



BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

ONDERWERP
Evaluatie en vervolg aanpak
ouderenwerkloosheid

DATUM
1 juli 2019

BIJLAGEN

BEHANDELD DOOR
Marc Hendriks/Nicole Schröder

DOORKIESNUMMER
043 - 350 4720

ONZE REFERENTIE

E-MAILADRES
marc.hendriks@maastricht.nl

FAXNUMMER
043 - 350 4141

UW REFERENTIE

Evaluatie actieplan ouderenwerkloosheid

Aanleiding

Ouderen hebben een relatief lage kans om werkloos te raken, maar als ze eenmaal werkloos zijn hebben ze ook een lage kans om weer een baan te vinden. De kans op langdurige werkloosheid bij ouderen is hoog. Dat is zorgwekkend, want langdurige werkloosheid maakt mensen moedeloos en verslechtert hun arbeidsmarktkansen. Werkzoekenden verliezen hun vaardigheden naarmate zij langer werkloos zijn. Bovendien zien werkgevers langdurige werkloosheid vaak als een signaal voor verouderde kennis en een lage productiviteit. Hierdoor daalt de kans om een nieuwe baan te vinden nog meer en komt deze groep nog verder buiten de arbeidsmarkt te staan.

Dat juist de groep ouderen achterblijft op de arbeidsmarkt is onaanvaardbaar, zeker nu ouderen als gevolg van de afschaffing van vervroegde uitredingsregelingen en de verhoging van de AOW-leeftijd langer actief zijn op de arbeidsmarkt dan voorheen.

Het is belangrijk oudere werklozen zo vroeg mogelijk in hun werkloosheid te ondersteunen in hun zoektocht naar werk: de instroom van ouderen in de bijstand verminderen en zij die toch instromen zo snel en intensief mogelijk begeleiden naar werk dat aansluit op het niveau van opleiding, ervaring en loon van de werkzoekende. In Maastricht-Heuvelland hebben wij met een gerichte aanpak een stijging van deze groep mensen in ons bestand kunnen voorkomen. Dit terwijl landelijk gezien het aantal ouderen in de bijstand nog steeds stijgt. Aanleiding voor een gerichte aanpak was het vorige coalitieprogramma 'Wij Maastricht' waarin was opgenomen dat er een aanvalsplan ouderenwerkloosheid met focus op een leven lang leren zou worden opgesteld. Met het actieplan ouderenwerkloosheid is hier eind 2015 invulling aan gegeven. Er zijn toen een zestal actielijnen lopende tot 2019 met zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelen vastgesteld. In dit memo evalueren we de afgesproken actielijnen en we geven een advies voor de aanpak vanaf 2019. De adviezen zijn



op hoofdlijnen beschreven die verder geconcretiseerd kunnen en moeten worden op het moment dat er besluitvorming over een eventueel vervolg heeft plaatsgevonden.

Achtergrond

Het imago van oudere werkzoekenden is niet zo positief. Niet bij henzelf en niet bij werkgevers. Er worden verschillende oorzaken genoemd voor de (langdurige) werkloosheid van ouderen. Ongeacht of deze oorzaken kloppen of niet, is het van belang deze te weten. Ze worden zo vaak genoemd dat ze de percepties over oudere werkzoekende beïnvloeden. Deze beelden hebben vervolgens weer invloed op het handelen van werkgevers, bemiddelaars en de werkzoekenden zelf. De aannemekans van ouderen zou lager liggen doordat zij duurder zijn en tegelijkertijd een lagere productiviteit hebben, doordat oudere werkzoekenden minder snel bereid zijn om een lager loon te accepteren, doordat de kans op ziekte en arbeidsongeschiktheid bij ouderen hoger is en doordat kennis en vaardigheden van oudere werkzoekenden zijn verouderd. Dit zijn de meest gehoorde argumenten.

Een deel van deze argumenten berust op onterechte vooroordelen en kan op basis van onderzoek worden weerlegd. Zo liggen de loonkosten van 50-plussers niet hoger dan die van 40-plussers. De meerderheid van de werknemers heeft rond de leeftijd van 40 jaar namelijk het maximum van zijn loonschaal bereikt. En ook is er geen bewijs voor het stereotype beeld dat de productiviteit in gevaar komt naarmate de leeftijd van de werknemers stijgt. Integendeel, er blijkt juist helemaal geen verband te zijn. Ook zijn oudere werknemers niet vaker ziek dan jongeren. Maar als ze ziek zijn duurt dit wel langer.

Bovengeschetst landelijk beeld zien we ook in onze regio (Maastricht-Heuvelland). Volgens Podium24 (detacheringen en uitzenden) is van het totaal aantal ziekmeldingen (t/m 15-11) 52% ouder dan 45 jaar, dus de verhouding ligt op 50/50. Ook concludeert Podium24 dat oudere medewerkers niet vaker ziek zijn dan de jongere medewerkers. Wat wel opvalt is dat het aantal dagen ziekte hoger ligt bij 45-plussers (204 dagen ziekte van de totale populatie) dan bij de jongere medewerker (133 dagen ziekte van de totale populatie).

Landelijke en lokale ontwikkelingen

Zowel landelijk als op lokaal niveau zien we dat er minder mensen in de bijstand zitten. De cijfers laten landelijk echter een gemengd beeld zien. In de groep 27 tot 45-jarigen is een daling te zien, ook in Maastricht. Maar daar staat tegenover dat het aantal 45-plussers maar moeilijk uit de bijstandssituatie lijkt te komen. Met name voor de groep 55 tot 66 jaar ziet het er niet rooskleurig uit. Landelijk stroomt maar liefst 71 procent van de mensen boven de 55 jaar na afloop van de WW-uitkering niet door naar werk. Zij willen graag aan het werk, maar zelfs met de gunstige arbeidsmarkt lukt het deze groep nog maar moeilijk om werk te vinden. Omdat een deel hiervan instroomt in de bijstand, stijgt landelijk gezien het aantal bijstandsgerechtigden in deze leeftijdscategorie nog steeds. Verhoging van de AOW-leeftijd is eveneens reden dat cliënten noodgedwongen langer in de bijstand blijven c.q. geraken. In de tabel op de volgende pagina is de landelijke ontwikkeling tot en met het eerste kwartaal van dit jaar goed weergegeven. Het CBS constateert dat landelijk het aantal bijstandsgerechtigden eind maart 2018 met 2.300 personen is toegenomen ten opzichte van een jaar eerder. Wel constateert het CBS dat het tempo van de toename wel afneemt.



Interessant is natuurlijk hoe de lokale ontwikkelingen zijn ten opzichte van de landelijke trend.

Onderstaand zijn tabellen opgenomen die zicht geven op de uitkeringsomvang per leeftijdscategorie binnen Maastricht-Heuvelland en de ontwikkeling van dit bestand van 1-1- 2016 tot 1-12-2018.

Eijsden-Margraten	2016	2017	2018	toe-of afname t.o.v. 2016
18 tot 27 jaar	26	45	39	13
27 tot 45 jaar	92	97	85	-7
45 tot 54 jaar	80	86	75	-5
55 tot 64 jaar	78	77	80	2
65 jaar en ouder	3	6	6	3
Totaal	279	311	285	6

45 tot 64 jaar absoluut	158	163	155	-3
45+ in verhouding tot totale bestand	57%	52%	54%	

Gulpen-Witterm	2016	2017	2018	toe-of afname t.o.v. 2016
18 tot 27 jaar	25	30	27	2
27 tot 45 jaar	61	58	65	4
45 tot 54 jaar	49	44	44	-5
55 tot 64 jaar	71	69	57	-14
65 jaar en ouder	3	5	13	10
Eindtotaal	209	206	206	-3

45 tot 64 jaar absoluut	120	113	101	-19
45+ in verhouding tot totale bestand	57%	55%	49%	



Maastricht	2016	2017	2018	toe-of afname t.o.v. 2016
18 tot 27 jaar	437	451	434	-3
27 tot 45 jaar	1454	1358	1212	-242
45 tot 54 jaar	1184	1120	1052	-132
55 tot 64 jaar	1338	1358	1310	-28
65 jaar en ouder	73	86	147	74
Eindtotaal	4486	4373	4155	-331

45 tot 64 jaar absoluut	2522	2478	2362	-160
45+ in verhouding tot totale bestand	56%	57%	57%	

Meerssen	2016	2017	2018	toe-of afname t.o.v. 2016
18-27 jaar	34	20	38	4
27 tot 45 jaar	88	130	66	-22
45 tot 54 jaar	71	90	71	0
55 tot 64 jaar	88	105	86	-2
65 jaar en ouder	3	2	7	4
Eindtotaal	284	347	268	-16

45 tot 64 jaar absoluut	159	195	157	-2
45+ in verhouding tot totale bestand	56%	56%	59%	

Vaals	2016	2017	2018	toe-of afname t.o.v. 2016
18 tot 27 jaar	20	16	22	2
27 tot 45 jaar	130	106	96	-34
45 tot 54 jaar	90	95	96	6
55 tot 64 jaar	105	107	96	-9
65 jaar en ouder	2	8	11	9
Eindtotaal	347	332	321	-26

45 tot 64 jaar absoluut	195	202	192	-3
45+ in verhouding tot totale bestand	56%	61%	60%	



Valkenburg a/d Geul	2016	2017	2018	toe-of afname t.o.v. 2016
18 tot 27 jaar	27	31	36	9
27 tot 45 jaar	108	97	84	-24
45 tot 54 jaar	107	100	102	-5
55 tot 64 jaar	110	109	110	0
65 jaar en ouder	4	7	9	5
Eindtotaal	356	344	341	-15

45 tot 64 jaar absoluut	217	209	212	-5
45+ in verhouding tot totale bestand	61%	61%	62%	

Op basis van de tabellen op de vorige pagina's kan geconcludeerd worden dat in Maastricht-Heuvelland het aandeel 45-plussers in het bestand is afgenomen en dus positief afsteekt ten opzichte van de landelijke trend.

Landelijke aanpak

Gezien de landelijke problematiek m.b.t. ouderenwerkloosheid heeft het ministerie van SZW een actieplan aanpak werkloosheid onder 50-plussers (titel 'perspectief voor vijftigplussers') uitgerold. Dit plan liep tot eind 2019. Kern van deze landelijke aanpak was om met bestaand beleid en nieuwe maatregelen werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van 50-plussers. Het ministerie heeft met name het UWV (extra) middelen ter beschikking gesteld om extra begeleiding in te kunnen zetten voor de ondersteuning van oudere werkzoekenden.

Een verlaging van de no-risk polis voor ouderen naar 56 jaar en een mobiliteitsbonus (vanaf 1-1-2018 verandert in loonkostenvoordeel) voor werkgevers zijn onder meer geïntroduceerd.

Loonkostenvoordeel houdt in dat een werkgever voor de duur van maximaal 3 jaar € 6.000,- voordeel kan ontvangen per kalenderjaar indien hij iemand in dienst neemt met een leeftijd vanaf 56 jaar. Daarnaast heeft de landelijke overheid veel energie gestopt in de beeldvorming bij werkgevers. Bekend zijn de Tv-spots met oud-voetballer John de Wolf als ambassadeur. Daarnaast heeft het ministerie een netwerk georganiseerd waar vanuit de gemeentelijke overheid 8 gemeenten c.q. arbeidsmarktregio's deelnemen. Maastricht is één van deze gemeenten die deelnemen; wij worden gezien als best practices in het land.

Het actieplan

Maastricht-Heuvelland scoort landelijk gezien goed wat betreft aanpak ouderenwerkloosheid. De vraag is nu of de onderliggende doelen van de afzonderlijke actielijnen de afgelopen periode gehaald zijn. Per actielijn zal in dit memo geëvalueerd worden.



Actielijn 1: continueren brede inzet voor 45-plussers

Reeds sinds 2012 had Maastricht een specifieke aanpak van de ouderenwerkloosheid. Dit werd vormgegeven via de zogenaamde voorschakeltrajecten 45+ en later, vanaf 1 april 2014, verankerd in het Servicepunt 45+. De aanpak werd destijds vormgegeven door de inzet van gerichte trainingen en individuele begeleiding. In de achterliggende coalitieperiode is deze aanpak gecontinueerd voor de brede doelgroep aan 45-plussers; niet alleen cliënten met een arbeidsvermogen van 50-80% werden geselecteerd voor het project, maar ook cliënten met een arbeidsvermogen tussen 30-50%. Een aantal cliënten met een arbeidsvermogen van 1-30% is door een consulent 45+ gecoacht zodat deelname aan het project toch mogelijk werd.

In onderstaande tabel zijn de resultaten weergegeven vanaf 1-1-2016 tot 1-1-2019. Omdat het actieplan pas eind 2015 is uitgerold, is dat jaar niet meegenomen.

Resultaatindicatoren actieplan ouderenwerkloosheid 2016-2017-2018							
	2016		2017		2018		Gemiddeld
Totale instroom in project	230		263		254		
Uiteindelijke deelnemers aan project	140		182		175		497
Totaal bereik unieke cliënten	120		121		67		308
Uitstroom naar een reguliere baan	59	42%	68	37%	75	43%	41%
Groeibaan (gesubsidieerde arbeid)	11	8%	2	1%	-	0%	3%
Werken met behoud van uitkering	38	27%	41	23%	39	22%	24%
Geactiveerden van de instroom	108	47%	111	42%	114	45%	45%

Onder *totale instroom in project* wordt verstaan het aantal deelnemers dat geselecteerd is en in aanmerking zou komen voor het project. Zij worden uitgenodigd voor een intakegesprek. Uiteindelijk neemt iedereen deel aan het programma van 45+; onder *uiteindelijke deelnemers aan project* staat dan ook het aantal deelnemers dat daadwerkelijk hebben deelgenomen. Omdat er ook overloop in zit van voorgaande jaren staat onder *totaal bereik unieke cliënten* het aantal cliënten dat in enig jaar daadwerkelijk is begonnen.

In de actielijn waren een drietal concrete doelstellingen geformuleerd. Uit de tabel valt op te maken dat de uitstroomdoelen zijn behaald.

1. Bereik doelgroep (300) per jaar: het bereik (zie tabel totale instroom in project) was per jaar lager dan beoogd. Om de maatschappelijke kosten te kunnen verantwoorden, was motivatie een selectiecriteria. Alleen deelnemers die ook gemotiveerd waren, konden instromen in het project.



2. Uitstroom naar werk: doel was om 60% van de deelnemers toe te leiden naar één van de drie vormen van werk. Uiteindelijk is 65% toegeleid naar regulier werk, gesubsidieerd werk of werken met behoud van uitkering.
3. Uitstroom naar regulier werk: doel was om 30% naar regulier werk toe begeleiden. Uiteindelijk is dit 41% gemiddeld over de achterliggende periode (2016-2018) geworden (44% als we gesubsidieerd werk meetellen). Ter vergelijking: van alle uitkeringsgerechtigden in Maastricht stroomt gemiddeld 33% uit naar (gesubsidieerd) werk bij beëindiging van de uitkering, landelijk gezien ligt dit percentage op 38%. De resultaten van het actieplan zijn dus opmerkelijk gezien de moeilijke positie van ouderen op de arbeidsmarkt.

De instroom, vanuit de WW, aan met name de 55 tot 66-jarigen is landelijk hoog. Langdurig een WW-uitkering krijgen komt vooral voor bij 50-plussers. Bijna acht van de tien langdurige WW'ers zijn 50-plus (zes van de tien langdurige WW'ers zijn 55-plus). Een deel van deze groep stroomt de bijstand in.

De laatste cijfers van het UWV laten zien dat het aantal WW-uitkeringen landelijk aan 50-plussers ook afneemt. Kijkend naar Maastricht-Heuvelland zien we dat vanuit de WW in 2017 85 personen zijn ingestroomd in de bijstand. In 2018 is dit aantal tot 1-10-2018 lager: 41 personen. We mogen dus verwachten dat in 2019 de instroom vanuit de WW lager zal zijn dan de afgelopen jaren.

Met de specifieke aanpak hebben wij voor Maastricht-Heuvelland kunnen realiseren dat we voor een deel van de doelgroep, de 45 tot 54-jarigen, een meer dan landelijke uitstroom naar werk hebben kunnen realiseren. Bij de doelgroep boven de 55 jaar hebben wij kunnen voorkomen dat het bestand verder oploopt, ondanks de hoge instroom.

Actielijn 2: continueren specifieke aanpak Servicepunt 45+@work

In de achterliggende periode is de specifieke aanpak en methodiek voor deze doelgroep gecontinueerd en verfijnd. De doelstellingen van actielijn 1 zijn gehaald.

Wat maakt deze aanpak zo succesvol? Dit zijn samenvattend de volgende factoren:

- Persoonlijke aandacht; door het toepassen van kleine caseloads van maximaal 50 cliënten heeft de consulent voldoende tijd om aandacht en begeleiding te geven aan de cliënt.
- Door te werken met gespecialiseerde consulenten is in de loop van de tijd kennis en deskundigheid opgebouwd. De consulenten kennen de kenmerken van de doelgroep en weten hierop te anticiperen.
- De methodiek kent een groepsgewijze aanpak die stimulerend en coachend richting de deelnemers werkt.
- Er wordt gewerkt met specifieke ervaren trainers.
- Er zijn specifieke trainingen ontwikkeld en ingezet (empowerment, sollicitatie, vitaliseringstrajecten).
- Er wordt out of the box gedacht en alternatieve instrumenten worden ingezet.
- Netwerkpartners worden actief betrokken en verantwoordelijk gemaakt voor deelresultaten.

De combinatie van bovenstaande factoren maakt het uiteindelijk dat de aanpak overall effectief is.

Individuele begeleiding met de focus op aandacht voor de cliënt werkt nog steeds uitstekend. De individuele cliënt staat centraal en is de kern van de toegepaste methodiek. Expliciet zijn in de achterliggende coalitieperiode onderstaande zaken gerealiseerd:



- Er is een training ontwikkeld voor de doelgroep met een arbeidsvermogen 30-50% specifiek gericht op empowerment, het opbouwen van zelfvertrouwen en het weghalen van belemmeringen. De deelnemers van deze training zijn enthousiast en geven aan heel blij te zijn met extra aandacht voor hun persoonlijke situatie. Deelname aan deze training stelt ze in staat om zinvolle vervolgstappen te kunnen zetten richting een vorm van participatie.
- De training voor de groep met een arbeidsvermogen 50-80% is doorontwikkeld en voorzien van een informatiepakket voor iedere deelnemer. Deelnemers zijn na de training in staat op eigen kracht te solliciteren en te netwerken.
- Pilot ICL en Ben Vitaal: dit zijn vitaliseringstrajecten specifiek voor 45+. De pilot ICL was vooral gericht op het verhogen van de fysieke belastbaarheid. De pilot Ben Vitaal is meer vanuit een totaalaanpak gericht op gezondheid en vitaliteit. Deze twee pilots zijn met name geïnitieerd op basis van de bevindingen bij VDL Nedcar, waarbij arbeidsfitheid een criterium voor instroom was. Uit de ervaringen met de inzet van deze trajecten blijkt dat vitaliteit een positief effect heeft op re-integratie en participatie.
- Pilot Maastricht Sport: op basis de opgedane ervaring bij ICL en Ben Vitaal is besloten om de ontwikkelde werkwijze samen met Maastricht Sport door te ontwikkelen. Er is gekozen voor een beweegprogramma in combinatie met het inzetten van een coach, die de deelnemers intensief begeleid naar een vorm van werk en/of participatie. Het beweegprogramma is toegankelijk voor 45+ers en in de trainingen wordt in een oriëntatiebijeenkomst ook aandacht geschonken aan dit aanbod. Inmiddels zijn 2 groepen actief in Maastricht Oost en West. Binnen deze groepen is 70% van de deelnemers ouder dan 45 jaar. De coach werkt samen met netwerkpartners en sociale teams waar nodig.
- Bij de trainingen voor de doelgroep met een arbeidsvermogen 30-50% is samenwerking gezocht met een aantal algemene voorzieningen in het kader van sociale activering (o.a. Athos en Kenniscentrum). Met name voor de groep met een lager arbeidsvermogen zijn deze voorzieningen erg waardevol.
- Kracht 12: het nieuwe solliciteren middels een video-opname. In een pilot is per cliënt een videofilm gemaakt waarop de klant zichzelf voorstelt en zijn of haar kwaliteiten toelicht.
- Baandomein: hier maakt de cliënt een portfolio en deze wordt verbonden met diverse vacaturesites. Deelnemers leren hier hun competenties in kaart te brengen en deze ook te benoemen.
- Er zijn speeddates georganiseerd met Podium 24.
- FLOW: het (burger)initiatief FLOW is een netwerk gremium dat maandelijks bijeenkomsten organiseert voor werkzoekenden van 45 jaar en ouder. Dit burgerinitiatief is de afgelopen periode verder doorontwikkeld. Er is een coördinator aangesteld die in samenwerking met de werkgroep, bestaande uit mensen uit de doelgroep Participatiewet, Flow verder heeft vormgegeven. Daarnaast is het initiatief zowel intern als extern op de kaart gezet.



FLOW biedt naast de trainingen de mogelijkheid om verbindingen te leggen met werkgevers en projecten. Ontwikkelen van eigen kracht en gebruik maken van elkaars netwerk staan centraal. De Flow bijeenkomsten leveren een bijdrage aan het ontwikkelen van eigen kracht van de deelnemers. Tevens dragen ze bij aan positionering van het Project 45+en Flow bij externe partijen. De bijeenkomsten sluiten ook aan bij de thema's die in de trainingen aan bod komen en bij thema's rondom ouderenwerkloosheid.

De doelgroep bestaat met name uit mensen met een uitkering Participatiewet die ouder zijn dan 45 jaar. Inmiddels is dit burgerinitiatief zodanig ontwikkeld dat verdere ondersteuning met een coördinator niet meer noodzakelijk is. Wel is FLOW op zoek naar facilitering van de locaties voor de maandelijkse bijeenkomsten.

Actielijn 3: verankeren aanpak Servicepunt 45+@work in regulier proces Sociale Zaken

In deze actielijn 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 1 april 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 na 1-1-2019 (nieuw).

Formatie	Oud	Nieuw
In FTE		
Consulents	6,0	4,2
Trainer	2,0	1,0
Recruiter	0,0	1,0
Projectleider	0	0,2
Ondersteuning	0	0,2
Totaal	8,0	6,6
Reguliere formatie	-1,25	-2,1
Additionele personele inzet	6,8	4,5

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 250 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.

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

Norm caseload	Client / fte
Regulier	120
Pilot	60

Doelstelling # cliënten	Maastricht Regio	Totaal	
continuering 2019-2022	195	55	250
Verdeling (%)	78%	22%	100%

De financiële consequenties zijn onderstaand weergegeven. Er wordt van uitgegaan dat de aanpak de lopende coalitieperiode loopt met uitloop tot 1 januari 2023. Dat biedt voldoende tijd voor het nieuwe college om keuzes voor een volgende coalitieperiode te maken.

Begroting 2019-2022 Formatie	Ouderenaanpak totaal (fte)				Loonsom incl materi	Ouderenaanpak totaal (€)		
	Totaal	Regulier	Additioneel	OK		Totaal	Regulier	Additioneel
Consultanten	4,2	2,1	2,1		9 74.048	308.534	154.267	154.267
Recruiter (1fte)/trainer (1fte)	2,0		2,0		9 74.048	148.096	-	148.096
Projectleider	0,2		0,2		10 81.468	16.294	-	16.294
Tolk						-		
Ondersteuning	0,2		0,2		6 54.514	10.903	-	10.903
Totaal	6,6	2,1	4,5			483.827	154.267	329.560

Maastricht-Heuvelland)				
Gemeente	Verdeelsl euteel	Aandeel	Opslag	Aandeel
		excl overhead	overhead (50%)	incl overhead
Maastricht	78,08%	257.320		
Eijsden-Margraten	4,55%	14.995	7.497	22.492
Gulpen-Wittem	3,15%	10.381	5.191	15.572
Meerssen	4,61%	15.193	7.596	22.789
Vaals	5,16%	17.005	8.503	25.508
Valkenburg aan de Geul	4,45%	14.665	7.333	21.998
Totaal	100,00%	329.560	36.120	108.359



Dekking Maastricht 2019	
Participatiebudget onderdeel re-integratie actieplan ouderenwerkloosheid	128.832
Participatiebudget onderdeel re-integratie Podium24 consultants (0,3fte 45+)	46.848
ESF-subsidie	-
SIF-gelden	-
BUIG-middelen	81.640
Totaal	257.320

Dekking Maastricht 2020-2023	
Participatiebudget onderdeel re-integratie	150.000
Participatiebudget onderdeel re-integratie Podium24 consultants (0,3fte 45+)	46.848
ESF-subsidie	-
SIF-gelden	-
BUIG-middelen	60.472
Totaal	257.320

Actielijn 4 en 6: werkgeversbenadering, speerpuntensectoren en scholing

De evaluatie van deze actielijnen laten een gemengd beeld zien.

Landelijk (actieplan "perspectief voor vijftigplussers" van het ministerie van SZW 2017-2018) is geconstateerd dat de aansluiting van 45-plussers naar de arbeidsmarkt middels een aantal acties nog versterkt kan worden.

Er zijn een aantal succesfactoren te noemen:

- Aanbodversterking (investeren in mensen)
- Instroombeperking
- Werkgeversbenadering met name MKB
- Innovatie: gewoon dingen doen

In aanbodversterking en innovatie is de afgelopen periode in Maastricht veel geïnvesteerd.

Podium24 kent de volgende acties voor de doelgroep 45-plussers:

- Proactief bellen
- Aansluiten bij lopende projecten van Podium24.
- Openstaande vacatures onder de aandacht brengen.
- Tweewekelijkse gesprekken met de kandidaten.
- Voorlichting voor de 45-plussers groepen (in 2018 6 x).
- Aansluiten bij het overleg over 45-plussers.
- De voortgang van kandidaten wordt per consultant besproken.

Zoals eerder vermeld nemen wij als Maastricht-Heuvelland deel aan een landelijk netwerk (*perspectief voor vijftigplussers*) van gemeenten en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wij zijn voor dit netwerk gevraagd omdat wij als gemeente vooroplopen op het gebied van aanpak ouderenwerkloosheid. Den Haag en Alkmaar zijn andere gemeenten die inzetten op deze doelgroep en deelnemen aan dit netwerk. In dit netwerk staat niet alleen kennisoverdracht centraal maar ook initiatieven samen ontwikkelen. Via dit netwerk zijn wij in contact gekomen met de



Stichting Nationale Denktank en de Goldschmeding Foundation. De Stichting Nationale Denktank heeft eind 2017 tien oplossingen aangedragen voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Thema was: een inclusieve arbeidsmarkt. De Denktank werkt hierbij onder meer samen met het ministerie van SZW en de Goldschmeding Foundation. Goldschmeding is een stichting die werkt aan een inclusieve en duurzame samenleving. Zij ondersteunen innovatieve praktijkprojecten en wetenschappelijk onderzoek binnen de thema's inclusiviteit, circulaire economie en innovatie en vernieuwing. Eén van de oplossingen die door de Denktank zijn aangedragen is het thema: "Wat is werk, géén sollicitatieplicht voor 55-plussers maar een vrije keuze voor vrijwilligerswerk. Deze oplossing draagt naar opvatting van de Denktank bij aan vernieuwde sociale zekerheid en het uitgaan van de eigen kracht van kwetsbare doelgroepen. Vanuit deze oplossing is SZMH benaderd vanwege de uitvoering van het actieplan ouderenwerkloosheid en de toegepaste methodiek rondom het versterken van de eigen kracht van de doelgroep oudere werkzoekenden. Binnen de huidige pilot Integraal Gebiedsteam (IGT) wordt gekeken of en op welke manier met de aangedragen ideeën opgepakt kunnen worden.

Actielijn 5: programma's arbeidsfit en participatiefit ontwikkelen

Binnen het Servicepunt 45+@work zijn diverse acties uitgezet gericht op ontwikkeling van programma's arbeids- en participatiefit maken. Zo zijn de trainingen nu ook gericht op het participatiefit maken van klanten. Tevens hebben de eerdergenoemde vitaliteitstrainingen hier een bijdrage aan geleverd. Door middel van de samenwerking met de consultants participatieplaatsen is er nog meer inzicht gekregen in de behoeftes van de doelgroep met een arbeidsvermogen tussen 30% en 50%.

Overwegingen

Op basis van de behaalde resultaten kan geconcludeerd worden dat de aanpak van SZMH effectief is. Overwogen moet dan ook worden of de beschreven aanpak tot 1 januari 2023 (huidige coalitieperiode met uitloop naar 1 januari) gecontinueerd kan worden. Het is en blijft noodzakelijk om er vroeg bij te zijn en in de komende tijd in te zetten op het verminderen van de instroom van ouderen in de bijstand en zij die toch instromen zo snel en intensief mogelijk te begeleiden naar passend werk. Persoonlijke begeleiding en versterking van de positie van de werkzoekenden blijken daarin succesfactoren te zijn. De groep ouderen met een uitkering is erg divers. Dit betekent dat maatwerk nodig is met een aanpak door gespecialiseerde medewerkers met ervaring en deskundigheid van de doelgroep. Continuering van de aanpak met kleine caseloads is dan ook een advies ter overweging voor de komende coalitieperiode. Tijdens deze periode kan ook de aanpak verder verfijnd worden en verbeterpunten opgepakt worden. Onderstaand staan een aantal punten beschreven waar de komende periode aan gewerkt kan worden.

Werkgeversbenadering

Werkgevers zijn een centrale partner als het gaat om het terugdringen van werkloosheid. Eerder is beschreven welke acties Podium24 nu al uitvoert voor deze doelgroep. In de komende periode moet volop gestimuleerd worden bij organisaties binnen de regio Maastricht-Heuvelland om 45-plussers aan te nemen. Hieronder staan een drietal invalshoeken beschreven die het ministerie in haar actieplan "perspectief voor vijftigplussers" heeft opgenomen:



1. In de techniek is nog steeds werk voldoende, maar durven werkgevers vanwege allerlei onzekerheden in de markt niemand aan te nemen of heeft de onderneming (nog) niet één volwaardige baan aan werkzaamheden. Om dit probleem op te pakken kan gedacht worden aan de vorming van regionale pools om talentvolle medewerkers te scholen en te plaatsen. Ondernemers zouden hiervoor het initiatief moeten nemen en als (lokale) overheid zouden wij deze initiatieven moeten versterken.
2. In ambachtelijke branches zijn er al jaren problemen met de bedrijfsopvolging. De onbekendheid van het ambacht, de beperkte mogelijkheden om een opleiding voor het ambacht te volgen en de problemen met het verkrijgen van kredieten om het bedrijf over te nemen, zorgen voor belemmeringen bij de bedrijfsopvolging. In samenwerking met de sector(en) en onderwijsinstellingen kunnen trajecten opgezet worden om werkzoekende vijftigplussers om te scholen naar ondernemerschap in het ambacht. Daarnaast moet gekeken worden in hoeverre ook belemmeringen met kredieten om een overname te bekostigen kunnen worden weggenomen).
3. Het opsporen en benutten van latente vacatures. Bij veel ondernemingen, met name MKB, bestaan veel latente vacatures; plekken die een werkgever pas wil invullen als een goede kandidaat beschikbaar is. Gestimuleerd wordt om initiatieven te ontwikkelen die latente vacatures ontsluiten. Daarnaast kan dit thema op regionale/sectorale werkgeversbijeenkomsten worden besproken.

Voorgesteld wordt de huidige formatie bij Podium24 van 0,3 FTE recruiter voor deze doelgroep te verhogen naar 1,0 FTE recruiter. Op die manier kan Podium24 zich nog meer dan nu focussen op de doelgroep om zodoende invulling te kunnen geven aan bovenbeschreven drie punten. De caseload kan worden verhoogd met 30 45-plussers (45 in totaal) ten opzichte van de huidige situatie.

In een nog nader te formuleren taakstelling en in samenwerking met de ketenpartners zouden:

- Doelgericht werkgevers gezocht kunnen worden die bereid zijn om deze doelgroep kansen te bieden.
- Informatiebijeenkomsten (wellicht samen met het UWV) georganiseerd kunnen worden voor werkgevers om de beeldvorming bij te stellen en om de mogelijkheden (bv. no-risk polis) voor deze doelgroep te bespreken.
- De mogelijkheden verkent kunnen worden om werkgevers te belonen die onze doelgroep kansen biedt. Gedacht kan worden aan het verhogen van de uitstroomsubsidie van € 3.000,- naar € 5.000,-.
- Concreet 45-plussers geplaatst kunnen worden op de reguliere arbeidsmarkt.

Samenwerking UWV

Een groot deel van de ouderen in de bijstand heeft in een recent verleden een WW-uitkering. Langdurig een WW-uitkering krijgen, komt vooral voor bij 50-plussers. Bijna acht van de tien langdurig WW'ers zijn 50-plus) en zes van de tien langdurig WW'ers zijn 55-plus. Dat vooral



personen van 50 jaar en ouder langdurig werkloos zijn, heeft niet alleen te maken met de minder goede arbeidsmarktkansen van 50-plussers, maar ook met het feit dat ze langer recht hebben op een WW-uitkering. De duur van het WW-recht hangt immers af van het arbeidsverleden. Nadeel is dat voor ons de instroom aan bijstandsgerechtigden hoog is en ondanks de goede resultaten op de uitstroom het bestand in deze leeftijdscategorie hierdoor niet substantieel daalt. De instroom kan verlaagd worden door meer te investeren in de 45-plussers die tegen het einde van de WW-uitkeringduur zitten. De samenwerking met het UWV voor de 45-plus-doelgroep moet nader worden vormgegeven met name op het gebied van kennisdeling en opvolgende begeleiding. Ook zouden er initiatieven ontwikkeld kunnen worden die werkzoekenden vanuit het UWV en de gemeenten meer aan elkaar verbinden. Het gaat hierbij vooral om de ondersteuning van werkzoekenden die al langer dan een jaar in de WW zitten, bij hen is de kans op doorstroom naar de bijstand immers het grootst. Een voorbeeld is het organiseren van WW-bijeenkomsten in de wijken. Werkzoekenden waarvan de WW-uitkeringperiode binnen 6 maanden eindigt, worden uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst door het UWV en de gemeente. Tijdens deze bijeenkomst worden werkzoekenden geïnformeerd over wat het betekent een bijstandsuitkering aan te vragen en te ontvangen en om te zien wat de gemeente nu al kan doen om hen te ondersteunen. De bijeenkomsten bieden bovendien (extra) handvatten om werk te vinden en zo doorstroom naar de bijstand te voorkomen. De gemeente Den Haag heeft goede ervaringen met deze aanpak.

Gebiedsgericht aanpak en innovatie

Door in de gebieden met ondernemers/bewoners in gesprek te gaan over dit thema, kunnen nieuwe initiatieven ontstaan. Door burgers/ondernemers creatief te laten meedenken over hoe we ouderen meer aan het werk krijgen, ontstaan wellicht nieuwe kansen. De gemeente zou dit kunnen faciliteren door middel van een bonus of subsidietoekenning voor de beste voorstellen. De focus zou hierbij meer gericht kunnen zijn op de kleinere, ambachtelijke ondernemers (zie ook kopje 'werkgeversbenadering' punt 1 en 2). Ook zouden er komende tijd in samenwerking met Podium24 bijeenkomsten (werkgever-potentiële werknemers) specifiek voor ouderen georganiseerd kunnen worden. Burgerinitiatieven kunnen hier bij betrokken worden. Het huidige Flow initiatief zou hiermee ook betrokken en gefaciliteerd kunnen worden.

Naast informatiebijeenkomsten zouden de 45+-consulenten als een soort mobiele teams in de wijken ingezet kunnen worden om ouderen te begeleiden op hun weg naar werk. Ze kunnen hierbij nog meer gebruik maken van diverse voorzieningen en initiatieven in de gebieden.

Deze werkwijze kunnen we ontwikkelen vanuit de Integrale Gebiedsteams waarmee SZMH gaat werken per 1-4-2019. Middels deelname aan de pilot IGT kan de consulent 45+ de specifieke methodiek 45+ verder door ontwikkelen richting een integrale en gebiedsgerichte benadering.

Uitgangspunt is dat de methodiek 45+ ook binnen de nieuwe organisatie van Integrale Gebiedsteams geborgd en gecontinueerd blijft. De trainingen 45+ kunnen ook als blauwdruk gelden voor andere groepsgerichte aanpakken.



Advies

1. Verder continueren van de huidige gespecialiseerde aanpak en dienstverlening voor ouderen binnen SZMH.
2. Meer werk voor 45-plussers: enerzijds stimuleren dat organisaties binnen onze regio banen beschikbaar stellen en anderzijds dat P24 middels een gespecialiseerde recruiter ingezet wordt op het gericht acquireren van vacatures en matches met onze doelgroep.
3. Inzet op minder instroom vanuit WW naar bijstand: een proactieve benadering om ruim voor het einde van de WW een uitstroom van WW naar bijstand te voorkomen.
4. Doorontwikkelen van de huidige voorzieningen voor 45-plussers: de individuele arbeidsmarktpositie van de oudere werkzoekende versterken met bestaande en/of nieuwe voorzieningen en netwerken.
5. Wijkgerichte benadering en kracht van de stad/regio benutten voor innovatie: met organisaties/ondernemers/belangenbehartigers in gesprek en stimuleren, al dan niet met een bonus of subsidie, om creatieve, innovatieve voorstellen in te dienen.
6. Continueren deelname aan netwerkbijeenkomsten en verkennen en uitvoeren van pilots passend binnen de context van de werkwijze van de Integrale Gebiedsteams.