijfsgrootte (10 tot 100 werknemers en meer dan 100 werknemers) en gebruik van de premiekorting (wel of geen lopende premiekorting). Dit omdat de gedragseconomische bias verschillend kan zijn voor verschillende groepen werkgevers, waardoor ook het effect van de brieven verschilt naar type werkgever. Verwacht mag worden dat de bedrijven die de premiekorting al gebruiken minder informatieachterstand hebben en het effect van de brieven bij deze bedrijven kleiner is dan bij bedrijven die de premiekorting niet gebruiken. Verder hebben grotere bedrijven met een HRM-afdeling mogelijk meer kennis van de regeling, waardoor het effect van de brieven kleiner is. Anderzijds besteden kleinere bedrijven hun administratie vaak uit aan administratiekantoren die net zo goed op de hoogte zijn van alle regelingen als grote bedrijven.

Deze informatie is door UWV bepaald op peilmoment (14 oktober 2015). Dit levert het overzicht op in Tabel 3.2. Bedrijven met meerdere vestigingen zijn buiten de steekproef gelaten omdat er geen duidelijk inzicht is in het aannamebeleid van deze vestigingen. Ook zijn bedrijven met minder dan 10 werknemers op 14 oktober 2015 uit het experiment gelaten. Dit omdat zij weinig mensen aannemen.

**Tabel 3.2**      Overzicht van de totale groep bedrijven

Bedrijfsgrootte	Totaal bedrijven	Aantal met lopende premiekorting	Aantal zonder lopende premiekorting
Meer dan 100 werknemers	10.428	3.555	6.873
10 tot 100 werknemers	80.003	8.868	71.135

Bron: UWV.

De steekproef uit de totale populatie is als volgt getrokken:

1. De twee groepen (wel/geen lopende premiekorting) met meer dan 100 werknemers zijn random verdeeld over de vier experimentgroepen;
2. Uit de twee groepen (wel/geen lopende premiekorting) is een aselechte steekproef van 37,5 procent getrokken. Vervolgens zijn de twee steekproeven random verdeeld over de vier onderzoeksgroepen.

Een overzicht van de omvang van de vier experimentgroepen staat in Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**      **Overzicht van de omvang van de steekproef**

<b>Kenmerken</b>	<b>Brief 1</b>	<b>Brief 2</b>	<b>Brief 3</b>	<b>Controle- groep</b>	<b>Totaal</b>
Meer dan 100 werknemers, lopende premiekorting(en)	888	888	888	888	3.552
Meer dan 100 werknemers, geen lopende premiekorting(en)	1.718	1.718	1.718	1.718	6.872
10 tot 100 werknemers, lopende premiekorting(en)	831	831	831	831	3.324
10 tot 100 werknemers, geen lopende premiekorting(en)	6.668	6.668	6.668	6.668	26.672
<b>Totaal</b>	<b>10.105</b>	<b>10.105</b>	<b>10.105</b>	<b>10.105</b>	<b>40.420</b>

Bron: UWV.

De uitkomsten van het experiment kunnen worden verstoord als bedrijven die een brief hebben ontvangen bedrijven in de controlegroep informeren over de brief. Gezien de omvang van de steekproef is deze kans klein, vooral bij kleine en middelgrote bedrijven.

## 4 Resultaten experiment

*Er is een positief effect van de brieven op het gebruik van de premiekorting voor kleine en middelgrote bedrijven die daarvoor nog geen gebruikmaakten van de premiekorting. Dit effect geldt met name voor de brieven die refereren aan de sociale norm en verliesaversie. De arbeidsmarktpositie van 56-plussers is niet verbeterd. De extra premiekortingen voor kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten, worden dus met name aangevraagd voor ouderen die anders ook zouden zijn aangenomen.*

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de analyse van de experimentdata besproken. De ontwikkeling van het gebruik van de premiekorting komt in paragraaf 4.1 aan de orde. In paragraaf 4.2 wordt het effect op het aannemen van ouderen besproken. Ten slotte wordt het effect op de totale werkgelegenheid behandeld in paragraaf 4.3. Voor een beschrijving van de databewerkingen en –selecties, zie Bijlage B.

### Overzicht experimentgroepen

Voor het experiment zijn drie briefvarianten verstuurd. Zodoende worden in dit onderzoek vier experimentgroepen onderscheiden: de bedrijven die de ‘voordeel’-brief, de ‘verlies’-brief of de ‘sociale norm’-brief hebben ontvangen en de bedrijven die geen brief ontvangen hebben (de controlegroep). De inhoud van de briefvarianten zijn zoals weergegeven in Tabel 3.3. De vier groepen zien er in januari 2014, na bewerkingen en selecties op de data, uit zoals Tabel 4.1 laat zien.<sup>2</sup> Qua sector, bedrijfsgrootte en gebruik van de premiekorting voor juli 2016 (het moment waarop de brieven verstuurd zijn) zijn de vier experimentgroepen nagenoeg gelijk. Tabel C.2 in Bijlage C laat bovendien zien dat de groepen ook gelijk zijn qua verdeling naar arbeidsmarktregio.

Een belangrijke voorwaarde voor de validiteit van de resultaten in dit rapport is dat er een ‘common trend’ is. Dat is het geval als er vóór de experimentperiode geen significante verschillen zijn tussen de experimentgroepen. Indien er wel significante verschillen zijn, kan een verschil tussen de groepen tijdens de experimentperiode niet zomaar als effect van de brieven beschouwd worden. Vóór het versturen van de brieven waren er dan immers al verschillen. Er is getest of er sprake is van een ‘common trend’. Dit is het geval voor alle uitkomstmaten, behalve voor het effect op de werkgelegenheid– zie Bijlage E.

---

<sup>2</sup> Tabel C.1 in Bijlage C geeft een overzicht van de kenmerken van de groepen in september 2017. Deze kenmerken zijn weinig veranderd ten opzichte van januari 2014.

**Tabel 4.1** Experimentengroepen gelijk qua sector, bedrijfssector en gebruik premiekorting voor experimentperiode

	Controlegroep	Brief 1 'financieel voordeel'	Brief 2 'verlies'	Brief 3 'sociale norm'
<b>sector</b>				
Onderwijs & Overheid	6%	6%	6%	6%
Gezondheid & Maatschappelijke diensten	13%	12%	13%	13%
Dienstverlening	59%	58%	59%	59%
Bouw	3%	4%	3%	3%
Industrie	15%	15%	15%	15%
Landbouw	3%	4%	3%	4%
Onbekend	1%	1%	1%	1%
<b>bedrijfsgrootte</b>				
Minder dan 100 werknemers	80%	80%	80%	80%
Meer dan 100 werknemers	20%	20%	20%	20%
Maakte voor experimentperiode al gebruik van de premiekorting	26%	26%	26%	27%
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	<b>9.518</b>	<b>9.553</b>	<b>9.558</b>	<b>9.556</b>

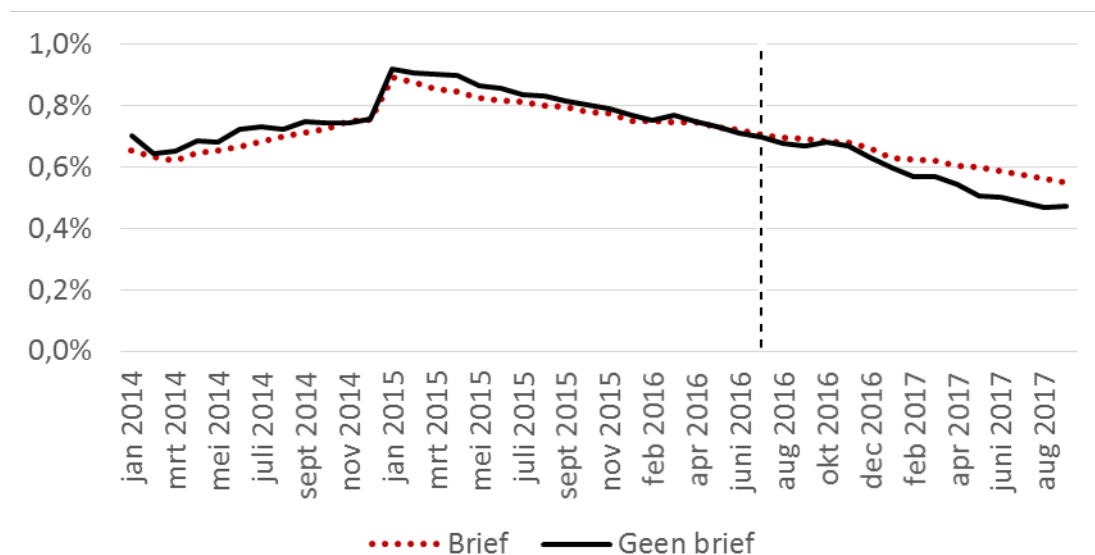
Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek  
 Toelichting: Cijfers betreffen januari 2014. Tabel C.1 in Bijlage C bevatten cijfers voor januari 2015, 2016 en 2017.

## 4.1 Effect op gebruik premiekorting

### Ontwikkeling aandeel werknemers met een lopende premiekorting

Figuur 4.1 laat de ontwikkeling zien van het *percentage* werknemers waarvoor een *lopende* premiekorting van toepassing is, voor de vier experimentengroepen. Twee dingen vallen op. In het tweede half jaar van 2014 is een sterke stijging te zien voor alle groepen. Mogelijk is dit een reactie van bedrijven op het besluit van de overheid om de leeftijdsgrens voor de premiekorting per 1 januari 2015 te verhogen van 50 jaar naar 56 jaar. Vanaf januari 2015 loopt vervolgens het aandeel voor alle groepen geleidelijk af. Dit is logisch aangezien, door de verschuiving van de leeftijdsgrens, een kleinere groep werknemers in aanmerking komt voor de premiekorting. Een premiekorting geldt voor maximaal drie jaar. Er vindt daarom 'uitstroom' plaats van mensen met een premiekorting. Voor de groep 50- tot 55-jarigen staat daar vanaf 1 januari 2015 geen 'instroom' meer tegenover. Het aandeel werknemers met een premiekorting zal daarom vermoedelijk tot 2018 nog afnemen (totdat alle premiekortingen voor 50- tot 55-jarigen zijn afgelopen). Wat verder opvalt is dat in 2017 de afname voor de bedrijven met een brief minder sterk is dan voor de bedrijven zonder brief. Mogelijk is dit een gevolg van het versturen van de brieven. Voor het versturen van de brieven zijn er ook al (kleine) verschillen te zien tussen de bedrijven die een brief hebben ontvangen en bedrijven die geen brief hebben ontvangen. Deze verschillen zijn echter niet statistisch significant.

**Figuur 4.1**    Gebruik premiekorting neemt in 2017 voor controlegroep sterker af dan de groepen die een brief ontvingen



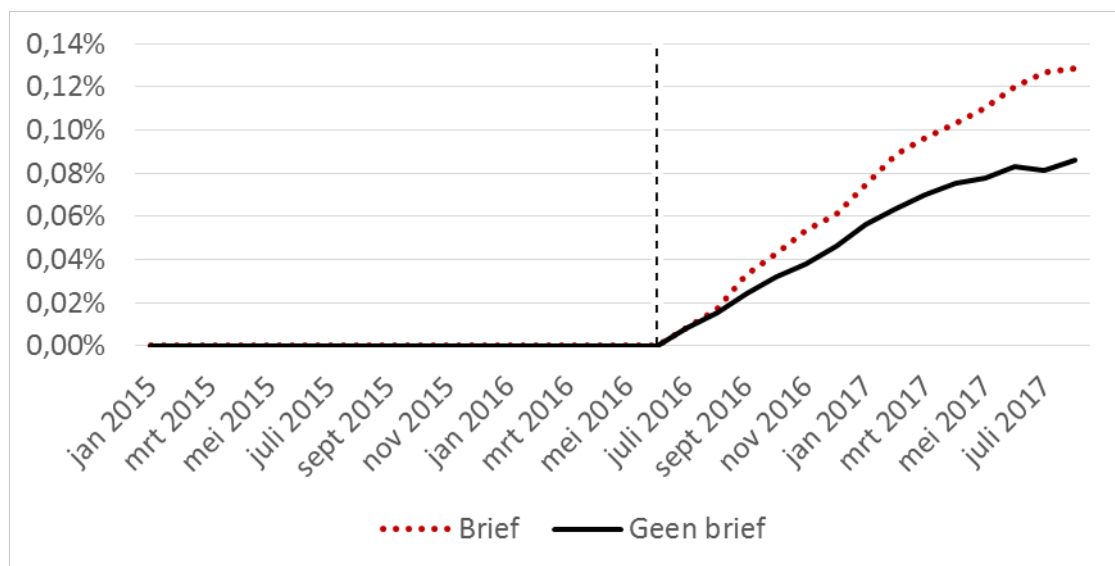
Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De verticale lijn geeft het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

De figuur toont de ontwikkeling van het percentage werknemers waarvoor een lopende premiekorting van toepassing is. De percentages zijn het gemiddelde over alle bedrijven met of zonder brief.

Vermoedelijk is een effect van de brieven sterker voor bedrijven die nog geen gebruikmaakten van de premiekorting. Mogelijk waren deze bedrijven nog niet of niet goed op de hoogte van de regeling. Figuur 4.2 laat het *aandeel* werknemers zien waarvoor een *lopende* premiekorting van toepassing is, alleen voor de bedrijven die voor de experimentperiode nog geen premiekorting gebruikten. De bedrijven met een brief passen na het ontvangen van de brief vaker premiekorting toe dan de bedrijven in de controlegroep.

**Figuur 4.2** Gebruik premiekorting neemt sterker toe bij bedrijven die een brief ontvingen en nog geen premiekorting gebruikten voor begin van de experimentperiode



Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De figuur toont de ontwikkeling van het percentage werknemers waarvoor een lopende premiekorting van toepassing is. De percentages zijn het gemiddelde over de bedrijven (die voor de experimentperiode nog geen premiekorting gebruikten) met of zonder brief. De verticale lijn geeft het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

### Toelichting uitkomsten

Een mogelijk effect van de brieven hangt, afgaand op Figuur 4.2, (sterk) samen met het gebruik van de premiekorting voor de experimentperiode en met het aantal werknemers van een bedrijf. Op basis van deze kenmerken onderscheiden we daarom vier groepen in de analyses. Dit sluit ook aan bij de steekproef. De vier groepen onderscheiden zich qua gebruik van de premiekorting vóór het experiment (wel/niet) en bedrijfsgrootte (meer/minder dan 100 werknemers), Tabel 4.2 geeft een overzicht. Tabel 4.3 laat bovendien zien dat de verdeling van subgroepen tussen de vier experimentgroepen nagenoeg gelijk is.



Tabel 4.2 Overzicht van de subgroepen die in de analyses worden onderscheiden

Subgroep	Gebruik premiekorting voor experimentperiode	Bedrijfsgrootte	Aantal bedrijven
1	Geen	Minder dan 100 werknemers	25.827
2	Geen	Meer dan 100 werknemers	5.033
3	Wel	Minder dan 100 werknemers	5.956
4	Wel	Meer dan 100 werknemers	4.693

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Tabel 4.3 Subgroepen voor de analyses gelijk verdeeld over de experimentgroepen

Subgroep	Controlegroep	Brief 1 'financieel voordeel'	Brief 2 'verlies'	Brief 3 'sociale norm'
1	62%	63%	63%	62%
2	12%	11%	12%	11%
3	14%	15%	14%	15%
4	12%	11%	11%	12%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

De analyses in de volgende paragrafen zijn per subgroep gedaan. De figuren en de regressies zijn telkens op basis van aantallen. Uitzondering hierop is het effect op het aantal *werkegevers* dat een nieuwe premiekorting heeft aangevraagd. Deze uitkomstmaat is zowel in de figuren als in de regressies op basis van het *aandeel* bedrijven dat een premiekorting heeft aangevraagd.

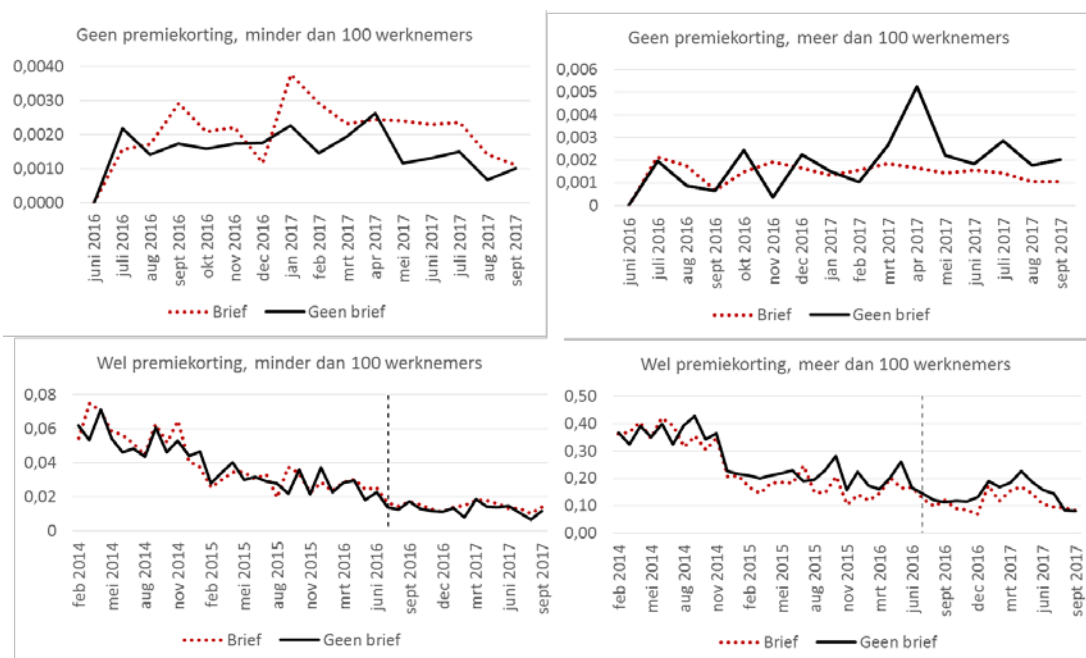
#### 4.1.1 Effect op aantal nieuw aangenomen werknemers met premiekorting

Voorgaande figuren laten de ontwikkeling zien van het percentage werknemers met een *lopende* premiekorting. Interessanter is echter in hoeverre de brieven effect hebben gehad op het gebruik van de premiekorting bij *nieuw* aangenomen werknemers. Figuur 4.3 laat dit zien voor de vier subgroepen. Op basis van deze figuur lijkt de ontwikkeling van de behandelgroep (bedrijven met brief) alleen af te wijken van de ontwikkeling van de controlegroep (geen brief) voor de kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten. Bij de andere subgroepen is de ontwikkeling nagenoeg gelijk.

Deze conclusie wordt onderschreven door de regressieanalyse (Zie Bijlage D voor de regressietabellen). Door de brief gaat een klein of middelgroot bedrijf zonder premiekorting vóór het experiment, in de experimentperiode gemiddeld per maand 0,0005 extra werknemer met premiekorting aannemen. Over de hele experimentperiode is dat 0,0080 extra werknemer met premiekorting. Alle kleine en middelgrote bedrijven zonder premiekorting vóór het experiment en met een brief samen, nemen door de brief 150 extra werknemers aan met premiekorting. Er is dus weliswaar een klein maar significant positief effect van de brieven op het aantal aangenomen werknemers met premiekorting voor de kleine en middelgrote bedrijven die nog niet van de premiekorting gebruikmaakten. Voor de andere subgroepen is er geen significant effect van de brieven.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Door het onderscheiden van de subgroepen is er mogelijk niet genoeg *power* om een significant effect te vinden. Het effect is echter, los van de significantie, erg klein voor de groepen waar geen significant effect is. Naast het ontbreken van statistische significantie is er dus ook geen economische significantie.

**Figuur 4.3** Met name effect brief op aantal nieuw aangenomen werknemers met premiekorting voor kleine bedrijven zonder premiekorting voor experimentperiode



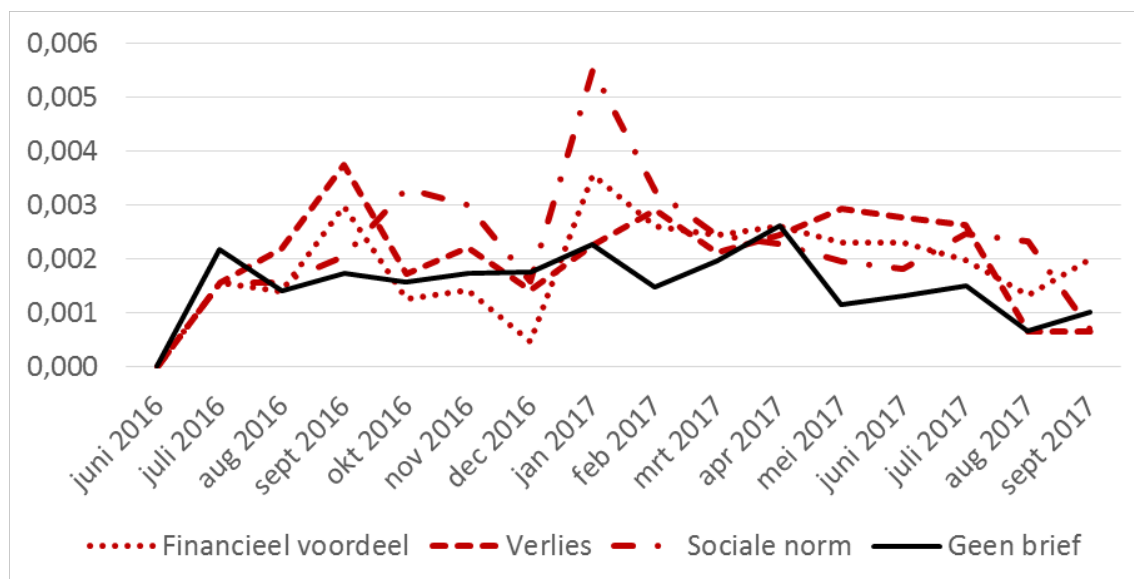
Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De figuur toont het gemiddeld aantal nieuw aangenomen werknemers waarvoor een premiekorting is aangevraagd per bedrijf. Voor de bedrijven zonder premiekorting voor het experiment is dit voor juni 2016 per definitie gelijk aan nul en daarom is deze periode weggelaten in de bovenste figuren. De verticale lijnen in de onderste figuren geven het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

Naast het effect van het ontvangen hebben van een brief is ook onderzocht welke briefvariant het meest effect heeft gehad. Figuur 4.4 laat het aantal aangenomen werknemers met een premiekorting zien voor de kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten, onderscheiden naar de briefvarianten. Op basis van deze figuur lijkt het effect het sterkst voor de 'sociale norm'- en 'verlies'-brief. Het geschatte effect van de 'sociale norm'-brief is inderdaad groter dan het effect van de 'verlies'-brief (zie Tabel D.5 in Bijlage D), het verschil is echter niet statistisch significant.

Dat het effect van de 'sociale norm'-brief iets groter is kan komen doordat werkgevers sociaal gedrag vertonen als andere werkgevers dat ook doen, zie hoofdstuk 3. Het is echter ook mogelijk dat de drempel, die het aanvraagproces mogelijk vormt, wordt weggenomen omdat bedrijven inzien dat andere bedrijven wel van de regeling gebruikmaken en het aanvraagproces dus vermoedelijk niet zo ingewikkeld als gedacht is. In alle brieven is ook aangegeven dat het aanvragen van de premiekorting 'in enkele simpele stappen geregeld' is.

**Figuur 4.4** Effect brief op aantal aangenomen werknemers met premiekorting voor kleine en middelgrote bedrijven zonder premiekorting voor het experiment, lijkt het grootst voor de 'sociale norm'- en 'verlies'-brief.



Bron:

Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

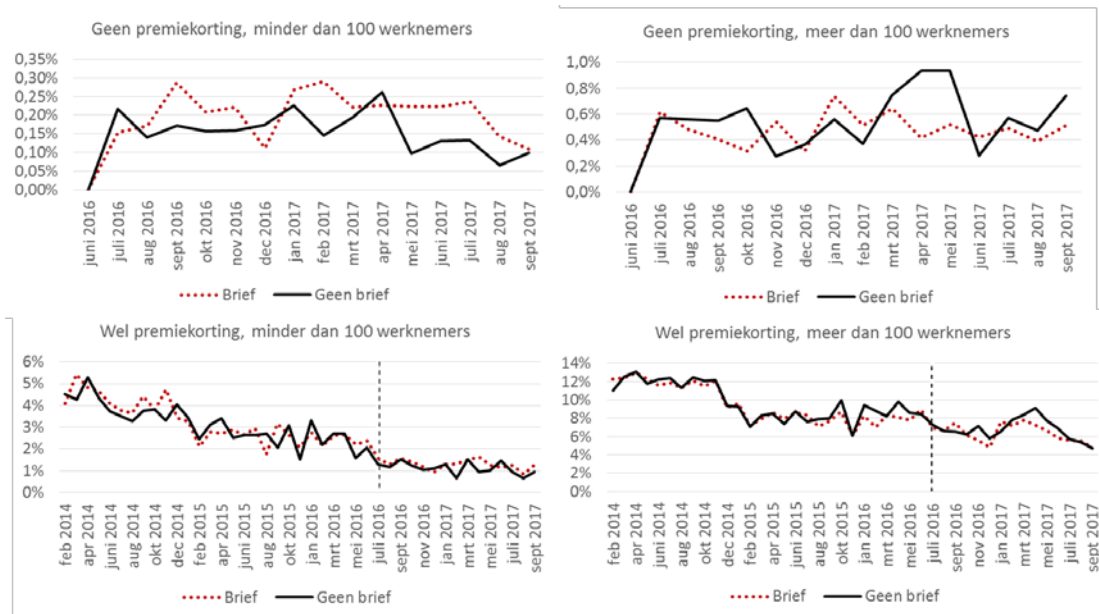
Toelichting:

De figuur toont het gemiddeld aantal nieuw aangenomen werknemers waarvoor een premiekorting is aangevraagd per bedrijf. Voor de bedrijven zonder premiekorting voor het experiment is dit voor juni 2016 per definitie gelijk aan nul en daarom is deze periode weggelaten.

#### 4.1.2 Effect aandeel werkgevers dat premiekorting gebruikt

Voorgaande paragraaf liet zien dat er een positief effect van de brieven is op *het aantal aangenomen werknemers met premiekorting*, voor kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten. Logischerwijs komt dit doordat er meer *werkgevers* zijn die premiekorting aanvragen. Dit blijkt ook uit Figuur 4.5. Ook de regressieanalyses tonen aan dat er een significant positief effect van de brief is op het aandeel bedrijven dat een premiekorting aanvraagt voor een nieuwe werknemer, voor kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten. Het gaat over de gehele experimentperiode om 131 bedrijven (van de 19.390) die door de brief premiekorting voor een nieuwe werknemer zijn gaan aanvragen, terwijl ze dit zonder brief niet gedaan zouden hebben. Deze 131 bedrijven hebben (zie vorige paragraaf) 150 extra werknemers met premiekorting aangenomen. Dat is dus iets meer dan 1 extra werknemer met premiekorting per extra bedrijf dat gebruikmaakt van de premiekorting. Dit is logisch aangezien de bedrijven die door de brief premiekorting zijn gaan gebruiken, niet direct met grote getallen mensen met premiekorting zullen zijn gaan aannemen. Doordat het aantal nieuw aangenomen werknemers met premiekorting en het aandeel werknemers dat premiekorting gebruikt zich nagenoeg één-op-één verhouden (met name voor kleine en middelgrote bedrijven), vertonen Figuur 4.3 en Figuur 4.5 ook nagenoeg een gelijke trend.

**Figuur 4.5** Kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting ontvingen, ontvangen na het versturen van de brieven iets vaker een premiekorting.



Bron:

Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting:

De figuur toont het aandeel bedrijven dat een werknemer heeft aangenomen met een premiekorting per maand. Voor de bedrijven zonder premiekorting voor het experiment is dit voor juni 2016 per definitie gelijk aan nul en daarom is deze periode weggelaten in de bovenste figuren. De verticale lijnen in de onderste figuren geven het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

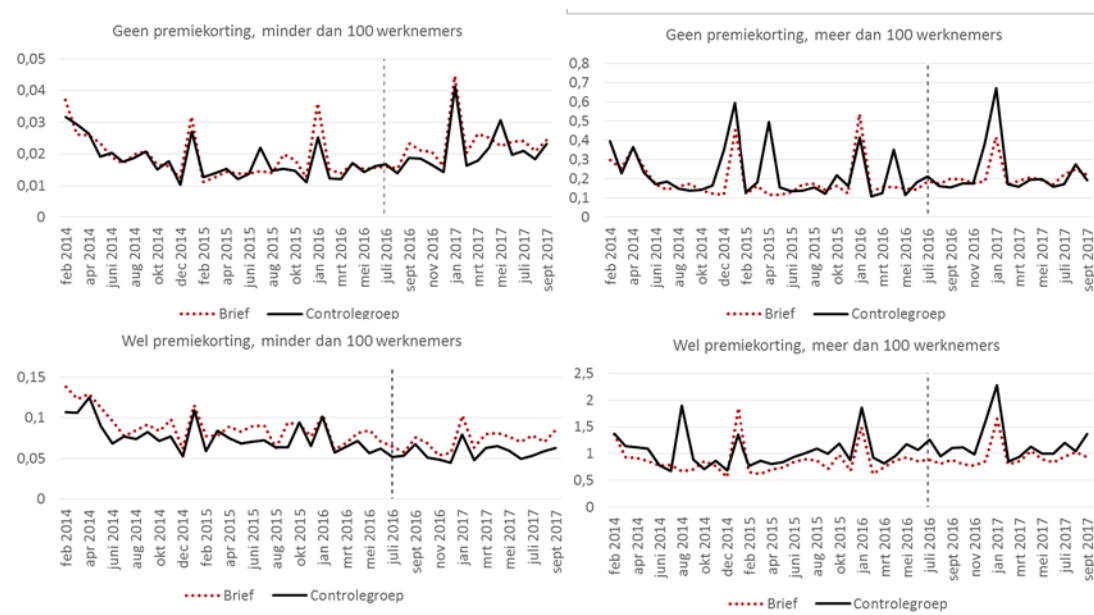
## 4.2 Effect op aantal nieuw aangenomen werknemers van 56 jaar of ouder

De voorgaande paragrafen laten zien dat kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten, dit door de brief wel zijn gaan doen. Dit effect is weliswaar klein maar significant. Het doel van de premiekorting voor ouderen is echter om de arbeidsmarktpositie van 56+'ers te verbeteren. De bedrijven die meer premiekorting gaan gebruiken door de brief kunnen enerzijds meer ouderen hebben aangenomen omdat ze voor hen aanspraak op een premiekorting maken. Anderzijds is het mogelijk dat bedrijven premiekorting aanvragen voor ouderen die ze anders ook al hadden aangenomen. De enige reden dat ze eerder nog geen premiekorting gebruikten is in dat geval het niet op de hoogte zijn van de regeling. Ook kan het zijn dat er onduidelijkheid bestond over het aanvraagproces en dat dit een drempel vormde voor het aanvragen.

Figuur 4.6 laat zien dat de brieven niet zorgen voor grote veranderingen in de ontwikkeling van het aantal aangenomen 56-plussers. Voor kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting ontvingen lijkt er klein positief effect te zijn in september 2016 en maart 2017. Uit de regressieanalyse blijkt echter dat de brieven voor deze bedrijven geen (positief) significant effect hebben gehad op het aantal aangenomen 56-plussers. Voor de bedrijven die al wel premiekorting gebruikten lijkt er een klein verschil te zijn tussen de bedrijven met en zonder brief. Dit verschil is echter ook vóór het versturen van de brieven al aanwezig. De brieven hebben geen effect op dit kleine verschil in

‘niveau’. Het lijkt er dus op dat de extra werknemers met premiekorting die vanwege de brief worden aangenomen, met name ouderen zijn die ‘anders ook zouden zijn aangenomen’.

**Figuur 4.6** Geen effect van de brief op de ontwikkeling van het aantal aangenomen 56+'ers



Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

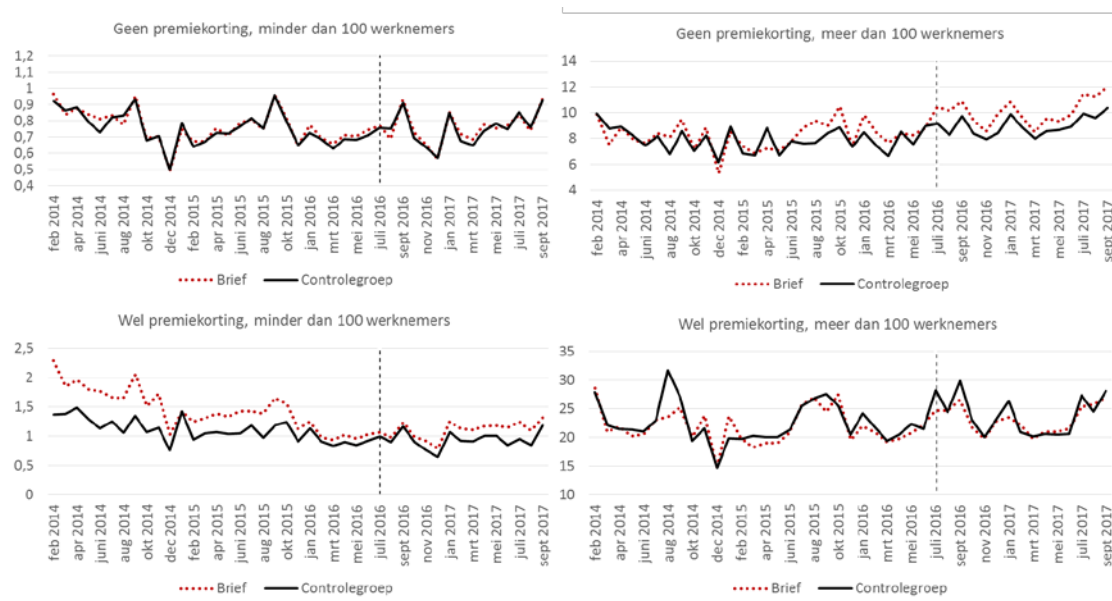
Toelichting: De figuur toont het gemiddeld aantal aangenomen werknemers dat 56 jaar of ouder is per bedrijf. De verticale lijnen geven het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

### 4.3 Effect op totale werkgelegenheid

Uit de voorgaande paragraaf blijkt dat de brieven er niet toe hebben geleid dat er significant meer 56-plussers zijn aangenomen. Vermoedelijk hebben de brieven dan ook niet geleid tot een verandering in de *totale werkgelegenheid*. Figuur 4.7 toont de ontwikkeling van het gemiddeld aantal aangenomen werknemers per bedrijf, per maand. Voor grote bedrijven zonder premiekorting lijkt er een licht positief effect te zijn (figuur rechtsboven). Dit effect zet zich echter al in voordat bedrijven de brief hebben ontvangen (juni 2015). Het is daarom onwaarschijnlijk dat het verschil tussen de bedrijven met en zonder brief wordt veroorzaakt door de brief. Bij de kleine en middelgrote bedrijven met premiekorting zijn er ook verschillen te zien tussen de bedrijven met en zonder brief (figuur linksonder). Dit verschil is echter zowel voor als na het versturen van de brief aanwezig. Ook hier is het dus onwaarschijnlijk dat het verschil wordt veroorzaakt door de brieven.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> In beide gevallen is niet aan de ‘common trend assumptie’ voldaan, zie Bijlage E. Hoewel de verschillen statistisch significant zijn (zie Tabel D.4) kunnen ze daarom niet worden toegeschreven aan de brieven.

**Figuur 4.7** Kleine verschillen tussen bedrijven met en zonder brief in de ontwikkeling van het aantal aangenomen werknemers, voor kleine en middelgrote bedrijven zonder premiekorting en kleine bedrijven met premiekorting voor het experiment



Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De figuur toont het gemiddeld aantal aangenomen werknemers per bedrijf. De verticale lijnen geven het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

## 4.4 Overzicht uitkomsten

In de voorgaande paragrafen worden per uitkomstmaat de uitkomsten van de beschrijvende statistieken en regressieanalyses besproken. Hieruit is gebleken dat de brieven alleen een effect hebben gehad op het gebruik van de premiekorting voor kleine en middelgrote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten. Tabel 4.4 vat de uitkomsten van voorgaande paragrafen nog eens samen.

**Tabel 4.4** Overzicht van de effecten van het versturen van de brieven

Kenmerken	Aantal extra aangenomen werknemers met premiekorting	Aantal extra bedrijven dat premiekorting gebruikt	Aantal extra aangenomen 56+'ers	Aantal extra aangenomen werknemers
10 tot 100 werknemers, geen lopende premiekorting(en)	150	131	-	-
Meer dan 100 werknemers, geen lopende premiekorting(en)	-	-	-	-
10 tot 100 werknemers, lopende premiekorting(en)	-	-	-	-
Meer dan 100 werknemers, lopende premiekorting(en)	-	-	-	-

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Cijfers betreffen het totaal over de hele experimentperiode en alle bedrijven in de specifieke onderzoeksgroep.

Ook wijst de regressieanalyse uit dat de brieven die refereren aan de sociale norm en het mislopen van een geldbedrag het sterkste effect hebben. Dit verschil is echter niet significant.

## Literatuur

- Bhargava S, Manoli D. (2011). Why are benefits left on the table? Assessing the role of information, complexity, and stigma on take-up with an IRS field experiment. Work. Pap., Univ. Tex., Austin.
- BIT UK (2013). EAS. Four simple ways to apply behavioural insights, London.
- BIT UK (2015). Behaviour change and antibiotic prescribing in healthcare setting, London.
- Burtless, G. "Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment." *Industrial and Labor Relations Review*, 39, 1985, 105–14.
- CBS, 2017. 55-plusser minder snel aan de slag dan jongere groepen. 17-03-2017.
- CBS, 2017. 80% van de jongeren heeft een jaar na ontslag weer werk. 22-06-2017.
- CBS, 2017. Monitor arbeidsmarkt, april 2017.
- CBS, 2017. Monitor arbeidsmarkt, oktober 2015.
- DellaVigna S. (2009). Psychology and economics: evidence from the field. *Journal of Economic Literature*, 47(2):315–72.
- Dickert-Conlin, S., and D. Holtz-Eakin (2000). "Employee-Based versus Employer-Based Subsidies to Low-wage Workers: A Public Finance Perspective," in *Finding Jobs: Work and Welfare Reform*, edited by D. Card and R. Blank. New York: Russell Sage Foundation, 2000, 262–95.
- Erken, H., Klokkenburg, L. & Van der Werff, S. (2014). Kan arbeidsmarktbeleid de positie van ouderen veranderen? *TPEdigitaal*, 8(1), 45-64.
- Hallsworth, M., List, J. A., Metcalfe, R. D. & Vlaev, I. (2014). The behavioralist as tax collector. NBER Working Paper no. 20007.
- Hamersma, Sarah. 2011. "Why Don't Eligible Firms Claim Hiring Subsidies? The Role of Job Duration." *Economic Inquiry* 49(3): 916–34.
- Haynes, L., Green, D. P., Gallagher, R., John, O. & Torgerson, D.J. (2013). Collection of delinquent fines: An adaptive randomized trial to access the effectiveness of alternative text messages.
- Heyma, A., Van der Werff, S., Nauta, A. & Van Sloten, G. (2014, 12 August). What Makes Older Job-Seekers Attractive to Employers? *De Economist*, 2014(162), 397–414

- Heyma, A. O. J., Nauta, A., Werff, S. G., & van Sloten, G. (2016). *Werkende perspectieven voor oudere werknemers: de aantrekkelijkheid van oudere werknemers volgens werkgevers; een economische en arbeidpsychologische benadering*. Amsterdam: SEO
- John, P., M. Sanders en J. Wang (2014). *The use of descriptive norms in public administration: a panacea for improving citizen behaviours?*, working paper, UCL.
- Kahneman, D. en A. Tversky (1979). *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk* by Daniel, *Econometrica*, 47(2), pp. 263-291.
- Lunn, P. (2014). *Regulatory Policies and Behavioural Economics*, OECD, Parijs.
- Madrian, B.C. (2014), *Applying insights from behavioural economics to policy design*, NBER WP 20318.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011). *Rare jongen, die Homo Sapiens. Over de psychologische motieven achter onze economische beslissingen*”, Den Haag.
- Van der Werff, S., Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?* SEO-rapport, 2012-63. Amsterdam: SEO.
- World Bank (2015). *Mind, Society and Behavior*, Washington.



## Bijlage A Voorbeeld brief

### Voorzijde brief



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag



Directie Stelsel en  
Volksverzekeringen

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Onze referentie  
2016-0000116422

Datum 22 juni 2016  
Betreft Korting werkgeverslasten oudere werknemers

Geachte werkgever,

Neemt u een werknemer in (vaste of tijdelijke) dienst die 56 jaar of ouder is en die tot dat moment een uitkering had? Dan komt u in aanmerking voor korting op de werkgeverspremies. U krijgt maximaal € 7.000 per jaar voor een periode van maximaal 3 jaar.

**Over een periode van 3 jaar loopt dit financiële voordeel op tot maximaal €21.000.**

Het verkrijgen van premiekorting is snel en in enkele simpele stappen geregeld. Kijk op de achterzijde van de brief.

Hoogachtend,  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,  
namens deze,

drs. J.A.A. Dikmans  
Directeur SV

## Achterzijde brief

### Hoe kunt u aanvragen?

U past de premiekorting zelf toe bij de aangifte loonheffingen. De premiekorting verrekent u met het totaal van de premies werknemersverzekeringen (de WAO/WIA-premies, de premie WW-Awf (of de Ufo-premie) en de sectorpremie) die u voor al uw werknemers moet betalen, dus ook voor werknemers voor wie u geen recht heeft op premiekorting.

Directie Stelsel en  
Volksverzekeringen

Datum

Onze referentie  
2016-0000116822

### Hoogte en duur van de premiekorting

De hoogte van de premiekorting bedraagt maximaal € 7.000,- per jaar bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week. Werkt de werknemer minder dan 36 uur per week, dan moet u de premiekorting evenredig verlagen. De premiekorting kan ook nooit meer zijn dan het bedrag dat u aan premies betaalt.

U kunt de premiekorting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar maximaal 3 jaar en uiterlijk totdat uw werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Voor de premiekorting oudere werknemers maakt het niet uit of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft. En ook de hoogte van de uitkering die de werknemer had voordat hij bij u in dienst kwam, is niet van belang: het mag ook een gedeeltelijke uitkering zijn.

### Voor welke werknemers kunt u een premiekorting krijgen?

De premiekorting oudere werknemers geldt voor werknemers van 56 jaar of ouder die direct voor indiensttreding recht hadden op één van de volgende uitkeringen:

- Werkloosheidsuitkering zoals WW, IOW en wachtgeld;
- Bijstandsuitkering vanuit de Participatiewet (WWB, IOAW, IOAZ);
- Nabestaandenuitkering (Anw) voor de werknemer die voor indiensttreding ten minste 2 jaar recht had op de nabestaandenuitkering zonder arbeidsinkomen;
- Uitkeringen op grond van de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers.

Om de premiekorting te verkrijgen heeft de werkgever voor de medewerker een doelgroepverklaring van het UWV nodig. Daarin staat dat de werknemer een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam. De werknemer vraagt deze doelgroepverklaring aan bij het UWV. U bewaart de doelgroepverklaring in het personeelsdossier. U stuurt deze verklaring niet naar de belastingdienst.

### Meer weten?

Voor meer informatie kunt terecht bij het UWV via [www.uvw.nl](http://www.uvw.nl). De voorwaarden vindt u ook op <http://www.ondernemersplein.nl/subsidie/premiekorting/>

## Bijlage B Databewerking en selecties

Eind oktober 2017 heeft UWV een bestand geleverd met informatie op het niveau van bedrijven. Dit bestand is gebruikt om de sector en het eigenrisicodragerschap van bedrijven te bepalen. Het bestand met de informatie op het niveau van banen heeft UWV half november 2017 in vier delen geleverd. Het eerste deel bevat informatie over alle inkomstenopgaven van de bedrijven in de steekproef in 2014. Het tweede, derde en vierde deel bevat deze gegevens voor de jaren 2015, 2016 en 2017. Deze bestanden bevatten respectievelijk 70.051.227, 72.970.583, 73.049.915 en 57.764.892 observaties. Het bestand voor 2017 heeft minder observaties omdat het slechts (volledige) data bevat tot en met september. De bestanden bevatten (versleutelde) bedrijfsidentificatiecodes om bedrijven te onderscheiden (en om aan het bestand op bedrijfsniveau te koppelen), de experimentgroep waartoe het bedrijf behoort, de begin- en einddatum van de inkomstenopgave, het versleutelde bsn-nummer, de geboortedatum en het geslacht van de werknemer, de hoogte van het loon, het soort inkomstenverhouding en de code voor de tabel loonbelasting die van toepassing is.

**Tabel B.1**    Overzicht van de onbewerkte databestanden

	Controle- groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
<b>2014 bestand</b>					
Aantal observaties	17.617.760	17.240.157	18.148.054	17.045.256	70.051.227
Aantal unieke personen	1.612.576	1.524.675	1.694.774	1.509.872	6.341.897
Aantal unieke bedrijven	10.000	10.023	10.008	9.993	40.024
<b>2015 bestand</b>					
Aantal observaties	18.568.180	18.009.517	18.643.830	17.758.056	71.960.583
Aantal unieke personen	1.626.097	1.561.760	1.642.080	1.564.621	6.394.558
Aantal unieke bedrijven	10.409	10.408	10.409	10.408	41.634
<b>2016 bestand</b>					
Aantal observaties	18.577.554	18.097.633	18.620.952	17.753.776	73.049.915
Aantal unieke personen	1.637.806	1.581.796	1.645.722	1.562.601	6.427.925
Aantal unieke bedrijven	10.379	10.374	10.376	10.379	41.508
<b>2017 bestand</b>					
Aantal observaties	14.664.222	14.397.539	14.704.681	13.998.450	57.764.892
Aantal unieke personen	1.590.816	1.559.383	1.610.954	1.521.930	6.283.083
Aantal unieke bedrijven	9.943	9.933	9.944	9.945	39.765

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

De jaarbestanden zijn eerst afzonderlijk bewerkt. Hierbij zijn observaties verwijderd waarbij het loon nul bedroeg. Volgens UWV komt het regelmatig voor dat bedrijven het einde van een inkomstenverhouding later doorgaf dan in werkelijkheid het geval was. Dit resulteert dan in deze ‘nullonnen’. Het gaat dan niet werkelijk om lopende dienstverbanden. Om deze reden zijn deze observaties uit de bestanden verwijderd. Tabel B.2 geeft een overzicht van het aantal observaties wat hierdoor verwijderd is (ongeveer 10 procent).

Tabel B.2 Ongeveer 10 procent van de observaties betreft 'nullonen'.

	Controle- groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
<b>2014 bestand</b>					
Aantal nullonen	2.067.708	1.793.352	2.049.790	1.829.211	7.740.061
Percentage nullonen	12%	10%	11%	11%	11%
<b>2015 bestand</b>					
Aantal nullonen	1.978.935	1.806.091	1.902.891	1.897.311	7.585.228
Percentage nullonen	11%	10%	10%	11%	10%
<b>2016 bestand</b>					
Aantal nullonen	1.852.577	1.661.134	1.713.951	1.747.715	6.975.377
Percentage nullonen	10%	9%	9%	10%	10%
<b>2017 bestand</b>					
Aantal nullonen	1.433.431	1.296.340	1.258.564	1.340.015	5.328.350
Percentage nullonen	10%	9%	9%	10%	9%
<b>Totaal</b>					
Aantal nullonen	7.332.651	6.556.917	6.925.196	6.814.252	27.629.016
Percentage nullonen	11%	10%	10%	10%	10%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

De data bevatten ook personen wier versleutelde bsn-nummer onbekend is. Deze observaties zijn ook verwijderd. Het gaat echter maar om een zeer klein gedeelte – minder dan 0,01 procent, zie Tabel B.3.

Tabel B.3 Minder dan 0,01 procent betreft observaties met een missend versleuteld bsn-nummer

	Controle- groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
<b>2014 bestand</b>					
Aantal missende versleutelde bsn's	571	855	831	635	2.892
Percentage missende versleutelde bsn's	0,004%	0,006%	0,005%	0,004%	0,005%
<b>2015 bestand</b>					
Aantal missende versleutelde bsn's	540	792	755	941	3.028
Percentage missende versleutelde bsn's	0,003%	0,005%	0,005%	0,006%	0,005%
<b>2016 bestand</b>					
Aantal missende versleutelde bsn's	819	966	717	1.144	3.646
Percentage missende versleutelde bsn's	0,005%	0,006%	0,004%	0,007%	0,006%
<b>2017 bestand</b>					
Aantal missende versleutelde bsn's	829	1.042	783	941	3.595
Percentage missende versleutelde bsn's	0,006%	0,008%	0,006%	0,007%	0,007%
<b>Totaal</b>					
Aantal missende versleutelde bsn's	2.759	3.655	3.086	3.661	13.161
Percentage missende versleutelde bsn's	0,004%	0,006%	0,005%	0,006%	0,005%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Ook is gekeken naar de kleur van de loonbelasting tabel. Indien deze ‘wit’ is, gaat het om een lopend dienstverband. Als deze ‘groen’ is, gaat het om een terugbetaling en dus niet om een lopend dienstverband. De observaties met de code ‘groen’ zijn daarom verwijderd. Tabel B.4 geeft een overzicht van het aantal observaties dat hierdoor is verwijderd (minder dan 1 procent).

**Tabel B.4 Klein deel van de inkomstenopgaven heeft betrekking op een afgelopen dienstverband**

	Controle- groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
<b>2014 bestand</b>					
Aantal observaties afgelopen dienstverband	26.604	18.712	15.523	12.542	73.381
Percentage observaties afgelopen dienstverband	0,17%	0,12%	0,10%	0,08%	0,12%
<b>2015 bestand</b>					
Aantal observaties afgelopen dienstverband	25.278	17.415	14.039	11.141	67.873
Percentage observaties afgelopen dienstverband	0,15%	0,11%	0,08%	0,07%	0,10%
<b>2016 bestand</b>					
Aantal observaties afgelopen dienstverband	24.197	17.146	10.614	11.634	63.591
Percentage observaties afgelopen dienstverband	0,14%	0,10%	0,06%	0,07%	0,10%
<b>2017 bestand</b>					
Aantal observaties afgelopen dienstverband	16.063	8.581	6.614	8.271	39.529
Percentage observaties afgelopen dienstverband	0,12%	0,07%	0,05%	0,07%	0,08%
<b>Totaal</b>					
Aantal observaties afgelopen dienstverband	92.142	61.854	46.790	43.588	244.374
Percentage observaties afgelopen dienstverband	0,15%	0,10%	0,07%	0,07%	0,10%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Bij een heel klein gedeelte van de observaties miste de geboortedatum – 5 observaties in het bestand voor 2014. Deze informatie is echter cruciaal voor het onderzoek en deze observaties zijn daarom verwijderd.

De jaarbestanden zijn vervolgens aan elkaar ‘geplakt’ waarna nog enkele bewerkingen gedaan zijn. Allereerst is het bestand op maandniveau gebracht. Hiervoor is bepaald op welke maand de inkomstenopgave betrekking heeft. Hierbij is gewerkt met een peildatum; indien de 5<sup>e</sup> van een maand binnen de periode van de inkomstenopgave viel, geldt de inkomstenopgave voor desbetreffende maand. Aandachtspunt hierbij zijn de werknemers die per 4 weken betaald worden. Voor hen worden geen 12 (indien een heel jaar gewerkt wordt) maar 13 inkomstenopgaven gedaan. Een van deze 13 inkomstenopgaven in het jaar geldt dan niet op het peilmoment. Tabel B.5 geeft een overzicht van de observaties die hierdoor worden weggegooid.

**Tabel B.5**      Overzicht van observaties die verwijderd worden omdat een deel van de personen 13 inkomstenopgaven per jaar hebben

	Controle-groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
Aantal observaties verwijderd vanwege 13 inkomstenopgaven per jaar	619.081	800.523	887.295	746.117	3.053.016
Percentage observaties verwijderd	1,00%	1,31%	1,41%	1,25%	1,24%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Een zeer klein gedeelte van de inkomstenopgaven beslaat een half of heel jaar – Tabel B.6. Hierdoor worden er extra observaties toegevoegd.

**Tabel B.6**      Een klein deel van de observaties beslaat een half of heel jaar

	Controle-groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
Inkomstenopgave beslaat half jaar	137	138	67	185	527
Inkomstenopgave beslaat heel jaar	13	31	20	10	74
Totaal 'extra' observaties	828	1.031	555	1.035	3.449

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Het kan voorkomen dat een persoon meerdere inkomstenopgaven bij hetzelfde bedrijf heeft in dezelfde maand. In dat geval is één observatie overgehouden. Het aantal observaties dat hierdoor is verwijderd staat in Tabel B.7.

**Tabel B.7**      Personen kunnen per maand meerdere inkomstenopgaven bij dezelfde werknemer hebben, deze 'dubbele' observaties zijn samengevoegd

	Controle-groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
Aantal dubbele persoon-maand-bedrijf combinaties	483.944	524.548	480.690	495.722	1.984.904
Percentage dubbele persoon-maand-bedrijf combinaties	0,79%	0,87%	0,77%	0,84%	0,82%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Als laatste stap zijn observaties van personen met een afwijkende leeftijd (heel oud of heel jong) verwijderd. Dit betreft minder dan 0,29 procent van het bestand – zie Tabel B.8. Deze afwijkende leeftijden zijn vaak het gevolg van verkeerde administratie van de werkgever.

**Tabel B.8**      Personen met een heel hoge of heel lage leeftijd zijn uit het bestand verwijderd

	Controle-groep	Brief 1	Brief 2	Brief 3	Totaal
Aantal observaties met afwijkende leeftijd	200.809	145.464	186.285	167.085	699.643
Percentage observaties met afwijkende leeftijden	0,33%	0,24%	0,30%	0,29%	0,29%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Bovenstaande stappen hebben geresulteerd in een bestand uniek op periode-persoon-bedrijf combinaties. Dit bestand is geaggregeerd naar bedrijfsniveau, resulterend in een bestand uniek op bedrijf-periode combinaties. Tabel B.9 geeft een overzicht van het aantal bedrijven in dit bestand.

Tabel B.9      Overzicht van het aantal bedrijven in het bestand op bedrijfsniveau

	<b>Controle- groep</b>	<b>Brief 1</b>	<b>Brief 2</b>	<b>Brief 3</b>	<b>Totaal</b>
Aantal unieke bedrijven	10.380	10.381	10.370	10.379	41.510
Aantal observaties	452.348	452.728	452.718	452.392	1.810.186

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

Aangezien de data tot en met september 2017 compleet zijn, zijn observaties met betrekking tot de maanden na september 2017 verwijderd - Tabel B.10.

Tabel B.10      Overzicht van de observaties die buiten de observatieperiode vallen

	<b>Controle- groep</b>	<b>Brief 1</b>	<b>Brief 2</b>	<b>Brief 3</b>	<b>Totaal</b>
Aantal observaties na september 2017	5.597	5.625	5.541	5.626	22.389
Percentage observaties na september 2017	1,24%	1,24%	1,22%	1,24%	1,24%

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek





## Bijlage C Kenmerken van bedrijven in de steekproef

In aanvulling op de kenmerken van de bedrijven in de steekproef in januari 2014 (start van de observatieperiode) gepresenteerd in Tabel 4.1, geeft Tabel C.1 een overzicht van de kenmerken in januari 2015, 2016 en 2017 en september 2017 (einde van de observatieperiode). Qua verdeling van de sectoren zijn er nauwelijks verschuivingen. Wel zijn de bedrijven aan het einde van de observatieperiode gemiddeld iets groter. Dit geldt voor alle experimentgroepen.

**Tabel C.1** Bedrijven uit alle experimentgroepen aan het einde van de observatieperiode iets vaker bestaand uit meer dan 100 werknemers in vergelijking tot het begin van de observatieperiode

	Controlegroep	Brief 1 'financieel voordeel'	Brief 2 'verlies'	Brief 3 'sociale norm'
<b>Januari 2015</b>				
<b>sector</b>				
Onderwijs & Overheid	5%	6%	5%	6%
Gezondheid & Maatschappelijke diensten	14%	13%	13%	13%
Dienstverlening	59%	58%	60%	59%
Bouw	3%	3%	3%	3%
Industrie	15%	15%	15%	15%
Landbouw	3%	4%	3%	4%
Onbekend	1%	1%	1%	1%
<b>bedrijfsgrootte</b>				
Minder dan 100 werknemers	79%	80%	80%	80%
Meer dan 100 werknemers	21%	20%	20%	20%
<b>Maakte voor experimentperiode al gebruik van de premiekorting</b>	26%	26%	26%	26%
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	10.033	10.044	10.032	10.023
<b>Januari 2016</b>				
<b>sector</b>				
Onderwijs & Overheid	5%	6%	5%	6%
Gezondheid & Maatschappelijke diensten	14%	13%	13%	13%
Dienstverlening	59%	58%	60%	59%
Bouw	3%	3%	3%	3%
Industrie	15%	15%	15%	14%
Landbouw	3%	4%	3%	4%
Onbekend	1%	1%	1%	1%
<b>bedrijfsgrootte</b>				
Minder dan 100 werknemers	79%	79%	79%	79%

	Controlegroep	Brief 1 'financieel voordeel'	Brief 2 'verlies'	Brief 3 'sociale norm'
Meer dan 100 werknemers	21%	21%	21%	21%
<b>Maakte voor experimentperiode al gebruik van de premiekorting</b>	26%	26%	26%	26%
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	10.251	10.235	10.234	10.234
<b>Januari 2017</b>				
<b>sector</b>				
Onderwijs & Overheid	5%	6%	6%	6%
Gezondheid & Maatschappelijke diensten	14%	13%	13%	13%
Dienstverlening	59%	58%	59%	59%
Bouw	3%	3%	3%	3%
Industrie	15%	15%	15%	15%
Landbouw	3%	4%	3%	4%
Onbekend	1%	1%	1%	1%
<b>bedrijfsgrootte</b>				
Minder dan 100 werknemers	78%	79%	79%	79%
Meer dan 100 werknemers	22%	21%	21%	21%
<b>Maakte voor experimentperiode al gebruik van de premiekorting</b>	26%	26%	26%	26%
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	9.783	9.790	9.810	9.793
<b>September 2017</b>				
<b>sector</b>				
Onderwijs & Overheid	6%	6%	6%	6%
Gezondheid & Maatschappelijke diensten	14%	13%	13%	13%
Dienstverlening	58%	58%	59%	59%
Bouw	3%	3%	3%	3%
Industrie	15%	15%	15%	15%
Landbouw	3%	4%	4%	4%
Onbekend	1%	1%	1%	1%
<b>bedrijfsgrootte</b>				
Minder dan 100 werknemers	77%	78%	78%	78%
Meer dan 100 werknemers	23%	22%	22%	22%
<b>Maakte voor experimentperiode al gebruik van de premiekorting</b>	26%	27%	26%	27%
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	9.593	9.575	9.610	9.587

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek

De verdeling van de bedrijven in de experimentgroepen over de arbeidsmarktregio's van Nederland in januari 2014 is zoals weergegeven in Tabel C.2. Over de jaren zijn er overigens minieme verschuivingen. Een overzicht van de verdeling naar arbeidsmarktregio in 2015, 2016 en 2017 is daarom achterwege gelaten.

**Tabel C.2** Verdeling naar arbeidsmarktregio voor experimentgroepen nagenoeg gelijk

	Controlegroep	Brief 1 'financieel voordeel'	Brief 2 'verlies'	Brief 3 'sociale norm'
<b>arbeidsmarktregio</b>				
Achterhoek	2%	2%	2%	2%
Amersfoort	2%	2%	2%	2%
Drechtsteden	2%	2%	1%	2%
Drenthe	1%	1%	1%	1%
Flevoland	2%	2%	2%	2%
Food Valley	2%	3%	2%	2%
Friesland	3%	3%	3%	3%
Gooi en Vechtstreek	2%	1%	2%	2%
Gorinchem	1%	1%	1%	1%
Groningen	3%	3%	3%	3%
Groot Amsterdam	10%	10%	10%	10%
Haaglanden	4%	4%	4%	4%
Helmond-De Peel	1%	2%	1%	1%
Holland Rijnland	3%	3%	3%	3%
Midden-Brabant	3%	2%	3%	3%
Midden-Gelderland	2%	2%	2%	2%
Midden-Holland	1%	1%	1%	1%
Midden-Limburg	1%	2%	2%	1%
Midden-Utrecht	6%	6%	6%	6%
Noord-Holland Noord	3%	3%	4%	3%
Noord-Limburg	2%	2%	2%	2%
Noordoost-Brabant	4%	4%	4%	4%
Regio Zwolle	3%	3%	3%	3%
Rijk van Nijmegen	2%	2%	2%	2%
Rijnmond	7%	7%	8%	8%
Rivierenland	2%	2%	2%	2%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	4%	4%	4%	4%
Twente	4%	4%	4%	4%
West-Brabant	4%	4%	4%	4%
Zaanstreek/Waterland	1%	1%	2%	2%
Zeeland	3%	2%	2%	2%
Zuid-Holland Centraal	2%	1%	2%	2%
Zuid-Kennemerland en IJmond	1%	2%	2%	2%
Zuid-Limburg	3%	3%	3%	2%
Zuidoost-Brabant	3%	3%	3%	3%
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	<b>9.501</b>	<b>9.531</b>	<b>9.539</b>	<b>9.541</b>

Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek



## Bijlage D Resultaten regressies

Deze bijlage geeft het resultaat van de regressies besproken in Hoofdstuk 4. Het aantal observaties en het aantal bedrijven wijkt af ten opzichte van de getallen in Bijlage B. Dit komt doordat voor de regressies niet alle periodes gebruikt kunnen worden. In de eerste periode waarvoor data beschikbaar is voor een bedrijf (in de meest gevallen januari 2014) is geen informatie beschikbaar over nieuw aangenomen werknemers. Informatie over de periode daarvoor is immers onbekend en het is daarom niet te bepalen welke werknemers ‘nieuw’ zijn. Het “Aandeel contracten voor bepaalde tijd” betreft het percentage werknemers in dienst met een contract voor bepaalde tijd. Bedrijven met relatief veel contracten voor bepaalde tijd zijn mogelijk meer risicomijdend op het gebied van personeelswerving. Deze bedrijven nemen mogelijk ook minder snel personen met een hoger risicoprofiel aan (ouderen in dit geval). Aan de andere kant zijn bedrijven met veel contracten voor bepaalde tijd mogelijk (financieel) bewuster bezig met personeelswerving en maken ze daarom vaker gebruik van premiekorting (om het risico financieel te compenseren). Op voorhand is daarom moeilijk te voorspellen of en welk effect deze variabele heeft op de uitkomstmaten.

### Aantal werknemers waarvoor premiekorting is ontvangen

Tabel D.1 geeft de resultaten voor de regressie met als de te verklaren variabele, het aantal nieuw aangenomen werknemers waarvoor premiekorting is ontvangen.

**Tabel D.1 Resultaten regressie met als afhankelijke variabele, het aantal van de nieuw aangenomen werknemers waarvoor premiekorting is ontvangen**

	Kleine en middel-grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment	Kleine en middel-grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment
Aantal nieuwe werknemers waarvoor premiekorting is aangevraagd	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Brief ontvangen (referentie: geen brief)	0,0005 *** (0,0002)	-0,0009 (0,0009)	-0,0015 (0,0029)	0,0036 (0,0424)
<b><u>Bedrijfsgrootte</u></b>				
0 tot 25 werknemers (referentie: meer dan 50 werknemers)	-0,0025 *** (0,0006)	–	-0,0649 *** (0,0116)	–
25 tot 50 werknemers (referentie: meer dan 50 werknemers)	-0,0016 *** (0,0005)	–	-0,0417 *** (0,0091)	–
250 tot 500 werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	–	0,0051 ** (0,0023)	–	0,0814 *** (0,0237)
500 of meer werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	–	0,0149 * (0,0080)	–	0,2610 *** (0,0716)

	Kleine en middel-grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment	Kleine en middel-grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment
Aantal nieuwe werknemers waarvoor premiekorting is aangevraagd	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
<b><u>Aandeel contracten voor bepaalde tijd</u></b>	0,0007 *** (0,0002)	0,0029 * (0,0014)	0,0426 *** (0,0056)	0,1704 ** (0,0751)
Periodedummies	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Constante</b>	0,0025 *** (0,0005)	0,0037 (0,0024)	0,0413 *** (0,0089)	-0,0791 (0,0532)
Aantal observaties	1.043.595	188.406	243.340	191.979
Aantal bedrijven	25.827	5.001	5.956	4.692
R <sup>2</sup> (binnen)	0,0012	0,0040	0,0085	0,0063

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.  
 Toelichting: Significantiënniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent (\*).  
 Tussen haakjes de robuuste standaardfout.

### Aantal werkgevers dat één of meerdere premiekortingen heeft ontvangen

Tabel D.2 geeft de resultaten voor de regressie met als de te verklaren variabele, of een bedrijf één of meerdere personen heeft aangenomen met premiekorting in een maand.

**Tabel D.2 Resultaten regressie met als afhankelijke variabele, of een werkgever premiekorting heeft ontvangen voor een nieuwe werknemer**

	Kleine en middel-grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment	Kleine en middel-grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment
Bedrijf heeft wel/niet premiekorting ontvangen voor nieuwe werknemer	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Brief ontvangen (referentie: geen brief)	0,0005 *** (0,0002)	-0,0009 (0,0008)	-0,0002 (0,0016)	-0,0013 (0,0038)
<b><u>Bedrijfsgrootte</u></b>				
0 tot 25 werknemers (referentie: meer dan 50 werknemers)	-0,0021 *** (0,0004)	—	-0,0326 *** (0,0041)	—
25 tot 50 werknemers (referentie: meer dan 50 werknemers)	-0,0013 *** (0,0004)	—	-0,0182 *** (0,0032)	—
250 tot 500 werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	—	0,0031 ** (0,0012)	—	0,0196 *** (0,0058)
500 of meer werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	—	0,0076 **	—	0,0423 ***

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Bedrijf heeft wel/niet pre- miëkorting ontvangen voor nieuwe werknemer	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
		(0,0030)		(0,0112)
<b><u>Aandeel contracten voor bepaalde tijd</u></b>	0,0007 (0,0002) ***	0,0025 ** (0,0012)	0,0308 *** (0,0034)	0,0658 *** (0,0131)
Periodedummies	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Constante</b>	0,0021 *** (0,0004)	0,0042 ** (0,0015)	0,0211 *** (0,0037)	0,0087 (0,0073)
Aantal observaties	1.043.595	188.406	243.340	191.979
Aantal bedrijven	25.827	5.001	5.956	4.692
R <sup>2</sup> (binnen)	0,0015	0,0039	0,0084	0,0114

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.  
Toelichting: Significantieniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent(\*).  
Tussen haakjes de robuuste standaardfout.

### Aantal nieuw aangenomen werknemers dat 56 jaar of ouder is

Tabel D.3 geeft de resultaten voor de regressie met als de te verklaren variabele, het aantal nieuw aangenomen werknemers dat 56 plus is.

**Tabel D.3 Resultaten regressie met als afhankelijke variabele, het aantal nieuw aangenomen werknemers dat 56 jaar of ouder**

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Aantal nieuwe werknemers dat 56 jaar of ouder is	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Brief ontvangen (referentie: geen brief)	0,0016 (0,0015)	0,0205 (0,0335)	-0,0020 (0,0051)	-0,0753 (0,0768)
<b><u>Bedrijfsgrootte</u></b>				
0 tot 25 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-0,1308 *** (0,0120)	—	-0,2845 *** (0,0244)	—
25 tot 50 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-0,0911 *** (0,0095)	—	-0,1859 *** (0,0178)	—
250 tot 500 werknemers (re- ferentie: minder dan 250 werknemers)	—	0,3869 *** (0,0591)	—	0,8545 *** (0,1131)

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Aantal nieuwe werknemers dat 56 jaar of ouder is	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
500 of meer werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	–	1,0591 *** (0,1580)	–	2,7305 *** (0,3397)
<b><u>Aandeel contracten voor bepaalde tijd</u></b>	0,0217 *** (0,0030)	0,0959 ** (0,0424)	0,0637 *** (0,0130)	0,5128 * (0,2794)
Periodedummies	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Constante</b>	0,1235 *** (0,0105)	-0,0395 (0,0411)	0,2473 *** (0,0193)	-0,0487 (0,2309)
Aantal observaties	1.043.595	188.406	243.340	191.979
Aantal bedrijven	25.827	5.001	5.956	4.692
R <sup>2</sup> (binnen)	0,0041	0,0028	0,0119	0,0051

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.  
 Toelichting: Significantieniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent (\*).  
 Tussen haakjes de robuuste standaardfout.

Tabel D.4 geeft de resultaten voor de regressie met als de te verklaren variabele, het aantal nieuw aangenomen werknemers.

**Tabel D.4 Resultaten regressie met als afhankelijke variabele, het aantal nieuw aangenomen werknemers**

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Aantal nieuwe werknemers	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Brief ontvangen (referentie: geen brief)	-0,0088 (0,0137)	0,7621 ** (0,3591)	-0,2770 ** (0,1234)	0,2761 (1,5060)
<b><u>Bedrijfsgrootte</u></b>				
0 tot 25 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-4,1100 *** (0,2233)	–	-5,4066 *** (0,8106)	–
25 tot 50 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-2,8426 *** (0,1944)	–	-3,5642 *** (0,5427)	–
250 tot 500 werknemers (re- ferentie: minder dan 250 werknemers)	–	11,6991 *** (1,0813)	–	14,0410 *** (1,1861)



	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Aantal nieuwe werknemers	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
500 of meer werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	–	36,0561 *** (3,7118)	–	43,5818 *** (3,6009)
<b><u>Aandeel contracten voor bepaalde tijd</u></b>	0,8684 *** (0,0860)	5,8405 *** (0,7658)	2,1720 *** (0,6638)	15,6695 (2,4067) ***
Periodedummies	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Constante</b>	4,0227 *** (0,1749)	2,3570 *** (0,7914)	4,3384 *** (0,5985)	-5,7638 ** (2,4045)
Aantal observaties	1.043.595	188.406	243.340	191.979
Aantal bedrijven	25.827	5.001	5.956	4.692
R <sup>2</sup> (binnen)	0,0395	0,0191	0,0162	0,0131

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.  
Toelichting: Significantieniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent(\*).  
Tussen haakjes de robuuste standaardfout.

### Verschillende briefvarianten

Tabel D.5 laat het verschil zien tussen de briefvarianten voor het effect op het aantal aangenomen werknemers waarvoor premiekorting is toegepast.

**Tabel D.5 Resultaten regressie met als afhankelijke variabele, het aantal van de nieuw aange-  
nomen werknemers waarvoor premiekorting is ontvangen**

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Aantal nieuwe werknemers waarvoor premiekorting is aangevraagd	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Brief 'financieel voordeel' (referentie: geen brief)	0,0005 ** (0,0002)	-0,0007 (0,0011)	-0,0014 (0,0040)	0,0125 (0,0424)
Brief 'verlies' (referentie: geen brief)	0,0006 *** (0,0002)	-0,0013 (0,0010)	-0,0015 (0,0036)	-0,0155 (0,0493)
Brief 'sociale norm' (refe- rentie: geen brief)	0,0008 *** (0,0003)	-0,0011 (0,0012)	-0,0018 (0,0035)	0,0096 (0,0469)
<b><u>Bedrijfsomvang</u></b>				
0 tot 25 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-0,0025 *** (0,0006)	–	-0,0649 *** (0,0116)	–
25 tot 50 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-0,0016 ***	–	-0,0417 ***	–

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Aantal nieuwe werknemers waarvoor premiekorting is aangevraagd	Coëfficiënt (0,0005)	Coëfficiënt	Coëfficiënt (0,0091)	Coëfficiënt
250 tot 500 werknemers (re- ferentie: minder dan 250 werknemers)	–	0,0051 ** (0,0023)	–	0,0813 *** (0,0236)
500 of meer werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	–	0,0149 * (0,0080)	–	0,2611 *** (0,0716)
<b><u>Aandeel contracten voor bepaalde tijd</u></b>	0,0007 *** (0,0002)	0,0029 * (0,0014)	0,0426 *** (0,0089)	0,1704 ** (0,0521)
Periodedummies	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Constante</b>	0,0024 *** (0,0005)	0,0038 (0,0025)	0,0414 *** (0,0200)	-0,0780 (0,1385)
Aantal observaties	1.043.595	188.406	243.340	191.979
Aantal bedrijven	25.827	5.001	5.956	4.692
R <sup>2</sup> (binnen)	0,0012	0,0040	0,0085	0,0063

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Significantieniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent(\*).

Tabel D.6 laat het verschil zien tussen de briefvarianten voor het effect op het aantal werkgevers dat premiekorting toe heeft gepast voor ten minste één nieuwe werkgever in een maand.

**Tabel D.6 Resultaten regressie met als afhankelijke variabele, of een werkgever premiekorting heeft ontvangen voor een nieuwe werknemer**

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Bedrijf heeft wel/niet pre- miëkorting ontvangen voor nieuwe werknemer	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Brief 'financieel voordeel' (referentie: geen brief)	0,0004 * (0,0002)	-0,0006 (0,0010)	-0,0001 (0,0019)	-0,0046 (0,0047)
Brief 'verlies' (referentie: geen brief)	0,0006 *** (0,0002)	-0,0011 (0,0009)	0,0003 (0,0020)	-0,0006 (0,0047)
Brief 'sociale norm' (refe- rentie: geen brief)	0,0007 *** (0,0002)	-0,0014 (0,0009)	-0,0012 (0,0019)	0,0010 (0,0046)
<b><u>Bedrijfs grootte</u></b>				

	Kleine en middel- grote bedrijven, geen premiekor- ting gebruikend voor experiment	Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor ex- periment	Kleine en middel- grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment	Grote bedrijven, wel premiëkorting ge- bruikend voor expe- riment
Bedrijf heeft wel/niet pre- miëkorting ontvangen voor nieuwe werknemer	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
0 tot 25 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-0,0021 *** (0,0004)	–	-0,0326 *** (0,0041)	–
25 tot 50 werknemers (refe- rentie: meer dan 50 werkne- mers)	-0,0013 *** (0,0004)	–	-0,0182 *** (0,0032)	–
250 tot 500 werknemers (re- ferentie: minder dan 250 werknemers)	–	0,0030 ** (0,0012)	–	0,0195 *** (0,0058)
500 of meer werknemers (referentie: minder dan 250 werknemers)	–	0,0074 ** (0,0030)	–	0,0423 *** (0,0112)
<b><u>Aandeel contracten voor bepaalde tijd</u></b>	0,0007 *** (0,0002)	0,0026 ** (0,0012)	0,0308 *** (0,0034)	0,0658 *** (0,0132)
Periodedummies	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Constante</b>	0,00020 *** (0,0004)	0,0112 ** (0,0046)	0,0212 *** (0,0037)	0,0088 (0,0073)
Aantal observaties	1.043.595	188.406	243.340	191.979
Aantal bedrijven	25.827	5.001	5.956	4.692
R <sup>2</sup> (binnen)	0,0015	0,0039	0,0084	0,0114

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.  
 Toelichting: Significantieniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent(\*).  
 Tussen haakjes de robuuste standaardfout.



## Bijlage E ‘Common trend’ test

Een belangrijke aanname voor de geldigheid van de resultaten in dit rapport is dat er geen significante verschillen zijn tussen de experimentgroepen vóór aanvang van het experiment. Dit kan getest worden door ‘pseudo-behandelvariabelen’ op te nemen in de regressie. Deze variabelen zijn indicatoren voor de behandelgroepen vóór aanvang van het experiment. Indien deze variabelen insignificant zijn is er sprake van een common trend.

Tabel E.1 laat zien dat aan de ‘common trend’ assumptie voldaan is, behalve voor de uitkomstmaat aantal nieuwe aangenomen werknemers bij de grote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten en de kleine en middelgrote bedrijven die al wel premiekorting gebruikten.

**Tabel E.1** Alleen significante verschillen tussen de experimentgroepen vóór de experimentperiode voor het aantal nieuw aangenomen werknemers, bij grote bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten en kleine en middelgrote bedrijven die al wel premiekorting gebruikten

	Aantal nieuwe werknemers waarvoor premiekorting is aangevraagd	Bedrijf heeft wel/niet premiekorting toegepast bij nieuwe werknemer	Aantal nieuwe werknemers dat 56 jaar of ouder is	Aantal nieuw aangenomen werknemers
	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt	Coëfficiënt
<b>Kleine en middelgrote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment</b>				
Brief, eerste halfjaar 2015	—*	—*	0,0003	-0,0037
Brief, tweede halfjaar 2015	—*	—*	0,0001	-0,0169
Brief, eerste halfjaar 2016	—*	—*	0,0005	0,0061
Brief, experimentperiode	0,0005 ***	0,0004 ***	0,0017	-0,0118
<b>Grote bedrijven, geen premiekorting gebruikend voor experiment</b>				
Brief, eerste halfjaar 2015	—*	—*	-0,0703	-0,3218
Brief, tweede halfjaar 2015	—*	—*	0,0226	0,9674 **
Brief, eerste halfjaar 2016	—*	—*	0,0006	0,2682
Brief, experimentperiode	-0,0010	-0,0010	0,0092	0,9262 **
<b>Kleine en middelgrote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment</b>				
Brief, eerste halfjaar 2015	-0,0078	-0,0047	-0,0059	-0,3171 **
Brief, tweede halfjaar 2015	-0,0026	-0,0017	-0,0061	-0,2372
Brief, eerste halfjaar 2016	-0,0031	-0,0016	-0,0075	-0,5180 **
Brief, experimentperiode	-0,0043	-0,0019	-0,0059	-0,4919 **
<b>Grote bedrijven, wel premiekorting gebruikend voor experiment</b>				
Brief, eerste halfjaar 2015	-0,0270	0,0021	0,1641	0,8844
Brief, tweede halfjaar 2015	-0,0205	-0,0005	0,0317	1,0514
Brief, eerste halfjaar 2016	-0,0100	-0,0041	0,0580	1,2623
Brief, experimentperiode	-0,0081	-0,0017	-0,0217	0,9106

Bron: Data UWV. Bewerkingen door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: Significantieniveau is 1 procent (\*\*\*), 5 procent (\*\*) of 10 procent(\*).

Variabelen in het gearceerde vlak zijn de 'pseudo-behandelvariabelen'.

\* Voor bedrijven die nog geen premiekorting gebruikten is per definitie aan de common trend assumptie voldaan voor de uitkomstmaten die betrekking hebben op premiekorting gebruik.

## Bijlage F Beschrijvende statistieken naar sector

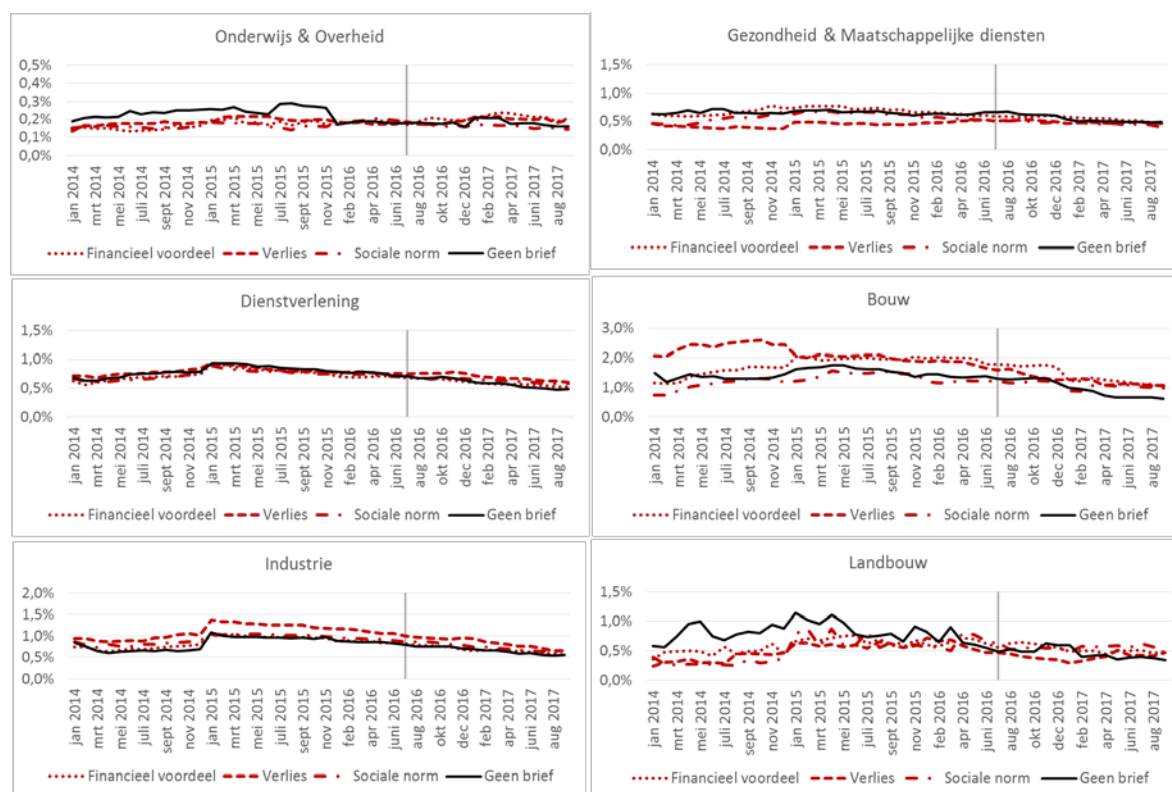
### **Gebruik premiekorting – naar sector**

Mogelijk is de bedrijfssector een verklarende factor voor het gebruik van de premiekorting. In bepaalde sectoren zijn mogelijk relatief meer 56+'ers actief en zijn bedrijven daardoor ook beter bekend met de premiekorting. De volgende zes hoofdsectoren worden hieronder onderscheiden:

- Onderwijs & Overheid;
- Gezondheid & Maatschappelijke diensten';
- Dienstverlening;
- Bouw;
- Industrie;
- Landbouw.

Bedrijven in de bouwsector maken relatief vaak gebruik van premiekorting – zie Figuur F.1. Daarentegen wordt in het onderwijs en bij de overheid relatief weinig premiekorting ingezet. Het effect van de brieven op het gebruik van de premiekorting lijkt het sterkst voor de bedrijven in de bouwsector. De bedrijven zonder brief lijken echter vóór de experimentperiode ook al minder premiekorting te gebruiken dan de bedrijven met een brief.

**Figuur F.1** Relatief vaak premiekorting ingezet in de bouwsector en weinig in het onderwijs en bij de overheid



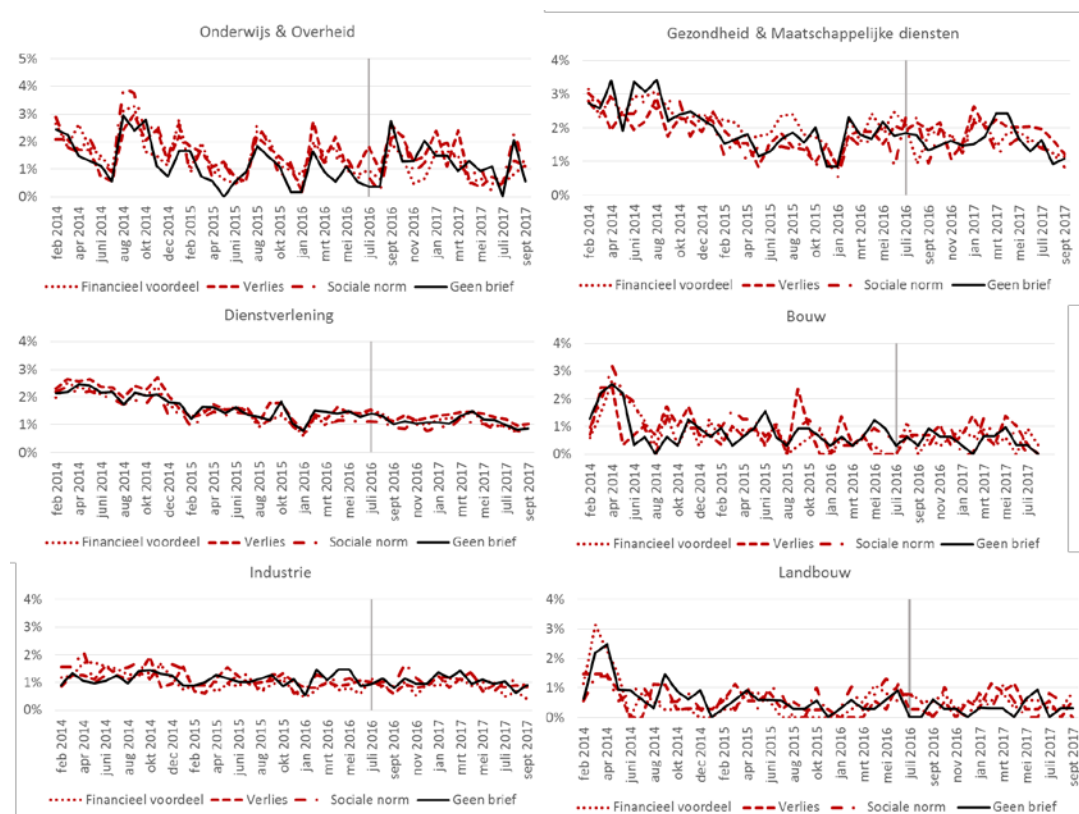
Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De verticale lijn geeft het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

Figuur F.2 geeft de ontwikkeling weer van het aandeel bedrijven dat een nieuwe werknemer met premiekorting heeft aangenomen. Er is veel fluctuatie te zien in de meeste sectoren en het is daarom moeilijk een uitspraak te doen over een mogelijk effect van de brieven.



**Figuur F.2 Veel fluctuatie in het aandeel bedrijven dat nieuwe werknemers met premiekorting heeft aangenomen**



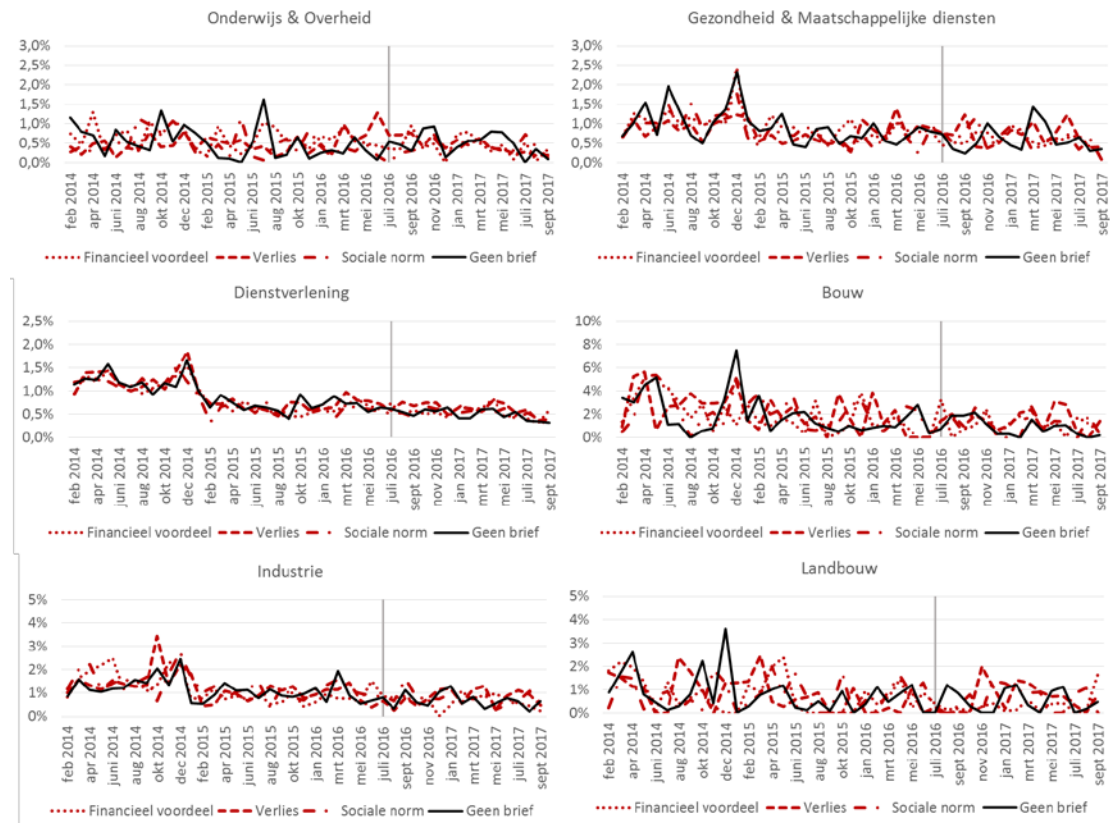
Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.

Toelichting: De verticale lijn geeft het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

### Aandeel nieuwe premiekortingen – naar sector

Figuur F.3 laat de ontwikkeling zien van het aandeel nieuw aangenomen werknemers waarvoor premiekorting is ingezet. In de bouwsector wordt relatief vaak premiekorting toegepast. Doordat er veel fluctuatie is, is het moeilijk een conclusie te trekken over effecten van de brief.

**Figuur F.3 Relatief vaak premiekorting ingezet in de bouw**

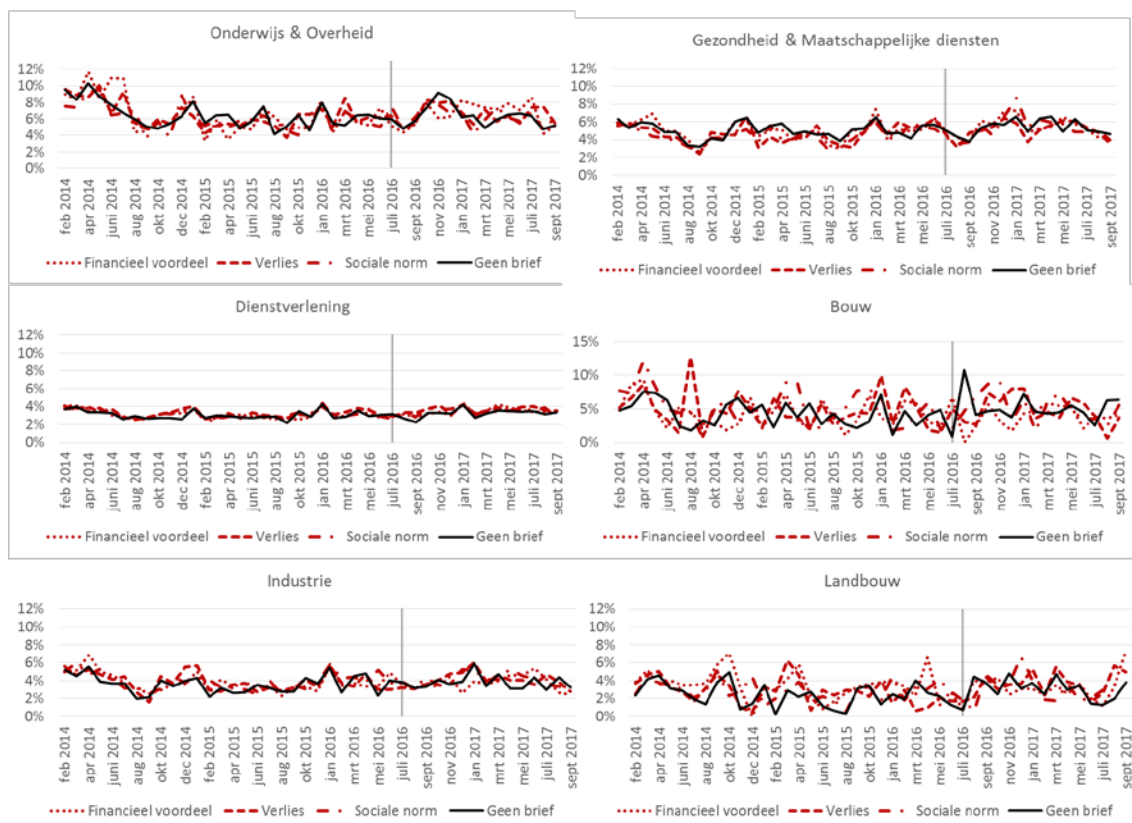


Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.  
 Toelichting: De verticale lijn geeft het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.

### Arbeidsmarktpositie 56+'ers – naar sector

Figuur F.4 laat de ontwikkeling zien van het percentage aangenomen werknemers dat 56 jaar of ouder is, naar sector. Bedrijven in de landbouwsector nemen gemiddeld iets minder 56+'ers aan dan bedrijven in de andere sectoren maar over het algemeen zijn de verschillen tussen de sectoren klein. Of het effect van de brieven op het aannemen van 56+'ers per sector verschilt is moeilijk te bepalen op basis van onderstaande figuur.

Figuur F.4 Weinig verschillen tussen sectoren qua percentage nieuw aangenomen werknemers dat 56+ is.



Bron: Data UWV. Bewerking door SEO Economisch Onderzoek.  
Toelichting: De verticale lijn geeft het moment aan waarop de brieven verstuurd zijn.



**seo** economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . [www.seo.nl](http://www.seo.nl)