

Inleiding

In het coalitieprogramma "Wij Maastricht" is opgenomen dat een aanvalsplan ouderenwerkloosheid met focus op een leven lang leren wordt opgesteld. Het aanvalsplan is bij de Kaderbrief 2015 gepresenteerd aan de raad en door het college is voorgesteld om het aanvalsplan uit te werken in een actieplan. De raad heeft dit voorstel overgenomen. Om te komen tot een structurele aanpak van de ouderenwerkloosheid is het actieplan uitgewerkt aan de hand van de zes actielijnen. Het betreft:

1. Continueren brede inzet voor 45+-ers
2. Continueren specifieke aanpak Servicepunt 45+@work
3. Verankeren aanpak Servicepunt 45+@work bestaande uit
 - a. individuele aanpak
 - b. integraal maatwerk,
 - c. persoongerichte aanpak en
 - d. kleine caseload
 in het reguliere proces van Sociale Zaken
4. Inzet op een leven lang leren via het aanbieden van specifieke scholing gericht op de speerpuntsectoren
5. Ontwikkelen programma's arbeidsfit en participatiefit
6. Bemiddeling door Podium24 van 45+-ers in m.n. de speerpuntsectoren

Voor de looptijd van het aanvalsplan en het daarop gebaseerde actieplan wordt gekozen voor een periode tot 1 januari 2019. Hiermee wordt aansluiting gezocht bij de huidige coalitieperiode. Deze loopt tot het voorjaar 2018 en door te kiezen tot 1 januari 2019 wordt een overgangssituatie gecreëerd naar de nieuwe coalitieperiode. Hiermee wordt voorkomen dat lopende het jaar 2018 een vacuüm ontstaat in afwachting van de nieuwe coalitie en haar plannen.

Actielijn 1, Continueren brede inzet voor 45+-ers

Met de continuering wordt de doelgroep uitgebreid naar mensen met een arbeidsvermogen tussen de 30 en 100%. Voor deze groep is reguliere arbeidsinschakeling het hoogste doel. Het bestand 45+ is als volgt opgebouwd:

Totale bestand	2956
Arbeidsvermogen 0-30%	1370
Arbeidsvermogen 30-50%	1014
Arbeidsvermogen 50-100%	323
Overig (Nug/Inburgeraars en leeg)	249

De groep mensen met een arbeidsvermogen tussen 0 en 30% arbeidsvermogen wordt in eerste instantie niet mee genomen. Van deze mensen is de verwachting dat zij voor andere instrumenten, zoals het Maastricht-Heuvelland alternatief beschut werk, in aanmerking komen.

Mensen kunnen zich zelf aanmelden voor het Servicepunt 45+@work. De informatie over de aanpak is terug te vinden in de flyer en via de website. Ook worden deelnemers verwezen door de consultants van de teams Participatie.

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat er een potentiële groep deelnemers van ca 1.600 mensen is. Hierbinnen zal uiteraard een keuze gemaakt worden, aangezien het niet mogelijk is om met deze hele groep bezig te zijn. Van deze potentiële groep wordt de groep die gemotiveerd, bemiddelbaar en ontwikkelbaar is, opgenomen in de activiteiten van het actieplan.

De aanpak van de ouderenwerkloosheid is niet nieuw en wordt sinds 2012 vorm gegeven via het voorschakeltraject 45+. Op 1 april 2014 is deze aanpak verankerd in het toen opgestarte Servicepunt 45+@work. Een uniek project vanwege de aanpak over gemeentegrenzen heen.

In het project zijn vier consultants (3 fte) en een trainer (0,5 fte) actief en zij stellen de klant centraal, in zijn zoektocht naar werk. De belangrijkste voorwaarde voor deelname: motivatie. Dit wordt getoetst in het zogenaamde "screeningsgesprek", de eerste kennismaking met de klant.

De deelnemers krijgen vanaf de start te maken met de twee steunpilaren van het servicepunt 45+@work. Dit zijn de inzet van trainingen en individuele begeleiding.

In het project Servicepunt 45+@work worden goede resultaten gehaald en de succesfactoren zijn:

- Klant centraal (mits gemotiveerd)
- Maatwerk
- Tijd en aandacht, individuele begeleiding
- Consultants/trainer: out of the box, gericht op netwerken.
- Trainingen gericht op empoweren en markt bewerken.
- Werkgeversbenadering via Podium 24
- Samenwerking met relevante netwerkpartners

Deze brede inzet voor 45+-ers wordt met het aanvalsplan en dit actieplan gecontinueerd.

Doelstelling actieplan

Uit de ervaringen met het Servicepunt 45+@work blijkt, dat een caseload van 50 mensen per fte consultant heel goed werkbaar is. Hiermee worden goede resultaten gehaald. Met de huidige bezetting van 3 fte kunnen dan 150 mensen vanuit de potentiële groep worden begeleid. Een uitbreiding van deze bezetting met 3 fte leidt er toe dat 300 mensen actief kunnen worden begeleid. De afgelopen periode is gebleken dat hiervan ca 60% wordt geactiveerd richting één van de vormen van werk¹ die in het re-integratiebeleid worden gehanteerd. Zo'n 30% stroomt uit naar regulier of gesubsidieerd werk. Deze kwantitatieve taakstelling geldt ook voor het actieplan. Met het actieplan dienen dus 300 mensen te worden bereikt en van deze mensen dient 60% naar één van de vormen van we

Actielijn 2, Continueren specifieke aanpak Servicepunt 45+@work.

De 2^e actielijn die is genoemd in het aanvalsplan ouderenwerkloosheid, is het continueren van de specifieke aanpak Servicepunt 45+@work. Om het Servicepunt 45+@work te kunnen continueren en door te ontwikkelen dient een aantal zaken opnieuw geformuleerd te worden en is een aantal randvoorwaarden noodzakelijk.

Het doel van de trajecten in het Servicepunt 45+@work is inschakeling op de reguliere arbeidsmarkt (betaald werk). Blijkt gedurende het traject, dat dit doel niet haalbaar is dan is maatschappelijke participatie in de vorm van een participatieplaats of een vrijwilligersplaats het doel.

Om arbeids- en maatschappelijke participatie te bevorderen worden mensen arbeids- en participatiefit gemaakt. Hiervoor worden individuele begeleiding, workshops, het inzetten van vrijwilligersplaatsen, participatieplaatsen en leer/werkplaatsen (bij voorkeur bij reguliere werkgevers) ingezet. Naast het kwantitatieve resultaat gericht op uitstroom wordt het kwalitatieve resultaat in de vorm van empowerment, de merkbare meerwaarde voor de doelgroep, het verhogen van de zelfredzaamheid ook als projectdoelstelling geformuleerd.

In actielijn 1 is reeds beschreven dat de doelgroep wordt verbreed naar de mensen die een arbeidsvermogen hebben van 30 tot 100%. Door de trainer wordt per kandidaat de afweging gemaakt of deze "bemiddelingsrijp" is. Na maximaal vier weken in de training wordt voor deze kandidaten (groepsgewijs) een moment gecreëerd met een recruiter van Podium24. Tijdens deze groepsessie wordt een speeddate gehouden. Door de deelnemers in het project is namelijk aangegeven dat er behoefte is aan oefening met sollicitatiegesprekken. De speeddates met Podium24 voorzien in deze behoefte.

Aanpassing methodiek

De uitbreiding van de doelgroep met de mensen met een arbeidsvermogen tussen 30 en 50% leidt er toe dat de methodiek van empowerment en individuele coaching, zoals deze wordt toegepast voor de groep 50-100% arbeidsvermogen, wordt aangepast. De inhoud van de training wordt aangepast aan het vermogen van de doelgroep. Zo zal er meer aandacht zijn voor specifieke problemen waar mensen mee kampen, maar ook voor het zelfbewuster maken van mensen. Daarnaast wordt bij het arbeids- of participatiefit maken van deze doelgroep aansluiting gezocht bij de participatieplaatsen, de leer/werktrajecten van de MTB en andere leer/werkplekken bij werkgevers. Ook de nieuwe mogelijkheid die het Mobility & Talent Centre (werkpools direct bij werkgevers waar mensen direct in dienst komen) biedt wordt ingezet.

Diverse werkgevers uit de regio Limburg bieden leer/werkplekken aan in diverse branches tegen een lage inleenvergoeding. Daarnaast bieden deze werkgevers relevante begeleiding aan zodat de werkzoekenden kunnen door ontwikkelen naar een hoger arbeidsvermogen. Podium 24 heeft diverse projecten in ontwikkeling waarbij de aansluiting bij groeisectoren gezocht wordt en waarbij ook mogelijkheden gezocht worden om klanten arbeidsfit te maken.

Behoud kennis, expertise en ervaring

Om de specifieke aanpak van het Servicepunt 45+@work te kunnen continueren is het van groot belang dat de kennis, expertise en ervaring die tijdens de afgelopen projectperiode is opgebouwd met de doelgroep en de methodiek ook daadwerkelijk behouden blijft. Het is dan ook noodzakelijk dat de huidige medewerkers actief blijven binnen het project. De tijdelijke dienstverbanden van een aantal mensen, die op 1 januari 2016 aflopen, worden verlengd tot 1 januari 2019. Door de continuïteit in de bezetting te waarborgen kan de methodiek verder worden doorontwikkeld en wordt de kans op succes vergroot. Ook vullen de leden van het team elkaar goed aan en leren zij veel van elkaar.

Tijdens de trainingen is gebleken dat deze, gelet op de problematiek van doelgroep, het beste met twee trainers uitgevoerd kunnen worden. De uitbreiding naar de doelgroep met een arbeidsvermogen van 30 tot 50% noodzaakt hier ook toe. Om de reguliere training in te zetten voor de uitgebreide groep én voor het ontwikkelen en implementeren van de training/workshops voor de doelgroep 30-50% zijn minimaal 2 fte trainers noodzakelijk.

¹ Regulier werk, gesubsidieerd werk, werken met behoud van uitkering, tegenprestatie, beschut werk/arbeidsmatige dagbesteding

De doorontwikkeling van de trainingen vindt plaats in de periode tot 1 januari 2016. In die periode wordt ook de kennis van de huidige trainer overgebracht op de nieuwe trainers. Dit proces loopt inmiddels al. Een klant 45+ werkt reeds als ondersteuner van de trainer in een werkervaringsplaats. Hij heeft reeds ruime ervaring als trainer en volgt in het kader van het 45+ project een opleiding tot trainer/coach. De mogelijk extra vacatures voor consulenten 45+ en trainers dienen, waar mogelijk ingevuld te worden vanuit de doelgroep 45+. Primair zal voor de uitbreiding echter worden geworven uit beschikbare en geschikte medewerkers van de SoZa, Pentasz, Valkenburg aan de Geul, Annex, Phoenix, MTB en Prolabor.

De chemie tussen trainers en consulenten en hun onderlinge enthousiasme heeft er al toe geleid dat innovatieve ideeën zijn ontwikkeld. Zo hebben zij de afgelopen periode opengestaan voor het burgerinitiatief FLOW dat vanuit de doelgroep is opgestart. Burgerkracht en vakmanschap komen in dit initiatief samen. Bij het ontwikkelen van deze burgerkracht is het inzetten van de juiste methodiek cruciaal en de huidige projectmedewerkers hebben zich deze methodiek eigen gemaakt.

FLOW

Het (burger)initiatief FLOW wordt verder doorontwikkeld en hiervoor is al een werkgroep opgericht. Deze bestaat uit de deelnemers 45+, een consulent en de trainer. Hiermee wordt gekozen voor een nieuwe manier van empoweren. 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. FLOW biedt hierbij een pilot om te bekijken hoe dit proces vormgegeven kan worden en wat deze manier van werken oplevert. Het uitwerken en het begeleiden hiervan vergt extra capaciteit vanuit het project. Voorwaarde is dan ook, dat er personele capaciteit ter grootte van 0,5 fte consulent en trainer beschikbaar wordt gesteld. Deze wordt in het project beschikbaar gesteld en voor de financiering van deze capaciteit wordt een beroep gedaan op het Sociaal Investeringsfonds.

Actielijn 3, Verankeren aanpak Servicepunt 45+@work in reguliere proces Sociale Zaken

De aanpak Servicepunt 45+@work, die bestaat uit een individuele aanpak, integraal maatwerk, persoongerichte aanpak en een kleine caseload levert goede resultaten op en sluit aan bij het ontwikkelen van zelfredzaamheid van burgers. Deze aanpak wordt structureel ingebed in het reguliere proces van Sociale Zaken. Per 1 januari a.s. wordt de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken Maastricht Heuvelland ingevoerd en de implementatie daarvan is op volle stoom. In het meerjarenplan Sociale Zaken 2015-2018 is de resultaatformulering: een zo groot mogelijke zelfredzaamheid van alle burgers door maximaal de eigen kracht van burgers te ondersteunen. Dit resultaat wordt o.a. behaald door het inzetten van de methodiek 45+ en het ligt dus voor de hand, dat deze methodiek ook in de teams Participatie ingezet zal worden. Om deze methodiek in te zetten zijn een aantal randvoorwaarden noodzakelijk:

- Kleine caseloads (50 klanten per FTE).
- Ruimte om integraal te werken en te netwerken.
- Consulenten beheersen de methodiek persoonlijke coaching, nemen de ruimte om maatwerk te leveren en durven buiten kaders te denken.

Kortom, keuze voor de inzet van deze methodiek leidt er toe dat ingezet moet worden op het opleiden van consulenten in het kader van vakmanschap en methodisch werken. Dit wordt op dit moment opgepakt middels het project Methodisch Werken. Implementatie van dit project vindt plaats vanaf 1-1-2016. Naast het ontwikkelen en implementeren van methodisch werken is het ook noodzakelijk dat consulenten ontlast worden van administratieve taken zodat ze meer ruimte hebben voor individuele coaching. Middels het project "Het Experiment" wordt geoefend met het zoeken naar mogelijkheden om deze ruimte te creëren. Binnen het Experiment wordt ook het methodisch werken verder doorontwikkeld. Bevindingen in dit project zullen in de loop van de eerste maanden 2016 teruggekoppeld worden. Daarnaast is er specifiek vanuit het management van Sociale Zaken een werkgroep actief met als opdracht de herbeoordeling van de administratieve taakafbakening tussen consulent en administratieve ondersteuning. Beide initiatieven moeten bijdragen aan het maximaal benutten van mekaar expertise en taakopdracht. In de komende periode, waarin de nieuwe organisatie geïmplementeerd wordt bekeken hoe bovenstaande methodiek daadwerkelijk ingevoerd gaat worden bij de 5 teams participatie. Begin van 2016 zal dit verder uitgewerkt worden.

Actielijn 4 en 6, Werkgeversbenadering, speerpuntsectoren en scholing

In deze paragraaf worden de actielijnen 4 (Inzet op een leven lang leren via het aanbieden van specifieke scholing gericht op de speerpuntsectoren) en 6 (Bemiddeling door Podium24 van 45+-ers in m.n. de speerpuntsectoren) gecombineerd. De inhoud van deze actielijnen is zo nauw met elkaar verweven dat ze in één paragraaf en geïntegreerd worden beschreven.

De arbeidsmarkt

Om de toekomstige vacatures te kunnen voorzien is het van belang een beeld te hebben van de toekomstige vraag uit de markt. Deze marktverkenning geeft handvatten om de aanbodversterkende activiteiten vraaggericht vorm te geven.

In Zuid Limburg worden binnen 5 jaar forse tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. LED spreekt over 24.000 banen, waarvan 17.000 nieuwe door een intensivering van het economisch beleid in Limburg. Campussen, investeringen in de maak- procesindustrie, logistiek, distributie en transport, de customer service sector, de aandacht voor de ambachten, de hospitality sector zijn de economie drijvers met de daaruit voortvloeiende behoefte aan arbeid. Die urgentie is niet theoretisch. Nedcar heeft op (korte) termijn 170 (dec. 2015) en 1600 (2016) aan extra personeel nodig. De logistieke sector vraagt om personeel. Het zgn. Railonderzoek (zie tabellenboek) prognosticeert grote tekorten in technisch personeel (alle niveaus), zorg (lager en middelbaar), transport en logistiek (middelbaar en hoger)

Aan de aanbodkant staan bijna 30.000 mensen, die kunnen, willen of moeten werken aan de kant. Een bijzondere doelgroep vormen de ZZP'ers. Ruim 26.000 in Zuid-Limburg.

De vraag naar arbeid blijft evenwel moeilijk precies te voorspellen. Conjunctuurschommelingen en niet te voorspellen schokkende gebeurtenissen liggen hieraan ten grondslag. Marktontwikkelingen zijn geregionaliseerd wel in kaart te brengen. Sectoranalyses, regioanalyses bieden hiervoor voldoende aanknopingspunten.

Opleiden, toeleiding en begeleiden van semi-generiek naar sectorspecifiek. Dat is de uitdaging. Van sector of competentie specifiek naar bedrijfsspecifiek is de primaire verantwoordelijkheid van het individuele bedrijf en instelling.

Sectoren en kansen

- Transport en logistiek
 - door sterke ontwikkeling van de export. o.a. richting Duitsland. Met name hier liggen ook kansen voor lager opgeleiden door warehousing en distributie. Vaak maken deze bedrijven gebruik van grote flexibele schillen om mee te kunnen bewegen met de marktomstandigheden.
- Detailhandel en horeca/toerisme.
 - Vooral jongeren hebben in deze sectoren een goede kans op een baan, mits ze jonger zijn dan 23 jaar.
- Customer services
- Zorg en Welzijn toenemende vraag i.v.m. vergrijzing.
 - De vraag zal zich vooral richten op kandidaten met MBO niveau 3 en hoger. Door de bezuinigingen dreigt met name een overschot te ontstaan op het niveau 1 van zorghulpen.
- Industrie
 - laat een gemêleerd beeld zien, met name bedrijven die exporteren zullen profiteren van de Duitse of andere markten . Denk aan bedrijven als VDL. Daarnaast zal door het aantrekken van het consumentenvertrouwen, er kansen liggen in de voedings- en genotsmiddelenindustrie

Gevraagde competenties

Aan de vraagzijde worden de volgende semi generieke competenties onderscheiden:

- **Maken** (van grootschalige productie tot handmatige hoogwaardige ambachten als hout- en metaalbewerking, werken met biomaterialen (denk aan 3D))
- **Onderhouden** (van procestechniek, installatietechniek tot het onderhouden van openbare ruimten)
- **Zorgen** (van care in de zorg tot (persoonlijke) dienstverlening in de hospitality)
- **Plannen** (van logistiek, transport, distributie tot digitale customer servicing)
- **Verkopen** (van commerciële service medewerkers tot verkoop binnen en buiten diensten, interne (verkoop)communicatie tot uitvoering van public affairs)

COMPETENTIES	A	B	C	D	E
Semi-generiek	Maken	Plannen	Onderhouden	Zorgen	Verkopen
Sector-specifiek	Productie (groot) Ambachten (klein)	Logistiek (groot) Verdelen (klein)	Schoonmaken (groot) Groen/buiten (klein)	Gezondheidszorg (groot) Hospitality (klein)	Verkoop producten/diensten; contact met klanten en burgers
Bedrijfsspecifiek (bijvoorbeeld)	Nedcar (groot) Bouwbedrijf (klein)	Medtronic (groot) Barge (klein)	Vebego (groot) Dolmans (klein)	MUMC+ (groot) Oostwegel (klein)	Bedrijfsleven-Overheid/ Buurten - wijken

Meest gevraagde beroepen morgen (2016 – 2017)

- Commerciële medewerkers
- Bouwvakkers
- Hulpkrachten horeca en verzorging
- Interieurverzorgers
- Productiemedewerkers

- o Technische personeel (lassers, bankwerkers, elektromonteurs, installateurs)

Meest gevraagde beroepen overmorgen (2025)

We gaan toe naar een belevingseconomie en een hybride arbeidsmarkt. Waarbij herverdeling van werk ontstaat en vrijwilligerswerk en betaald werk elkaar afwisselen. Flexicurity is de nieuwe zekerheid. Werk dat niet door een robot of computer kan worden overgenomen heeft de toekomst.

Vooraf de beroepen op middelbaar niveau verdwijnen volgens CBS cijfers. De middelbare beroepen, behalve de ambachten, zijn namelijk grotendeels te automatiseren. Bedrijven staan te springen op HBO-universitair gespecialiseerd personeel en ongeschoold personeel voor beroepen met weinig opleidingseisen. De zzp-ers van wie velen juist in het middensegment actief voelen de pijn straks het sterkst. Net als accountants, consultants en IT-ers. De burger is steeds meer van de zijlijn naar het centrum aan het bewegen en neemt deze zaken voor eigen rekening.

Toekomstbanen:

- o Aloude ambacht (Horlogemakers, Goudsmeden) gemoderniseerd door 3d printing
- o Duizenden technenuten op alle niveaus (omscholen dus)
- o Banen in de biobased economy
- o Food en agro
- o Watermarkt
- o Belevingseconomie
- o Spiritualiteit en zingeving new business yoga mindfulness
- o Bij een terugtrekkende overheid komt er steeds meer onbetaald werk bij
- o Vloerenleggers
- o Stukadoors
- o Zzp blijft groeien waarbij zelfmarketing en zelfmanagement basisvaardigheden van een zzp-er zijn.
 - o ZZp-ers gaan groepsgewijs hun sociale zekerheid regelen, gezamenlijke ziektekostenverzekering of pensioen inkopen. Ze gaan uzb's en intermediairs betalen om klussen voor ze te zoeken. Nzw.nl netwerk zelfstandig werkenden

Aan de aanbodzijde richt de aandacht zich primair op die mensen die niet zelfstandig op eigen gelegenheid en initiatief de weg/toeleiding naar de arbeidsmarkt vinden.

Indeling doelgroepen/actoren interventies

Loonwaarde\interventies	actoren	termijnen
80 % en meer	Commerciële uitzendburo's	NU
30 % - 80 %	Gemeenten/UWV- Voorraadvorming	MORGEN
Minder dan 30 %	Dagbesteding (GGZ,Wel/zorg)	OVERMORGEN

Plaatsingen 45+ door podium24 binnen **kans**-sectoren in 2015

2015

Transport en logistiek	2
Detail/horeca/toerisme	8
Customer Service	1
Zorg & Welzijn	1
Industrie	10
Schoonmaak	21
Bouw	1
Groen	2
Administratief	5
Beveiliging	1

Bovenstaande tabel geeft een afspiegeling van de plaatsingen van nu op kansen van morgen.

Zo is er te zien dat de succesvolle bemiddelingen in de sectoren detail/horeca/toerisme en Industrie nu al tot stand komen.

Voor de sectoren Customer Service, Transport & Logistiek en Zorg & Welzijn komen nu reeds de geluiden en vragen uit de markt. Er moet daarom ook nu onderzocht worden of we aanbod hebben dat geschikt is voor deze

vraag. Zo niet, dan wordt het aanbod geschikt gemaakt om aan de huidige en toekomstige vraag te kunnen (blijven) voldoen. Hiervoor worden instrumenten als scholing, leerwerktrajecten, EVC-trajecten², etc. ingezet.

Samenwerking met werkgevers, het Mobility & Talent Centre, stadsbeheer, MTB, etc. kan de leer/werkmogelijkheden voor de doelgroep vergroten. Ingezet moet worden op het in kaart brengen van mogelijkheden bij deze partijen en het eventueel ontwikkelen van nieuwe mogelijkheden. Podium24 voorziet in een werkkaart zodat de consultant weet uit welke trajecten gekozen kan worden om zijn kandidaat te activeren.

Uiteraard moet het bestaande netwerk vanuit het project benut blijven en verder uitgebouwd worden. Werkervarings- cq stagemogelijkheden bij o.a. Baandomein en de Gemeenten zelf moeten ook uitgebreid worden naar andere organisaties.

Actielijn 5, Programma's arbeidsfit en participatiefit ontwikkelen

De groep 45+ vindt door een gebrek aan opleiding, duur werkloosheid, medische redenen, psychosociale problematiek, schuldenproblematiek en andere oorzaken niet de weg naar duurzame arbeidsinpassing. De faalfactoren op persoonsniveau hebben met name betrekking op een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, een lage motivatie en de aanwezigheid van psychische klachten. De te ontwikkelen programma's zijn gericht op het integraal aanpakken van deze belemmeringen enerzijds en op het bevorderen van de zelfredzaamheid van de doelgroep anderzijds. Uiteindelijk leiden de programma's tot het vergroten van eigen kracht zodat de deelnemers in staat zijn de weg naar een vorm van participatie- of werk te vinden.

Programma's:

- Uitbreiden inzet participatiecoaches (methodiek oplossingsgericht coachen). Deze methodiek is gericht op het weghalen van belemmeringen en middels een oplossingsgerichte aanpak toeleiden naar een vorm van werk/participatie. De methodiek participatiecoaches gaat uit van een kleine caseload met optimale aandacht voor het coachen van klanten. De resultaten van deze methodiek zijn goed.
- Inzetten van een training cq workshops gericht op het weghalen van belemmeringen op diverse leefgebieden en het versterken van zelfredzaamheid gericht op toeleiding naar een vorm van werk/participatie. Ervaring met de training in het huidige project leert, dat de groepsdynamiek en het versterken van elkaars kracht een belangrijke rol spelen in deze methodiek. In de groep helpen en coachen cliënten elkaar.
 - De training wordt ingezet om mensen beter te plaatsen en te laten functioneren op participatieplaatsen, WMBVU-plaatsen, leer/werkplaatsen enz.
 - De training heeft als doel cliënten participatiefit te maken.
 - Onderdelen van de training zijn:
 - Bepalen/onderzoeken wat je sterke en zwakte punten zijn.
 - Bepalen/onderzoeken wat je het belangrijkste vindt in je werk.
 - Bepalen wat je het belangrijkste vindt in je vrije tijd.
 - Werknemersvaardigheden.
 - Bepalen/bespreken/onderzoeken welke invloed werken op je privé leven heeft.
 - Ondersteuning bij (financiële) administratie, budgetteren, wel gericht op zelfstandigheid en zelfredzaamheid.
 - Voeding en bewegen/sporten.
 - Maken van een eigen netwerkaart, om overzicht te krijgen met welke instanties en instellingen de klant te maken heeft. Vaak zijn het zoveel instanties waar de klant "iets mee moet", dat dit participatie in de weg staat.
 - Cv maken/presenteren/Elevator pitch (ook participatieklanten hebben een cv, en "moeten" zich kunnen presenteren/voorstellen).
 - Wandelen: In beweging komen, sociale contacten, sociale vaardigheden in beeld brengen, vrijwilligersplekken bezoeken.
- De participatieplaatsen zijn een goed instrument voor cliënten met een arbeidsvermogen 30-50%. Doel is dat cliënten zich ontwikkelen middels het functioneren op een werkplek gebaseerd op zijn/haar arbeidsvermogen. Voor sommige mensen uit de doelgroep is de participatieplaats het einddoel. Voor anderen is doorstroom naar een reguliere werkplek nog een mogelijkheid. Voor deze groep kan de reguliere training en de individuele begeleiding van het 45+ project ingezet worden. Deelnemers aan participatieplaatsen bij grotere werkgevers (bv Envida) kunnen gezamenlijk een work-shop volgen gericht op werknemersvaardigheden, maar ook op andere zaken.

² Elders Verworven Competenties, waarmee in beeld wordt gebracht welke bagage mensen elders al hebben opgedaan en die kan worden ingezet bij de huidige en toekomstige vraag.

- Projecten in ontwikkeling te vertalen naar een werkkaart:
 - 2 projecten bij Stadsbeheer (als leerwerkbedrijf):
 - Pilot Weelec en Kringloop Zuid. WMBVU voor afvalsorteerders bij Kringloop Zuid met eventuele reguliere uitstroommogelijkheden naar Weelec.
 - WMBVU 2 afvalcoaches zwerfvuil milieuperrons met reguliere instroom bij de Gemeente.
 - Inzetten van sollicitatietraining, cv maken enz. in het TWB
 - Inzetten van een sport/bewegingsprogramma om zowel fysiek als psychisch kracht te ontwikkelen.
 - Inzetten van leer/werktrajecten bij de MTB (leerwerkbedrijf).
 - Uitbreiding Buurtservice naar andere wijken. De Buurtservice biedt aan klanten de mogelijkheid om te participeren middels het verrichten van diverse (tuin)klussen en diensten voor medebewoners.
 - Diverse projecten en initiatieven in de wijken.
 - Kringloopcentrum RD4 Eijsden-margraten
 - Mobility & Talent Centre bij bedrijven
 - Verplaatsing van de Noorderbrug
 - Samenwerkingsproject belvedere

Communicatie

De communicatie over de specifieke aanpak voor 45+-ers in zijn algemeenheid en het project in het bijzonder wordt verbeterd. Zo wordt het project meer gepromoot bij de doelgroep en de ketenpartners. Hierbij wordt de website van de gemeente ingezet en wordt bekeken of een specifieke facebookpagina of andere social media voor het project kunnen worden ingezet. Voordeel van de inzet van social media is dat de activiteiten in het project breder worden gecommuniceerd worden. Hierdoor kunnen gemotiveerde mensen zich beter en sneller aanmelden en op de hoogte blijven van activiteiten zoals FLOW, speeddates enz..

Werkgevers en partners maken op deze manier ook kennis met het project en de doelgroep. Op dit moment wordt er ook reeds gebruik gemaakt van communicatiemiddelen van Podium 24.

Begroting, financiering en resultaten

Voor de uitvoering van het actieplan ouderenwerkloosheid is naast de reeds bestaande capaciteit uitbreiding van de capaciteit noodzakelijk. Het is immers de bedoeling dat structureel en intensief werk wordt gemaakt van de aanpak van de ouderenwerkloosheid. Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de totaal benodigde capaciteit en de financiering daarvan.

De bestaande capaciteit bestaat uit 3 fte consultants en 0,5 fte trainer. De bestaande capaciteit van de consultants wordt deels gefinancierd uit het I-deel en deels uit de reguliere budgetten van SoZa. In het oorspronkelijke plan van het Servicepunt 45+@work is hiervoor een berekening gemaakt waaruit bleek dat bij een verlaging van de caseload van 120 naar 50, 1,25 fte regulier kan worden ingezet (120:50). Van de 3 fte is dan 1,75 fte extra gefinancierd.

Voor de uitvoering van actielijn 1 is een uitbreiding van de capaciteit met 3 fte consultants noodzakelijk. Ook hiervoor geldt dat bij een verlaging van de caseload van 120 naar 50 1,25 fte regulier wordt gefinancierd. Van de uitbreiding dient dan ook nog 1,75 fte extra te worden gefinancierd.

Voor de uitvoering van actielijn 2 is een uitbreiding met 1,5 fte trainers noodzakelijk.

De kosten van zowel consultants als trainers bedragen per fte € 99.000,00 per jaar (incl. € 37.500 overhead per jaar).

Voor de financiering van de kosten die met het project gemoeid zijn, is het principe van financial engineering van toepassing. Dit betekent dat diverse beschikbare budgetten worden ingezet. De bestaande capaciteit wordt gedekt uit het I-deel, de uitbreiding van de capaciteit wordt gedekt uit een mix van het re-integratiedeel van het Participatiebudget en ESF. Binnen deze uitbreiding wordt de capaciteit die met het project FLOW (0,5 fte) gemoeid is, subsidie aangevraagd uit het SIF.

Voor wat betreft in te zetten re-integratie voorzieningen wordt een beroep gedaan op de Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie. Hierin zijn alle voorzieningen Participatiewet die de gemeenten Maastricht-Heuvelland inzetten voor de hele doelgroep van de wet beschikbaar zijn. De deelnemers van het actieplan ouderenwerkloosheid maken -indien noodzakelijk aanvullend op de inzet van de consultants en trainers- gebruik van alle instrumenten, die beschikbaar zijn binnen het drieluik diagnose-plaatsing-ontwikkeling. De financiering daarvan is voorzien in het re-integratiedeel van het Participatiebudget 2016. Ook worden instrumenten ingezet die door andere geldstromen (WMO, sectorfondsen, sport, etc.) worden gefinancierd. Wanneer aanvullende instrumenten nodig zijn dan zal aanvullende financiering worden bezien.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de capaciteit, de kosten en de dekking daarvan.

Capaciteit	Aantal/soort	Extra	Kosten	Dekking	Regulier	Kosten	Dekking
<i>Bestaande</i>	3fte consulent	1,75	173.250	I-deel	1,25	123.750	Regulier budget SoZa
	0,5 fte trainer	0,5	49.500	I-deel			
<i>Subtotaal</i>	3,5 fte	2,25	222.750		1,25		
<i>Uitbreiding</i>	3fte consulent	1,75	173.250		1,25	123.750	Regulier budget SoZa
	1,5 fte trainer	1,5	148.500				
<i>Subtotaal</i>	4,5 fte		321.750	49.500 SIF 163.350 W-deel* 108.900 ESF**			
Totaal	8 fte		544.500			247.500	792.000

*(321.750 – 49.500) x 60%

** (321.750 – 49.500) x 40%

Verhouding W-deel/ESF is 60/40

Met de inzet van het actieplan ouderenwerkloosheid worden de volgende resultaten gehaald:

Bereik aantal klanten	Resultaat vormen van werk	Resultaat uitstroom
300	60%	30%