



## Samenvatting

Het college van B&W heeft besloten om een vervolg te geven aan het aanvalsplan 'Ouderenwerkloosheid' uit het vorige coalitieprogramma 'Wij Maastricht'. De resultaten waren positief en lagen boven de gestelde doelen (o.a. gemiddeld 41% uitgestroomd naar regulier werk) hetgeen aanleiding is geweest om de aanpak te verlengen en in te zetten op de verbeterpunten die uit de evaluatie zijn gebleken. De focus ligt de komende tijd op preventie van instroom en doorontwikkeling van passende vormen van dienstverlening voor oudere werklozen. Ondanks de benodigde extra investeringen heeft de aanpak een positief effect op het budget gebundelde uitkering (BUIG).

## Beslispunten

Voorgesteld wordt:

1. Akkoord te gaan met de continuering van de aanpak 'ouderenwerkloosheid' voor de periode 2019 tot maximaal 1 januari 2023.
2. Akkoord te gaan met de dekking van de kosten voor deze aanpak vanuit de BUIG-middelen en het Participatiebudget. Monitor of het beoogde positieve effect op het budget gebundelde uitkering (BUIG) ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd.
3. Opdracht te geven tot definitieve inbedding in de nieuwe organisatiestructuur van SZMH zoals deze per 16 mei 2019 operationeel is.
4. Om de twee jaar een evaluatiemoment in te bouwen waarbij aanpak, formatie en financiering bijgesteld kan worden.
5. Voor 2019 een overheadpercentage van 50% (tarief oud) in rekening brengen bij de Heuvelland gemeenten en vanaf 2020 een percentage van 62% (tarief nieuw).

**Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 27 augustus 2019:**

**Conform.**



## 1. Aanleiding

In de vorige coalitieperiode is er extra ingezet op de aanpak van ouderenwerkloosheid. Er werd een 'actieplan ouderenwerkloosheid' vastgesteld met een looptijd tot en met 2018. De afgelopen periode is gebruikt om de actielijnen te evalueren. Deze evaluatie (B\_1 Memo evaluatie ouderenwerkloosheid) is als bijlage toegevoegd als onderdeel van dit collegevoorstel. De resultaten van de aanpak zijn positief. De in het actieplan geformuleerde indicatoren m.b.t. uitstroom zijn ruimschoots gehaald. Doel was om 30% naar regulier werk toe te leiden. Uiteindelijk is dit gemiddeld 41% (2016-2018) geworden. Ter vergelijking: van alle uitkeringsgerechtigden in Maastricht stroomt gemiddeld 33% uit naar (gesubsidieerd) werk bij beëindiging, landelijk ligt dit op 38%. De resultaten van het actieplan zijn dus opmerkelijk gezien de moeilijke positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Thans moet een keuze worden gemaakt of en zo ja, hoe we de komende periode verder gaan met deze aanpak. De afgelopen periode zijn ambtelijk in overleg met de portefeuillehouder de verschillende opties besproken. De uitkomst hiervan is in dit collegevoorstel beschreven.

## 2. Context

In het vorige coalitieprogramma 'Wij Maastricht' was opgenomen dat er een aanvalsplan ouderenwerkloosheid moest komen met een focus op een leven lang leren. Met het geformuleerde actieplan (zie bijlage B\_2 Actieplan Ouderenwerkloosheid coalitieperiode 2019\_2022) is hier eind 2015 invulling aan gegeven. Er is toen een zestal actielijnen lopende tot 2019 met zowel kwalitatieve als kwantitatieve doelen vastgesteld. In het memo 'evaluatie en vervolg aanpak ouderenwerkloosheid' zijn deze actielijnen geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt in dit collegevoorstel voorgesteld het ingezette beleid en aanpak voor de lopende coalitieperiode met uitloop tot eind 2022 te continueren en in de reguliere organisatiestructuur van SZMH te verankeren. Wijzigingen ten opzichte van de voorliggende periode zijn het aantal deelnemers, de inzet van formatie en de financiering van deze aanpak.

Naast de ouderenaanpak zijn er ook actieplannen m.b.t. Jeugd en Statushouders die eveneens zijn geëvalueerd. Op verzoek van portefeuillehouder Janssen is gekeken naar de integraliteit tussen deze actieplannen. In de succesfactoren zijn namelijk bij de aanpak van jongeren, ouderen en statushouders een aantal parallellen te herkennen. Met de combinatie van deze factoren draagt bij aan de positieve resultaten. Samengevat zijn dit:

- Inzet van specialisten met kennis van de doelgroep;
- Voldoende tijd en persoonsgerichte aandacht voor de klant en het netwerk door een kleine caseload;
- Samenwerking met in- en externe netwerk/ketenpartners vanuit gedeelde verantwoordelijkheid voor het resultaat;



- Input van deelnemers wordt meegenomen in het traject;
- Integrale aanpak, out of the box, alternatieve instrumenten;
- Groepsgewijze aanpak met ervaringsdeskundige trainer;
- Aandacht voor preventie en sluitende aanpak op voorliggend veld.

Door groepsgewijze aanpak door (ervarings)deskundige trainer is toegepast bij ouderen en statushouders. Hier kan de jongerenaanpak nog voordeel van hebben. Andersom is preventie en een sluitende aanpak met name in de aanpak jeugdwerkloosheid gerealiseerd en kan de aanpak van de doelgroep ouderen hier iets aan hebben. Daarom wordt voor de komende periode ook flink ingezet op de samenwerking met het UWV teneinde minder instroom van de WW naar de bijstand te krijgen.

### 3. Gewenste situatie

De uitgangspunten (aandacht en maatwerk) en doelen die voor deze aanpak zijn geformuleerd moeten voor de komende periode gecontinueerd worden. Zaak is de aanpak te verfijnen en in te verankeren in de reguliere organisatiestructuur van SZMH. Voor de komende periode wordt vooral gefocust op preventie (beperking instroom vanuit WW) en sensibilisering van werkgevers voor deze doelgroep. Kwantitatief is de opgave voor 2019 om 235 ouderen op te pakken (193 Maastricht/42 voor Heuvelland).

Om te kunnen beoordelen of de gewenste situatie wordt bereikt, zijn een aantal indicatoren (kwantitatief en kwalitatief) en inspanningsverplichtingen geformuleerd waarop gemonitord en geëvalueerd wordt. De indicatoren zijn opgebouwd volgens het drieluik diagnose-plaatsing-ontwikkeling zoals opgenomen in de verordening 're-integratie participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.'. Niet alle indicatoren zijn beïnvloedbaar door de gemeente maar kunnen wel als gewenste situatie benoemd worden.

#### *Preventie/vroeg signalering*

1. Inzetten op de ontwikkeling van een werkwijze samen met alle betrokken ketenpartners om zo vroeg mogelijk in het proces te komen tot een afgestemde aanpak bij deze doelgroep.
2. Inzetten op het verstevigen van de samenwerking met het UWV teneinde instroom in de WW te voorkomen.

#### *Diagnose*

3. De kansen en mogelijkheden op het gebied van arbeid, zelfredzaamheid en participatie van de deelnemers zijn door middel van een diagnose in kaart gebracht.



4. Bij iedere deelnemer wordt een plan van aanpak (perspectiefplan) opgesteld met doelen en beschrijft wat de gewenste ontwikkeling binnen een afgesproken termijn moet zijn.

#### *Plaatsing*

5. Jaarlijks is minimaal 20% van de deelnemers uitgestroomd naar betaalde of gesubsidieerde arbeid.
6. 40% Van de deelnemers die niet binnen een jaar bemiddelbaar is naar de arbeidsmarkt wordt door middel van een lagere caseload intensief begeleid teneinde deze binnen twee jaar toe te leiden naar werk.
7. Voor 2019 ligt de focus bij Podium24 op het bijstellen van de beeldvorming bij werkgevers over de doelgroep ouderen. Door het organiseren van informatiebijeenkomsten wordt ingezet op het informeren van werkgevers in de regio over de kwaliteiten van oudere werknemers.
8. Door werkgeversservicepunt Podium24 zijn sociale ondernemers doelgericht benaderd om vacatures te acquireren en te kunnen matchen met deze doelgroep. Doelstelling voor 2019 moet zijn om minimaal 25 personen te plaatsen.
9. Er zijn bedrijfsprofielen van ondernemingen en instellingen die inzicht geven in welke sector, beroepen en bedrijven onze doelgroep geplaatst kunnen worden.
10. Om werkgevers te ontzorgen c.q. te faciliteren in het plaatsen van ouderen worden proactief maatregelen of instrumenten ontwikkeld of ingezet.

#### *Ontwikkeling*

11. Na verloop van tijd wordt een meting gedaan en moet bij de deelnemer een vooruitgang op de in het plan van aanpak beschreven ontwikkelpunten (punt 4) waar te nemen zijn.

#### *Doorontwikkeling passende vormen dienstverlening*

12. Doorontwikkeling van de huidige voorzieningen voor 45-plussers. Specifiek wordt voor 2019 ingezet op de verdere ontwikkeling met Maastricht Sport en Annex van een aanbod aan bewegingsmogelijkheden om de (fysieke) gezondheid van de deelnemers te bevorderen.
13. Teneinde een doorlopende leerlijn te kunnen aanbieden, verdere verbetering van de relatie met onze netwerkpartners, om een warme overdracht van en naar stakeholders mogelijk te maken. Relevante informatie van de deelnemers wordt met elkaar gedeeld.
14. Evaluatie van burgerinitiatief FLOW.



#### 4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

#### 5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

#### 6. Personeel en organisatie

In het actieplan uit de vorige coalitieperiode werd vastgelegd dat de aanpak van het servicepunt 45+@work, bestaande uit een individuele aanpak, integraal maatwerk, persoonsgerichte aanpak en een kleine caseload verankerd zou worden in het reguliere proces van Sociale Zaken. Aan onderstaande criteria is door SZMH invulling gegeven:

- Kleine caseloads met 50 cliënten per FTE
- Er is ruimte geboden om integraal te werken en te netwerken.
- Consulents beheersen de methodiek van het persoonlijke coachen en durven buiten de kaders te denken.

In het transformatieproces waarin SZMH zich op dit moment bevindt, is in de nieuwe organisatiestructuur zoals deze per 16 mei 2019 gaat gelden, de werkwijze voor ouderen verankerd.

In onderstaande tabel is de huidige formatie opgenomen voor het project (oud). Tevens wordt een voorstel gedaan voor de benodigde formatie bij continuering van de aanpak (nieuw).

Formatie	Oud	Nieuw
In FTE		
Consulenten	6,0	3,9
Trainer	2,0	-
Recruiter	0,0	2,0
Projectleider	0	0,2
Ondersteuning	0	0,2
<b>Totaal</b>	<b>8,0</b>	<b>6,3</b>
Reguliere formatie	-1,25	-2,0
<b>Additionele personele</b>	<b>6,8</b>	<b>4,3</b>

Om de werkwijze te continueren, wordt voorgesteld om bovenstaande formatie (nieuw) te hanteren.

Er is kritisch gekeken naar de formatie en kan t.o.v. de oude situatie omlaag worden gebracht door:

- De caseloads te verhogen van 50 naar 60. In de afgelopen periode is een methodiek ontwikkeld voor deze doelgroep. Nu deze methodiek is uitgerold kan nu sneller en efficiënter gewerkt worden en dat creëert ruimte in de caseloads.



- De huidige consultants 45+ zijn allen door ervaring en/of opleiding in staat om trainingen te geven. Uitgangspunt is dan ook dat alle consultants ook deelnemen als trainer en dat iedere training door twee trainers gegeven wordt. In bovenstaand overzicht zijn de trainers apart opgenomen om inzichtelijk te maken wat het aandeel aan trainingen in de huidige opzet is.

De extra inzet van een recruiter van Podium 24 is noodzakelijk om de arbeidsmarktbenadering vanuit het aanbod beter en resultaatgerichter vorm te geven. In de vorige periode is geen rekening gehouden met de extra werkzaamheden die deze aanpak met zich meebrengt voor de projectleider en administratieve ondersteuning. Deze, additionele werkzaamheden, zijn nu beraamd en opgenomen in de formatie.

Uitgaande van de uren-inzet van de consultants/trainers zou bij de bestaande bezetting de nieuwe opdracht een bereik van 235 kandidaten per jaar omvatten. Dit aantal is iets lager dan in de oude periode (300) omdat we ervan uit moeten gaan dat er binnen de huidige populatie de problematieken op de verschillende leefgebieden hardnekkiger is dan de populatie die reeds is uitgestroomd. Bovendien heeft de gemeente Vaals aangegeven niet mee te willen doen aan deze aanpak.

Schematisch is de verdeling van caseload met onderverdeling naar de regio als volgt:

Norm caseload	Client / fte
Regulier	120
Pilot	60

Doelstelling # clienten	Maastricht	Regio	Totaal
continuering 2019-2022	193	42	235
Doelstelling (#)	193	42	235
Verdeling (%)	82%	18%	100%

## 7. Informatiemanagement en automatisering

Niet van toepassing.

## 8. Financiën

De extra aandacht voor deze doelgroep kost tijd en ondersteuning. Dit vertaalt zich in hogere, additionele personele lasten voor Maastricht ad €262.759. Deze worden volledig gedekt door de extra uitstroom naar arbeid en studie. De extra opbrengst wordt voorzichtig geraamd op €579.299 zodat deze aanpak een positief financieel resultaat heeft. Dit resulteert in een positief effect op de BUIG-middelen. In deze paragraaf wordt verder toegelicht hoe de financiële berekening is gemaakt.



In onderstaande begroting is inzichtelijk gemaakt wat de uitbreiding voor financiële consequenties heeft. Voor de doorberekening van de kosten aan de regio is primair uitgegaan van de verdeelsleutel conform memo kostenverdeling uitvoeringsprojecten Maastricht-Heuvelland. De gemeente Vaals heeft aangegeven dat men niet meer wil deelnemen aan deze aanpak omdat men bij de prioritering en allocatie van financiële middelen andere keuzes heeft gemaakt. Dat betekent dat er een herberekening heeft plaatsgevonden van de verdeelsleutel. Nu de gemeente Vaals niet deelneemt moeten de kosten immers verdeeld worden over 5 in plaats van 4 gemeenten. Het totaal aantal cliënten is diensgevolge verlaagd van oorspronkelijk 250 naar afgerond 235 m.a.w. het aandeel van de gemeente Vaals is gecorrigeerd. Ook de formatie is naar beneden bijgesteld waardoor per saldo geen van de gemeenten meer gaat betalen.

Naast de extra kosten voor dit project betalen de Heuvelland gemeenten een opslag voor overhead; de interne overhead is al gedekt. Voor de opslag van de overhead is norm van 50% toegepast.

Een groot deel van de kosten kan gefinancierd worden uit het re-integratiebudget.

De overige kosten kunnen gefinancierd worden uit het extra te verwachten overschot op de BUIG-middelen. Immers, door deze aanpak verwachten we extra uitstroom waardoor een besparing op de BUIG-middelen wordt gerealiseerd. Dat betekent dat er geen extra BUIG-middelen ter beschikking gesteld hoeven te worden; de financiering van deze aanpak past dus binnen de huidige begroting van SZMH. Doordat de caseloads worden verlaagd van 120 naar 60 worden er dus wel extra kosten gemaakt. Deze additionele kosten zijn in onderstaande tabel inzichtelijk gemaakt.

Begroting 2019-2022 Formatie	Pilot totaal (fte)			OLK	Loonsom incl materieel	Pilot totaal (fte)		
	Totaal	Regulier	Additioneel			Totaal	Regulier	Additioneel
Consulenten	3,9	2,0	1,9	9	74.788	292.920	146.460	142.097
Recruiter (1fte)/trainer (1fte)	2,0		2,0	9	74.788	149.576	-	149.576
Projectleider	0,2		0,2	10	82.384	16.477	-	16.477
Tolk						-		
Ondersteuning	0,2		0,2	6	55.018	11.004	-	11.004
<b>Totaal</b>	<b>6,3</b>	<b>2,0</b>	<b>4,3</b>			<b>469.976</b>	<b>146.460</b>	<b>319.154</b>

Kostenverdeling regio (conform memo kostenverdeling uitvoeringsprojecten)				
Gemeente	Verdeelsleutel	Aandeel excl overhead	Opslag	Aandeel
			overhead (50%)	incl overhead
<b>Maastricht</b>	<b>82,33%</b>	<b>262.759</b>		
Eijsden-Margraten	4,80%	15.319	7.660	22.979
Gulpen-Wittem	3,32%	10.596	5.298	15.894
Meerssen	4,86%	15.511	7.755	23.266
Vaals	0,00%	-	-	-
Valkenburg aan de Geul	4,69%	14.968	7.484	22.452
<b>Totaal</b>	<b>100,00%</b>	<b>319.154</b>	<b>28.197</b>	<b>84.592</b>



Dekking Maastricht 2019	
Participatiebudget onderdeel re-integratie actieplan ouderenwerkloosheid	128.832
Participatiebudget onderdeel re-integratie Podium24 consulenten (0,3fte 45+)	46.848
ESF-subsidie	-
SIF-gelden	-
BUIG-middelen	87.079
<b>Totaal</b>	<b>262.759</b>

Dekking Maastricht 2020-2023	
Participatiebudget onderdeel re-integratie	150.000
Participatiebudget onderdeel re-integratie Podium24 consulenten (0,3fte 45+)	46.848
ESF-subsidie	-
SIF-gelden	-
BUIG-middelen	65.911
<b>Totaal</b>	<b>262.759</b>

Afgewogen moet worden of bovenstaande additionele kosten, voor de gemeente Maastricht, beraamd op € 262.759,- opwegen tegen het maatschappelijk rendement. Er is in dit geval sprake van een maatschappelijk rendement wanneer oudere werkzoekenden, een betaalde baan hebben, studeren om een baan te krijgen of in brede zin zelfredzaam zijn en een bijdrage leveren aan onze maatschappij. Een investering aan de voorkant levert op dat deze mensen na de juiste begeleiding en aandacht, zelf hun weg weten te vinden in onze maatschappij. Daar heeft iedereen belang bij. In eerste instantie natuurlijk de oudere zelf, maar ook de mede-inwoners van de gemeente Maastricht. Een onderdeel van het maatschappelijk rendement is het financiële rendement uitgedrukt in de zogenaamde schadelastbeperking (aantallen en duur uitkeringen zo laag mogelijk houden). Om de besparing op het uitkeringsdeel te kunnen bepalen, wordt er binnen het sociaal domein gewerkt met de besparingscalculator. Deze gaat uit van onderstaande profielen:

type klant	bespaarde uitkering
1 Direct bemiddelbaar naar werk tot 30 jaar	2 mnd. bruto uitkering
2 Direct bemiddelbaar naar werk boven 30 jaar	6 mnd. bruto uitkering
3 Traject of scholing nodig (enkelvoudige beperking) tot 30 jaar	9 mnd. bruto uitkering
4 Traject of scholing nodig (enkelvoudige beperking) boven 30 jaar	18 mnd. bruto uitkering
5 Intensief traject of scholing nodig (meervoudige beperking) tot 30 jaar	12 mnd. bruto uitkering
6 <i>Intensief traject of scholing nodig (meervoudige beperking) boven 30 jaar</i>	<i>24 mnd. bruto uitkering</i>
7 Niet bemiddelbaar tot 50 jaar met zorgtraject	48 mnd. bruto uitkering
8 Niet bemiddelbaar boven 50 jaar (tot leeftijd=65)	Variabel





Voor de doelgroep ouderen is gekozen voor bovenstaand profiel 6 zodat per cliënt met een besparing wordt gerekend van maximaal 24 maanden bruto uitkering. Een jaaruitkering wordt beraamd op € 13.500,- (bron: Divosa). In onderstaande tabel is de beoogde besparing weergegeven:

Besparingscalculator	€	Aantal	€
Aantal op te pakken ouderen aandeel Maastricht		193	
Minimaal 20% uitstroom =		39	
Aandeel uitstroom in € /24 mnd uitkering cat.6	€	27.000	39 € 1.042.200
Correctie standaarddeviatie 8,7%			€ -90.671
Subtotaal			€ 951.529
<b>Totale kosten exclusief overhead</b>			<b>€ -262.759</b>
<b>Financieel rendement</b>			<b>€ 688.770</b>

In onderstaande tabel is tevens het overheadpercentage van 62% meegenomen om een zo volledig beeld te laten zien. Zelfs rekening houdend met de overhead is het financieel rendement positief:

Besparingscalculator	€	Aantal	€
Aantal op te pakken ouderen aandeel Maastricht		193	
Minimaal 20% uitstroom =		39	
Aandeel uitstroom in € /24 mnd uitkering cat.6	€	27.000	39 € 1.042.200
Correctie standaarddeviatie 8,7%			€ -90.671
Subtotaal			€ 951.529
Additionele kosten personeel			€ -262.759
Overheadpercentage 62%			€ -162.911
<b>Totale kosten inclusief overheadpercentage van 62%</b>			<b>€ -425.670</b>
<b>Financieel rendement inclusief overhead</b>			<b>€ 525.859</b>

Bij de berekening van de besparing is uitgegaan van de eerder geformuleerde doelstelling om minimaal 20% te laten uitstromen. Omdat dit soort berekeningen uitgaan van een bepaalde aanname, is er door SZMH in het verleden geëvalueerd hoeveel de fictieve besparing afwijkt ten opzichte van de werkelijke besparing die pas achteraf kan worden vastgesteld. Deze afwijking ligt gemiddeld op 8,7% d.w.z. de werkelijke besparing blijkt in de praktijk 8,7% hoger of lager te liggen. In bovenstaande berekening is rekening gehouden met een neerwaartse bijstelling van 8,7% zodat een realistisch beeld wordt gegeven van een mogelijke besparing. Er moet in dit geval rekening gehouden worden met het gegeven dat de meest kansrijke statushouders in de beginfase van de oorspronkelijke pilot zijn opgepakt. De instroom in de pilot bestaat op dit moment uit statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan voorheen. Dit is dan ook de reden dat we de correctiefactor neerwaarts hebben bijgesteld. Uiteindelijk betekent dit dat er een positief financieel rendement te verwachten is van € 688.770,-.



Wat betreft financiering bepalen de deelnemende heuvelland gemeenten zelf hoe zij deze aanpak willen financieren.

Voor de financiering van personeelslasten zal de gemeente Maastricht een factuur met btw uitreiken aan de Heuvelland gemeenten. De activiteiten van de consultants bestaan uit een caseload beheer van een grote groep cliënten. De extra personele begeleiding van statushouders in deze fase is niet gericht op verstrekking aan een individu maar ter bepaling wat iemand nodig heeft: het vaststellen van de begeleidingsbehoefte en de beoordeling welke re-integratie instrumenten noodzakelijk zijn. De inkoop btw is derhalve compensabel voor het aandeel van de gemeente Maastricht.

Dit geldt overigens niet voor de inzet van de overige re-integratievoorzieningen zoals trainingen of cursussen, die net zoals bij de overige cliënten vallend onder de Participatiewet ingezet kunnen worden. Omdat hier sprake is van individuele verstrekkingen is deze BTW kostprijsverhogend. Deze uitgaven vallen onder het reguliere re-integratiebudget waarvan de subsidieplafonds jaarlijks worden vastgelegd in het 'uitvoeringsbesluit Participatiebudget'.

#### **9. Aanbestedingen**

Niet van toepassing.

#### **10. Participatie tot heden**

Niet van toepassing.

#### **11. Voorstel**

Voorgesteld wordt:

1. Akkoord te gaan met de continuering van de aanpak 'ouderenwerkloosheid' voor de periode 2019 tot maximaal 1 januari 2023.
2. Akkoord te gaan met de dekking van de kosten voor deze aanpak vanuit de BUIG-middelen en het Participatiebudget. Monitor of het beoogde positieve effect op het budget gebundelde uitkering (BUIG) ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd.
3. Opdracht te geven tot definitieve inbedding in de nieuwe organisatiestructuur van SZMH zoals deze per 16 mei 2019 operationeel is.
4. Om de twee jaar een evaluatiemoment in te bouwen waarbij aanpak, formatie en financiering bijgesteld kan worden.
5. Voor 2019 een overheadpercentage van 50% (tarief oud) in rekening brengen bij de Heuvelland gemeenten en vanaf 2020 een percentage van 62% (tarief nieuw).



## **12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

Tweejaarlijks zal er een evaluatie worden gemaakt worden gerapporteerd wordt op de indicatoren zoals benoemd in punt 3, de gewenste situatie.