

Rapportage 4Limburg

Fase I

Periode 1 juli 2017 tot 1 juli 2020



Inhoud

Voorwoord		3
Thema 1 Proactief jeugd- en onderwijs-arbeidsmarktbeleid		4
Deelproject 1.1	Vroegtijdige aanpak van participatierisico's onder jongeren	4
Deelproject 1.2	Onderwijs als middel tegen jeugdwerkloosheid en inactiviteit	10
Conclusies Thema 1		13
Aanbevelingen Thema 1		13
Thema 2 Versterking duurzame inzetbaarheid van werkenden		15
Deelproject 2.1	Faciliteren van het langer doorwerken van oudere werknemers	15
Deelproject 2.2	Screening en vroegtijdige interventie bij werknemers in het MKB	20
Conclusies Thema 2		26
Aanbevelingen Thema 2		27
Thema 3 Inclusieve Arbeidsorganisaties		29
Deelproject 3.1 en 3.2	Profielchets kansarme groepen en effectiviteit re-integratiebeleid	30
Deelproject 3.3	Zichtbaar maken van de arbeids- en ontwikkelingsmogelijkheden van kwetsbare groepen	37
Deelproject 3.4	Inclusieve Arbeidsorganisatie	39
Deelproject 3.5	Ondersteuning MKB bij flexibelere en gezonde inrichting van de organisatie	43
Conclusie Thema 3		45
Aanbevelingen Thema 3		47
Thema 4 Verbreding arbeidsbegrip		48
Deelproject 4.1	Verkenning van de grenzen van het huidige re-integratie beleid	48
Deelproject 4.2	Op weg naar een breder participatiebeleid	53
Deelproject 4.3	Ontwikkeling van een methodiek voor de kosten-batenanalyse	56
Conclusies Thema 4		60
Aanbevelingen Thema 4		61
Het Limburg Cohort: samenspel tussen gezondheid, welzijn en participatie in de tijd		62
Commitment derden		65
Governance		70
Slot 4Limburg		71

Bijlagen

1. Strength and difficulties questionnaire (SDQ) as an early predictor of school dropout: results from a longitudinal study in 24,988 Dutch children
2. Factsheet: NEETs in Limburg: trends, spreiding, en duiding
3. Factsheet: Neet aan 't werk, neet op sjoël, neet op training: NEET in Limburg in 2020. Beschrijving, bepaling en beleidsadvies
4. Rapport: Een evidence-based interventieprogramma gericht op preventie en reïntegratie van NEETs in Limburg
5. Factsheet: Belemmerende en bevorderende factoren van langer doorwerken van oudere chronisch zieke werknemers
6. Rapport: Faciliteren van het langer doorwerken van oudere werknemers
7. Rapport: Evaluatie van de voorspellende eigenschappen van een screeningsinstrument voor lang ziekteverzuim binnen MKB
8. Factsheet: De arbeidsmarkt van Limburg tot 2022
9. Factsheet: De arbeidsmarkt in Noord-, Midden- en Zuid-Limburg tot 2022
10. Overzicht factsheets *Omvang risicogroepen in de Limburgse gemeenten*
11. Rapport: 4Limburg: Kwaliteit re-integratie data CBS
12. Rapport: Profielschets uitkeringsafhankelijke inwoners in Limburg
13. Rapport: Profielschets bijstandsontvangers Heerlen – Complexiteit van de problematiek en reïntegratiekansen
14. Deelnemende organisaties deelproject 3.4 en 3.5
15. Voorbeeldverslag - Duurzame Inzetbaarheid in de werkomgeving
16. Rapport: Effectiviteit van gemeentelijk arbeidsre-integratie beleid - Een analyse van initiatieven van 7 Noord-Limburgse gemeenten
17. Ieder talent telt!
18. Factsheet: Verschillende perspectieven op de maatschappelijke waarde van onbetaalde arbeid
19. Beschrijving methodiek maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) 4Limburg
20. Zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt - Rapportage van een inventariserend onderzoek bij Limburgse gemeenten
21. Rapport: Het Limburg Cohort: samenspel tussen gezondheid, welzijn en participatie in de tijd

Voorwoord

Op 1 juli 2017 is het 4Limburg programma van start gegaan. Met dit programma brengt de Universiteit Maastricht expertise en ervaring in om zo, samen met andere partners uit de 'Quattro Helix', de doorbraak te bewerkstelligen die Limburg nodig heeft om de ambitieuze doelstellingen van de provinciale economische, educatieve en sociale agenda te realiseren. Vanuit zijn expertise heeft de programmaraad in samenspraak met andere partijen de probleemstelling vertaald in vier kernthema's:

1. de versterking van de positie van jongeren en kwetsbare groepen op de Limburgse arbeidsmarkt
2. de verhoging van het aantal werkenden dat duurzaam inzetbaar is
3. de groei van het aantal 'inclusieve' arbeidsorganisaties
4. de verbreding van de mogelijkheden tot zinvolle participatie en de vergroting van de zorg voor elkaar en de omgeving.

In samenspraak met de Provincie Limburg zijn uit het totale 4Limburg programma projecten geselecteerd. Geselecteerde projecten zijn afkomstig uit alle vier de thema's van het programma. Voor de geselecteerde projecten zijn in samenspraak met de Provincie Limburg heldere targets gesteld voor subsidiejaar 1 en 2. Deze zijn ook opgenomen in de betreffende beschikkingen. Daarbij gold tevens dat het behalen van deze doelen in jaar 1 voorwaardelijk was voor toekenning van de subsidie voor jaar 2. In beide subsidie jaren was, mede door de vertraagde besluitvorming, een budget neutrale verlenging noodzakelijk. Hierdoor is de looptijd van het programma drie jaar geworden in plaats van de beoogde 2 jaar.

In de voorliggende rapportage wordt verslag gedaan van de activiteiten en de behaalde resultaten over de periode 1 juli 2017 tot 1 juli 2020. De rapportage is opgebouwd rondom de projecten binnen de vier thema's en het Limburg Cohort. Hierbij worden voor het eerste en tweede subsidiejaar het doel, doelstelling zoals geformuleerd in de betreffende beschikking en de activiteiten en resultaten beschreven. De rapportage van ieder thema wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen. In het slothoofdstuk worden de behaalde resultaten ook in onderlinge samenhang weergegeven. Tevens worden het commitment van derden en de governance van het programma beschreven.

In maart van dit jaar brak de Covid-19 pandemie uit. Dit heeft voor de uitvoering van het programma ertoe geleid dat sommige activiteiten, waaronder interviews, pas later of in een andere vorm moesten worden uitgevoerd. Maar veel belangrijker is dat de Covid-19 pandemie heeft laten zien hoe snel de sociaaleconomische situatie kan veranderen. De kracht van de in het 4Limburg programma ontwikkelde aanpak voor de vier kernthema's is dat zij ook in deze veranderende context toegepast kunnen worden en meer dan ooit kunnen bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarkt vraagstukken en het versterken van de sociaaleconomische structuur van Limburg.

We hopen dat u middels deze rapportage een goed beeld krijgt van de mooie vorderingen die gemaakt zijn binnen het 4Limburg initiatief.

Namens de programmaraad,

Ijmert Kant (voorzitter)

Thema 1

Proactief jeugd- en onderwijs-arbeidsmarktbeleid

De belangrijkste opgave binnen thema 1 is te voorkomen dat jongeren hun talenten onvoldoende kunnen ontwikkelen, geen nuttige toekomstbesteding kunnen realiseren en in de kaartenbakken van de gemeenten terecht komen of zonder werk of opleiding onder de radar verdwijnen. Het provinciale streefdoel is alle jongeren tot 27 jaar werk te geven of perspectief te bieden op werk via 20.000 werk-leertrajecten. Om dit doel te bereiken, is niet alleen van belang om Limburgse jongeren op te sporen die buiten beeld zijn geraakt, maar ook om ervoor te zorgen dat jongeren vroegtijdig geholpen worden en naadloos kunnen doorstromen van school naar werk. Essentieel is verder om jongeren een duurzaam toekomstperspectief te geven door doelbewust in te zetten op preventie. Potentiële problemen moeten in een vroeg stadium worden onderkend zodat ze tijdig en doelgericht kunnen worden ondervangen.

Het 4Limburg programma ondersteunt dit doel op vier manieren:

1. We sporen kinderen op die op jeugdige leeftijd in hun ontwikkeling en/of gezondheid problemen ondervinden zodat zij tijdig preventief geholpen kunnen worden.
2. We zetten onze expertise in om jongeren die uit beeld zijn geraakt, op te sporen en een beter alternatief te bieden dan hun huidige anonieme bestaan.
3. We monitoren en evalueren lopende initiatieven die zich richten op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten en analyseren op basis daarvan wat wel en niet werkt, voor wie en waarom.
4. We monitoren en evalueren lopende initiatieven die zich richten op het realiseren van een naadloze overgang van school naar werk.

Deelproject 1.1 Vroegtijdige aanpak van participatierisico's onder jongeren

Doel van het project

Vroegtijdig signaleren van risicofactoren op jonge leeftijd die tot participatieproblemen leiden op latere leeftijd.

Doelstelling subsidiejaar 1

Aanzet tot het ontwikkelen van een methodiek (predictiemodel) voor vroeg signalering van de circa 20.000 kinderen in Limburg met risico voor participatieproblemen (in onderwijs of werk) op latere leeftijd.

Hoe is het aangepakt?

De Jeugdgezondheidszorg (JGZ) monitort de groei en ontwikkeling van kinderen van 0-18 jaar en adviseert en ondersteunt kinderen en hun ouders hierbij. De JGZ doet dit onder andere door kinderen en ouders uit te nodigen voor een preventief gezondheidsonderzoek (PGO). Voorafgaand aan de PGO's op 5 en 10-jarige leeftijd (PGO-5 en PGO-10) en PGO 2e klas voortgezet onderwijs (PGO-2VO) ontvangen de ouders bij PGO-5 en PGO-10 en de jeugdigen bij PGO-2VO een vragenlijst om in te vullen en mee te nemen naar het PGO. In deze vragenlijst zijn vragen over beschermende en risicofactoren opgenomen m.b.t. psychosociale problematiek (Strength & Difficulties Questionair) Het invullen van de vragenlijst gebeurt net als het deelnemen aan een PGO op vrijwillige basis. Als de vragenlijst niet is ingevuld gaat het PGO wel door en komen de vragen tijdens het PGO aan de orde.

Voor dit project zijn geboortecohorten geselecteerd en de data gebruikt van de SDQ in de vragenlijsten behorende bij PGO-10 en PGO-2VO. Deze data zijn opgeschoond. Verder zijn de

belangrijkste uitkomstmaten voor het predictiemodel (arbeidsmarkttoetreding/werkstatus, startkwalificatie, Wajong en andere uitkeringen) gedefinieerd. Omdat het CBS over deze data beschikt, is in samenspraak met het CBS een definitieve offerte voor de databehoeftte opgesteld. De Provincie heeft de feitelijke afspraken t.a.v. datalevering met CBS in gang gezet.

Met de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is vervolgens contact geweest over de mogelijkheden van koppeling van data van JGZ en CBS. De AP heeft aangegeven dat de functionaris gegevensverwerking van de GGD Zuid Limburg verantwoordelijk is voor het toezicht op de AVG. De AP heeft tevens kenbaar gemaakt dat de GGD hiertoe een Data Protection Impact Assessment (DPIA) dient voor te leggen. CBS heeft medio juli 2018 aangegeven in afwachting te zijn van het DPIA. Het opstellen van DPIA is afgerond. Tevens zijn de overeenkomsten inzake datakoppeling tussen GGD en CBS en opdrachtverstrekking met UM opgesteld. CBS kan definitieve contractafspraken over datakoppeling pas maken als GGD kan bevestigen dat de JGZ-data rechtmatig verkregen zijn en de datakoppeling voldoet aan het juridisch kader. Hiervoor is een juridische toetsing noodzakelijk. Adviesbureau Capra Advocaten Maastricht heeft in opdracht van de GGD Zuid Limburg deze toets uitgevoerd. Voor de beantwoording van de vraag in hoeverre de GGD Zuid Limburg gegevens van JGZ mag verstrekken aan het CBS ten behoeve van het onderzoek door de UM, is verschillende wet- en regelgeving relevant, te weten: de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, Wet op het Centraal bureau voor de statistiek, de Wet Publieke Gezondheid, en het Burgerlijk Wetboek. Capra concludeert dat “de constructie voor gegevensuitwisseling (volgens het stroomschema en op basis van GBA) tussen de GGD Zuid Limburg en het CBS aan de wettelijke eisen kan voldoen. De GGD Zuid Limburg kan dus in het kader van het programma 4Limburg gegevens verstrekken aan het CBS.” Hierna is overgegaan tot definitieve vaststelling van het contract tussen GGD Zuid Limburg, UM en CBS en zijn werkafspraken gemaakt. De juridische toetsing en de conclusie hiervan is voor GGD Zuid Limburg ook van groot belang voor toekomstige samenwerking tussen GGD en CBS. De grondige juridische verdieping heeft veel extra tijd gekost maar heeft ertoe geleid dat een belangrijk privacy-gevoelig obstakel voor de GGD goed onderbouwd is weggenomen.

Naast de tijdrovende juridische procedure zoals bovenstaand beschreven, heeft het project een serieuze vertraging opgelopen door de vertraging in het offerte- en financieringstraject van de overkoepelende overeenkomst tussen UM en CBS. Daardoor worden pas in het tweede jaar van de subsidieperiode de eerste contouren van het predictiemodel kunnen opgeleverd. Over de vertraging is provincie Limburg geïnformeerd en is de opleverdatum verschoven naar 1-12-2020.

In de betreffende periode is de projectgroep tien maal bijeengekomen.

Resultaat/opbrengst

In juli 2020 is definitief overeenstemming bereikt met het CBS over de aanlevering van data. Ook is de aanbesteding van de datalevering geformaliseerd.

De juridische toetsing maakt toekomstige samenwerking tussen CBS en GGD Zuid Limburg mogelijk en biedt ruimere mogelijkheden voor onderzoek ten behoeve van kwetsbare jongeren.

De twee datasets die gekoppeld zouden gaan worden zijn klaargemaakt. Er zijn export files klaar gemaakt van zowel Jeugdgezondheidszorg met gegevens uit de PGO's als CBS microdata. Voor de JGZ omvat dit de lijst met unieke persoonsnummers (n=24.998) en de dataset (n=24.998) waarin de variabelen staan opgenomen (uniek persoonsnummer, geboortedatum, geslacht, geboorteland kind, geboorteland ouders, bevolkingsgroep kind, Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ, ruw en

berekend), SDQ Impact score, lichamelijke klachten, psychische klachten, ervaren gezondheid, gezinssamenstelling (ruw en gecategoriseerd)). Voor het CBS gaat het om de variabelen werksituatie, huidig onderwijs, afgerond onderwijs, kind-ouder koppeling, huishouden, en vroegtijdig schoolverlaten. De bestanden kunnen gekoppeld worden op basis van de unieke persoonsnummers die versleuteld en daardoor privacyveilig beschikbaar zijn in zowel CBS als JGZ datasets. Zodra de koppeling mogelijk is, worden verschillende opties geëxploreerd (bijvoorbeeld verschillende modellen voor jongens/meisjes etc.). Op basis hiervan kan het predictiemodel worden opgesteld.

Doelstelling subsidiejaar 2

Opstellen van het predictiemodel voor vroegtijdige signalering van risico op voortijdig schoolverlaten en op ontbreken van maatschappelijke participatie (in werk of studie) op latere leeftijd.

Hoe is het aangepakt?

Respons

In de jaren 2006-2015 (periode waarin de kinderen opgenomen in deze analyses hun PGO-10 en/of PGO-2VO metingen hadden) heeft de JGZ tussen 83-93% kinderen van de doelgroep gezien Om de respons op de vragenlijst te onderzoeken is het totaal aantal kinderen geboren tussen 1999 en 2001 en woonachtig en regulier onderwijs volgend in Zuid-Limburg vergeleken met het aantal kinderen uit deze groep waarvoor de JGZ-vragenlijst is ingevuld. Gemiddeld is door 63% van de 10-jarige kinderen de vragenlijst ingevuld. Vergelijkbare analyses zijn uitgevoerd voor de beoordeling van de respons op de leeftijd van 14 jaar (voor geboortecohorten 2000-2001), resulterend in een bereik van 42%. Het gegeven dat dat de vragenlijst voor 10-jarigen door ouders wordt ingevuld en de vragenlijst voor 14-jarigen door tieners zelf, kan de oorzaak zijn van een lagere respons bij 14-jarigen.

Datakoppeling

De datakoppeling is uitgevoerd met het gebruik van het individuele GBA nummer of, indien dit nummer niet beschikbaar was, een combinatie van geboortedatum, geslacht en postcode van het kind. In totaal kon 98% van de kinderen uit het digitaal dossier JGZ gekoppeld worden aan de CBS microdata. De datakoppeling is uitgevoerd door een vertrouwde derde partij, te weten het CBS. De gegevens zijn pseudo-geanonimiseerd voordat ze toegankelijk zijn gemaakt voor de onderzoekers. Van de 24.998 unieke kinderrecords hebben 11.589 de SDQ-vragenlijst bij het PGO contactmoment op 10 jarige leeftijd ingevuld (PGO-10 meting) en 18.955 de vragenlijst bij PGO contactmoment voortgezet onderwijs klas 2 (PGO-VO2 meting). 6.043 (24%) van de kinderen vulden de vragenlijst in op de leeftijden van 10 én 14 jaar. Omdat van ongeveer een kwart van de kinderen twee meetmomenten beschikbaar zijn, is een longitudinale analyse van SDQ-ontwikkeling in de tijd niet uitvoerbaar gebleken.

Predictiemodellen

De predictiemodellen zijn berekend voor twee uitkomsten, te weten voortijdig schoolverlaten en niet maatschappelijk actief in werk of in onderwijs. Hoe de predictiemodellen zijn uitgewerkt wordt achtereenvolgens beschreven. De respectievelijke vragen die hierbij beantwoord worden luiden:

1. kan de SDQ die op 10 respectievelijk 14 jarige leeftijd wordt afgenomen voorspellen of een jongere op 17 jarige leeftijd voortijdig (zonder diploma) de school gaat verlaten?
2. kan de SDQ die op 14 jarige leeftijd wordt afgenomen voorspellen of een jongere op 21 jarige leeftijd maatschappelijk participeert in werk of onderwijs?

Ad 1

Voortijdig schoolverlaten is gedefinieerd als minstens één keer de school hebben verlaten zonder diploma op de leeftijd van 17 jaar. Elke student die in het voorgaande jaar ingeschreven was in het onderwijssysteem wordt gecategoriseerd als (1) ingeschreven voor studie (2) afgestudeerd of (3) zonder diploma vertrokken op 1 oktober van het volgende studiejaar (DUO gegevens). De binaire variabele 'ingeschreven of afgestudeerd' versus 'uitgevallen' is gemaakt. Het afkappunt van 17 jaar is gekozen om ervoor te zorgen dat er gegevens beschikbaar zijn van kinderen uit elk van de 6 geboortecohorten (1996-2001). Hoewel het mogelijk is dat iemand die op deze manier als 'uitgevallen' is geclassificeerd, zich toch heeft kunnen inschrijven voor een andere studie en later afstudeert, kan het feit dat iemand op 17-jarige leeftijd minstens één keer is uitgevallen, worden gezien als een proxy voor sociale kwetsbaarheid en is het een indicator van mogelijke problemen met het behalen van de startkwalificatie in de toekomst.

Ad 2

Niet maatschappelijke actief in werk of onderwijs is gedefinieerd aan de hand van een van de vijf mogelijke statussen op 21-jarige leeftijd: betaald werk, bijstandsuitkering, arbeidsongeschikt, studierend, anders (niet studierend, geen betaald werk, geen subsidie ontvangen) (CBS gegevens). Dit is verder gedichotomiseerd in 2 uitkomsten te weten in passieve status d.w.z. 'subsidie of anders' en actieve status d.w.z. 'betaald werk of studie', waarbij 'arbeidsongeschiktheid' is weggelaten (heel klein %). De doelgroep was beperkt tot kinderen geboren in 1996 en 1997. Deze kinderen waren 21 en 22 jaar oud in het jaar 2018 waarvan de meest recente gegevens over maatschappelijke participatie beschikbaar waren via het nationale register. Hiervan zijn alleen kinderen meegenomen die op 14-jarige leeftijd vmbo-trajecten hebben gevolgd of 'brugklas' met bevestigd vmbo-niveau 2 jaar later (74% van alle leerlingen in de 'brugklas'). Het is gebruikelijk dat vmbo wordt gevolgd door een mbo van 3-4 jaar met een verwachte startkwalificatie voor de leeftijd van 21 jaar. Sommige studenten kunnen doorgaan met studeren op een hoger niveau of de arbeidsmarkt betreden. Het niet studeren of niet werken op de leeftijd van 21 jaar is gebruikt als proxy voor het mogelijk ontbreken van maatschappelijke participatie. De reden dat het predictiemodel alleen is uitgewerkt voor de vmbo leerlingen is dat vrijwel de volledige groep havo en vwo leerlingen op 21 jarige leeftijd nog onderwijs volgt. De SDQ als voorspeller van maatschappelijke inactiviteit is hier dus niet of nauwelijks aan de orde. De SDQ van vmbo leerlingen op hun 14^e jaar kan voorspellend zijn voor het ontbreken van participatie in arbeid of studie op hun 21^e jaar.

Ad 1 en Ad 2

Kinderen met fysieke, mentale en intellectuele handicaps die 'speciaal onderwijs' volgden (ongeveer 5% van alle jongeren) zijn uitgesloten gezien de verschillende aard van de uitdagingen waarmee deze groep wordt geconfronteerd.

De factoren die in het model worden overwogen, zijn geselecteerd op basis van theoretische overwegingen (d.w.z. er is aangetoond dat ze een voorspellende waarde hebben voor de uitkomst) en pragmatische redenen (d.w.z. moeten beschikbaar zijn voor JGZ-professionals op het moment van PGO zodat het model bruikbaar is). De volgende factoren zijn onderzocht: geslacht en afkomst van het kind, SDQ-score, opleiding van de ouders, inkomen en uitkeringsstatus van de ouders (in het jaar van het PGO), het opgroeien in een eenouder gezin (in het jaar van het PGO).

Het voorspellend vermogen van het uiteindelijke model is beoordeeld met behulp van een random k-voudig gevalideerde ROC, evenals een positieve en negatieve voorspellende waarde voor een reeks afkapwaarden die door het model zijn geproduceerd. Er is een reeks gevoeligheidsanalyses

uitgevoerd met een aantal categorisaties van SDQ-scores, evenals quintilen en decielen van de verdeling.

Resultaat/opbrengst

Voortijdig schoolverlaten

Het uiteindelijke predictiemodel omvat het geslacht van het kind, SDQ-score, eenoudergezin, opleiding en uitkeringsstatus ouders, schoolniveau (vmbo, havo, vwo, voor 14-jarige kinderen). De prestaties van beide voorspellingsmodellen zijn matig met een AUC van ongeveer 0.7. Dit geeft aan dat in 70% van de gevallen een correcte voorspelling gedaan kan worden. Voor kinderen van 14 jaar kon het redelijke prestatiemodel alleen worden ontwikkeld voor kinderen die vmbo-traject volgden, omdat van de 17 jarige havo en vwo leerlingen het overgrote deel nog onderwijs volgt en de groep schoolverlaters te klein is voor predictieanalyse. Voor kinderen van 10 jaar het model is ontwikkeld voor alle kinderen in de steekproef.

Aangezien de voorspelling een complexe sociale uitkomst betreft die 3 of 7 jaar voorafgaand aan het beoordelingsmoment plaatsvindt, zouden de beide modellen in de praktijk in principe een nuttige toepassing kunnen vinden om te komen tot nadere risico-inschatting. Beide modellen resulteren wel in een groot aantal valse alarmen. Het gaat hierbij om vals positieve voorspellingen waarbij een jongere verdacht wordt van het hebben van risico op schooluitval 3 of 7 jaar later maar dit bij nadere verkenning onjuist blijkt te zijn. Daarnaast is ook sprake van vals negatieve voorspellingen waarbij geen risico op schooluitval wordt onderkend terwijl deze jongere 3 of 7 jaar later toch uitvalt. Bijvoorbeeld, van de 1130 kinderen voor wie uitval op 10-jarige leeftijd wordt voorspeld, hebben er 170 een reëel risico op uitval, en 216 kinderen hebben een vals negatieve voorspelling. Desalniettemin kan het model worden gebruikt om de praktijk te informeren over de – in dit geval 1130 – kinderen in de risicozone om in elk geval extra alert te blijven. De JGZ-medewerker moet bekend zijn met het feit dat een verhoogde SDQ een verhoogd risico geeft op schooluitval. Tijdens het PGO kan dan extra aandacht worden besteed aan de situatie op school. Indien er uit het PGO geen vervolgacties in ondersteuning van het kind nodig blijken te zijn, is het aan te bevelen om met deze kinderen een jaar later een extra consult in te plannen. Hierdoor kan er extra gemonitord worden hoe het met dit kind gaat in relatie tot het risico op voortijdig schoolverlaten. Tevens kan het baat hebben om bij deze kinderen de schoolprestaties goed in de gaten te houden en deze bespreekbaar te maken tijdens de kindbesprekingen met de onderwijspartners. De keuze van de afkappunten die door het voorspellingsmodel wordt geboden, is een afweging tussen de vals-positieven en vals-negatieven voorspellingen. Deze keuze dient te worden gemaakt in samenwerking met de JGZ en andere stakeholders.

Een vergelijking van de schooluitval percentages op 17-jarige leeftijd bij kinderen die de SDQ-vragenlijst wel en niet hebben ingevuld, brengt een verschil aan het licht van 4.2 versus 6.6% en 3.8 versus 5.7% voor respectievelijk 10 en 14-jarige-metingen. Dit toont aan dat kinderen die de vragenlijst niet invullen kwetsbaarder zijn dan degenen die de vragenlijst wel invullen. Recente ontwikkelingen rond het digitaal invullen van de vragenlijst hebben het invullen van de vragenlijst vergemakkelijkt. De verwachting is dat dit een groter % van ingevulde vragenlijsten gaat opleveren. Om de resultaten van de in dit rapport gepresenteerde analyses echter te kunnen actualiseren en duurzaam te kunnen gebruiken, zijn naast de JGZ bereikcijfers ook een nauwgezette monitoring van de respons op de vragenlijsten en continue inspanningen om de respons te verhogen nodig.

Twee belangrijke voorspellers van schooluitval zijn niet meegenomen in de huidige modellen, namelijk psychische problemen en schoolprestaties. De diagnoses van psychische

gezondheidsproblemen (bijv. ADHD, ADD) worden ten dele vastgelegd door SDQ-scores die beschikbaar zijn voor JGZ-professionals, maar een completere geschiedenis zal naar verwachting de voorspelling verbeteren. Schoolprestaties zijn een sterke voorspeller van toekomstig schooluitval. Deze gegevens zijn echter niet routinematig beschikbaar voor JGZ-professionals en daarom heeft het opnemen ervan in het model op dit moment geen praktische waarde.

We kunnen concluderen dat het predictiemodel voor 10 resp. 14 jarigen niet geschikt is om te gebruiken voor besluitvorming over het inzetten van intensieve en kostbare interventies omdat het aantal vals alarmen te groot is. Wel kunnen we concluderen dat het predictiemodel bruikbaar is voor een eerste risicostratificatie. Toekomstig onderzoek waarbij alle relevante belanghebbenden worden betrokken, waaronder scholen, gezinnen en jeugdgezondheidsprofessionals, moet mogelijke belemmerende en bevorderende factoren voor het gebruik van het predictiemodel in de praktijk inzichtelijk maken. Is het model bruikbaar als een eerste stap in risicostratificatie om al in een vroegtijdig stadium risicofactoren te bespreken, aan te pakken en te verminderen? Bijzondere voorzichtigheid is geboden bij de communicatie over de doelen en procedures van dergelijke risicostratificatie, om stigmatisering te vermijden die anders de geldigheid van de gegevens (bijv. het invullen van SDQ) in gevaar zouden kunnen brengen en mogelijke voordelen zouden kunnen uitsluiten. Toekomstig werk moet zich ook richten op een nauwere samenwerking tussen JGZ en scholen om mogelijke gegevensuitwisseling over psychische diagnoses en schoolprestaties te onderzoeken, voor een voorspellingsmodel van hogere kwaliteit en brede toepassing.

Maatschappelijke participatie

Maatschappelijke participatie (in werk of onderwijs) is onderzocht voor de groep vmbo-leerlingen omdat er vrijwel geen 21 jarige havo en vwo leerlingen zijn die geen onderwijs volgen of niet werken; de groep havo-vwo leerlingen is dus te klein voor een predictieanalyse. Uit de datakoppeling blijkt dat 92% van de jongeren in de doelgroep geassocieerd kan worden als 'actieve status' en 8% als 'passieve status'. Het uiteindelijke predictie model omvat geslacht, afkomst en SDQ-score van het kind, opleiding en uitkeringsstatus van de ouders en een oudergezin status. De voorspellende waarde van het model is beneden optimaal ($AUC < 0.7$) en daarom niet bruikbaar in deze vorm.

Hoewel de groep met een 'passieve status' opmerkelijk kwetsbaar is (bijv. een vijfde van de kinderen kwam uit gezinnen met een uitkering, bijna een derde heeft een migratieachtergrond), is deze groep waarschijnlijk zeer heterogeen en omvat het zowel kwetsbare jongeren als personen waar geen sprake is van gebrek aan maatschappelijke participatie. Het voorspellen van de toekomstige problemen met maatschappelijke participatie in de vroege tienerjaren (14 jaar in dit project) is een uitdaging gebleken en voornamelijk dus niet haalbaar. De SDQ heeft wel enige voorspellende waarde maar er zijn waarschijnlijk veel andere, momenteel nog ontbrekende gegevens die in de ontwikkeling van de jongere kunnen resulteren in maatschappelijke inactiviteit. Onderzocht zou moeten worden of het predictiemodel op 16jarige leeftijd betere voorspellingen oplevert en of er dan nog voldoende aangrijpingspunten liggen voor preventie. Een beoordeling in jaren onmiddellijk voorafgaand aan het afstuderen van het voortgezet onderwijs (wanneer ook informatie over bijvoorbeeld schoolprestaties en keuze van de studierichting beschikbaar is) zou veelbelovender kunnen zijn. Op basis van de bevindingen kunnen we concluderen dat het predictiemodel met JGZ-gegevens van het PGO-2VO contactmoment niet voldoende sterk is om maatschappelijke participatie in werk of studie te voorspellen, waarbij we ons beperkt hebben tot de groep vmbo-leerlingen.

Voor een uitvoerige beschrijving van de predictiemodellen wordt verwezen naar het wetenschappelijk artikel. Zie bijlage 1: Strength and difficulties questionnaire (SDQ) as an early predictor of school dropout: results from a longitudinal study in 24,988 Dutch children.

Deelproject 1.2 Onderwijs als middel tegen jeugdwerkloosheid en inactiviteit

Doel van het project

Inzicht geven en monitoring van de ernst van de inactiviteit van jongeren in de verschillende gemeenten in Limburg en het verbeteren van het (onderwijs)beleid gericht op het voorkomen van deze inactiviteit.

Doelstelling zoals geformuleerd in beschikking

Het in kaart brengen van de omvang en ernst van de NEETs problematiek in Limburg uitgesplitst naar gemeente. Het gaat hierbij om NEETs, dat zijn jongeren Not Employed, Not in Education, Not in Training.

Omdat dit deelproject bij aanvang niet geprioriteerd was, is er geen doelstelling van dit deelproject opgenomen in de beschikking.

Hoe is het aangepakt?

In dit deelproject is langs twee lijnen gewerkt. Om de ernst van de inactiviteit van jongeren te agenderen is eerst gewerkt aan een factsheet waarin dit per gemeente in kaart wordt gebracht. Tegelijkertijd is een actielijn opgezet gericht op de ROC's Leeuwenborgh en Arcus (als trekker van het Voordeel & Vervolgproject), maatschappelijke organisaties en de gemeente Heerlen (als pilot gemeente). Deze actielijn heeft als doel om te kijken welk beleid er door verschillende actoren gevoerd wordt om de Neets problematiek te verminderen.

Resultaat/opbrengst

Voor dit deelproject zijn in het eerste subsidiejaar verschillende stappen gezet en resultaten behaald:

- Omdat over de omvang van de groep NEETs in Limburg en de ernst van hun problematiek maar zeer weinig bekend is, mist het beleid een goede inkadering en ontbreekt ook de mogelijkheid om de effectiviteit van het gevoerde beleid te meten. Daarom is in april 2018 bij wijze van 0-meting de factsheet *NEETs in Limburg: trends, spreiding, en duiding* (zie bijlage 2) gepubliceerd. Deze factsheet bevat informatie over de samenstelling van de groep Neets (w.o. de harde kern) en de ernst van de Neets problematiek per gemeente.

Uit de factsheet komt het volgende beeld naar voren:

- ✓ Limburg kent ongeveer 20.900 NEETs. Dat is verhoudingsgewijs meer dan het landelijk gemiddelde.
 - ✓ In Limburg neemt het aantal NEETs nog steeds toe. Dat gaat tegen de landelijke trend in.
 - ✓ Een derde van de Limburgse NEETs is migrant. Die zijn echter meestal maar kort NEET.
 - ✓ Niet iedereen is kwetsbaar. Het meest kwetsbaar zijn de 8.820 langdurige NEETs.
 - ✓ Vooral in de omgeving Parkstad is het aantal problematische NEETs relatief hoog.
- Met ROC Leeuwenborgh is een samenwerkingsproject gestart dat zich richt op:
 - het vergroten van het inzicht in de redenen van voortijdige uitstroom;
 - het vergroten van het inzicht in de effectiviteit van verschillende interventies.Om deze doelen te kunnen realiseren is allereerst een project gestart dat zich richt op het

verbeteren van het interne informatiesysteem met betrekking tot de monitoring van voortijdig schoolverlaters. Dit project wordt door Leeuwenborgh gefinancierd.

- Dymphie Kees (ROC Arcus) werkt in samenwerking met Andries de Grip en Jol Stoffers (Zuyd Hogeschool), aan een programma voor de evaluatie van Voordeel & Vervolg.
- Mark Levels (onderzoeker deelproject 1.2) heeft een presentatie gegeven over de Neets problematiek in Limburg op de werkconferentie Maatschappelijke organisaties overbruggen de kloof, Forum Roermond, 7 december 2017. Voortbouwend hierop zal in samenwerking met Zuyd Hogeschool geprobeerd worden om projecten op te zetten met de deelnemende maatschappelijke organisaties.
- Met de gemeente Heerlen zijn gesprekken gevoerd over het beleid gericht op de re-integratie van Neets. Het project Werkend Leren van Parkstad Limburg is door het ministerie van OCW als best practice gewaardeerd en leent zich vanwege het aantal betrokken jongeren waarschijnlijk het beste voor een effectiviteitsstudie. Momenteel wordt verder onderzocht of dit mogelijk is.

Doelstelling subsidiejaar 2

De doelstelling voor het tweede subsidiejaar was vierledig. Ten eerste om het gestarte onderzoek bij ROC Leeuwenborgh naar VSV af te ronden. Ten tweede om een interventieproject uit te werken met maatschappelijk organisaties en Hogeschool Zuyd, met als doel NEETs te re-integreren. Ten derde om een tweede interventie, met als doel VSV in Limburg terug te dringen, te ontwerpen. Ten vierde om actief aan kennisverspreiding te doen. Daar kwam gedurende de looptijd van het tweede jaar op verzoek van de provincie nog een doelstelling bij: om kostenneutraal een update van de cijfers uit het eerdere factsheet te leveren en te onderzoeken of en in hoeverre de gepresenteerde cijfers gekoppeld kunnen worden aan cijfers bij de RMCs.

Hoe is het aangepakt?

1. Mark Levels en andere ROA onderzoekers hebben in nauwe samenwerking met medewerkers van (destijds) het ROC Leeuwenborgh de administratieve gegevens van leerlingen in het ROC bewerkt voor analyse en hebben op basis van de bevindingen omtrent datakwaliteit en -beschikbaarheid aan het ROC een rapportage gemaakt over mogelijkheden tot vervolgonderzoek. Na presentatie van deze rapportage is, wederom in samenwerking met het ROC, een onderzoek uitgevoerd naar de voorspellers van VSV op het ROC. De rapportage is opgeleverd en de bevindingen zijn op Leeuwenborgh/VISTA gepresenteerd.
2. Op basis van literatuurstudie en vooronderzoek naar best practices in Limburg en de rest van het land heeft Mark Levels samen met vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties, en Irmgard Tummers en Goos Cardol (Zuyd Hogeschool) een interventie ontworpen die als doel heeft om op een evidence based manier jongeren te helpen re-integreren op de arbeidsmarkt. In deze interventie (gebaseerd op de in Parkstad succesvolle methode Werkend Leren van Soons) is een belangrijke rol weggelegd voor jongerenwerkers bij maatschappelijke organisaties. De interventie is opgeleverd; waarna in een serie gesprekken onderzocht is hoe deelname van de deelnemende maatschappelijke organisaties en het kwalitatieve onderzoek door Zuyd Hogeschool zouden kunnen worden bekostigd uit provinciale en/of gemeentelijke middelen.
3. VSV is nog steeds een van de belangrijkste voorspellers voor het risico om NEET te worden. Mark Levels heeft samen met de hoogleraren Therese van Amelsfoort en Philippe Delespaul een concrete interventie ontworpen die als doel heeft het aantal VSV-ers in ROC's terug te dringen, door actief te werken aan de verbetering van hun mentale weerbaarheid en verhoging van hun eigenwaarde. De interventie is ontworpen en er is financiering gezocht.

4. Levels heeft verschillende presentaties over de NEET-problematiek in Limburg gegeven, onder meer in het kader van een werkconferentie “Diversiteit op de Arbeidsmarkt Loont”, 31 januari 2019, Herkenbosch, de refereerbijeenkomst Academische Werkplaats Publieke Gezondheid Limburg (7 November 2019, Maastricht), op verschillende momenten voor de gemeente Heerlen, ASD Maastricht Heuvelland en ASD Westelijke Mijnstreek en de Stichting Burgerkracht. Bovendien is contact gelegd met de Dagblad De Limburger, en is uitgebreid gesproken over de voorgenomen programma’s.
5. Levels, Dicks en de Grip hebben een hernieuwde data-analyse gemaakt en op basis daarvan een nieuwe factsheet gepubliceerd. In deze factsheet is opnieuw uitgezocht hoe groot de NEET-problematiek is in de verschillende Limburgse gemeenten. Daarnaast is onderzocht in welke gemeenten de re-integratie van NEETs het meest waarschijnlijk is. Bovendien is overlegd met vertegenwoordigers van de RMC’s over mogelijkheden gegevens te gebruiken om NEETs te vinden.

Resultaat/opbrengst

Voor dit deelproject zijn in het tweede jaar van het project verschillende resultaten behaald:

- Eind januari 2019 is het ‘*Rapport Datakwaliteit*’ opgeleverd aan Arcus/Leeuwenborgh dat als basis dient voor de analysemogelijkheden op basis van de bij Leeuwenborgh beschikbare databestanden.
- Eind juni 2019 is het rapport ROC Leeuwenborgh ‘*Data-analyse Voortijdig schoolverlaters*’ opgeleverd aan Arcus/Leeuwenborg. Het ROC heeft bevestigd dat de rapportage voldoende praktische “handvaten biedt om mee aan de slag te gaan”.
- In juni 2020 is de factsheet ‘*Neet aan ’t werk, neet op sjoël, neet op training: NEET in Limburg in 2020 Beschrijving, bepaling en beleidsadvies*’ opgeleverd aan de provincie (zie bijlage 3).

Uit de factsheet komt het volgende beeld naar voren:

- ✓ Hoewel landelijk het percentage NEETs in de meeste provincies verder is gedaald, is de afwijkende trend voor Limburg (en in mindere mate Groningen) tussen 2015 en 2018 verder versterkt. In Limburg stabiliseert het percentage NEETs op een relatief hoog niveau.
- ✓ In absolute aantallen is het beeld niet erg verbeterd. In oktober 2018 woonden er 154.421 jonge mensen tussen de 15 en 27 jaar in Limburg. Van hen waren 20.219 jongeren NEET. Het gaat dus om ongeveer 13% van de totale bevolking. Zo’n 40% (8.083) van deze NEETs woont in Maastricht. Wanneer we het percentage NEETs per gemeente bekijken, lijken er zeven hotspots te zijn:
 - Vaals (46%)
 - Maastricht (29%)
 - Kerkrade (14%)
 - Heerlen (13%)
 - Brunssum (11%)
 - Sittard-Geleen (11%)
 - Venlo (11%)
- Eind juli 2020 is het rapport ‘*Een evidence-based interventieprogramma gericht op preventie en reïntegratie van NEETs in Limburg*’ opgeleverd, met daarin de concrete ontwerpen van de twee veldexperimenten (zie bijlage 4).

De twee interventies in dit rapport ontwikkelde interventies zijn tegen relatief lage kosten uit

te voeren. Met de voorgestelde interventiestudies kan Limburg de eerste provincie in Nederland worden waar een evidence based reïntegratie- en preventiebeleid plaatsvindt om kwetsbare jongeren maatschappelijk te laten participeren.

Conclusies Thema 1

We kunnen concluderen dat het predictiemodel voor 10 resp 14 jarigen bruikbaar is voor een eerste risicostratificatie. Het model is bruikbaar als een eerste stap in risicostratificatie om al in een vroegtijdig stadium risicofactoren te bespreken, aan te pakken en te verminderen. Met alle relevante belanghebbenden, waaronder scholen, gezinnen en jeugdgezondheidsprofessionals, zullen vervolgens de mogelijke belemmerende en bevorderende factoren voor het gebruik van het predictiemodel in de praktijk inzichtelijk moeten worden gemaakt.

Voor de vmbo-leerlingen in het 2^e jaar van hun opleiding is het predictiemodel niet voldoende sterk om maatschappelijke participatie in werk of studie te kunnen voorspellen. Er spelen wellicht naast de SDQ veel andere factoren mee in de omgeving van de leerling die invloed hebben op maatschappelijke participatie.

Samengevat, de vragenlijst die tijdens de periodieke gezondheidsonderzoeken (PGO) van de jeugdgezondheidszorg onder jeugdigen van 10 respectievelijk 14 jaar wordt afgenomen, geeft een redelijke voorspelling van de kans op voortijdig schoolverlaten. Voor toepassing in de praktijk zijn vervolgstappen nodig samen met professionals.

Het in kaart brengen van de ontwikkeling van de omvang en samenstelling van de NEETs in de Limburgse gemeenten toont de ernst van de problematiek en de concentratie ervan in zeven gemeenten. In samenwerking met andere Quatro Helix partners zijn twee interventies ontwikkeld, die tegen relatief lage kosten kunnen worden uitgevoerd. Met deze projecten kan Limburg de eerste provincie in Nederland worden waar een evidence based reïntegratie- en preventiebeleid plaatsvindt om kwetsbare jongeren maatschappelijk te laten participeren.

Voortijdig schoolverlaten is een van de belangrijkste voorspellers voor het risico om NEET te worden. Het NEET onderzoek laat zien dat Limburg een relatief groot aantal NEETs kent, dat bovendien tegen de landelijke trend in nog steeds toeneemt. Ongeveer de helft van alle NEETs is problematisch. Dat betekent dat in deze provincie een te groot aantal inactieve jongeren wonen die niet in arbeid of onderwijs participeren. Met de ontwikkelde evidence based interventies om voortijdig schoolverlaten terug te dringen kan een start worden gemaakt in samenwerking met gemeenten en maatschappelijke organisaties. Met de door ZonMw gehonoreerde subsidie voor Burgerschapsonderwijs/loopbaanontwikkeling is dit traject bij het Vista College in Zuid-Limburg recentelijk gestart.

Aanbevelingen Thema 1

Op basis van het onderzoek naar de voorspellende waarde van de SDQ op 10 en 14 jarige leeftijd voor voortijdig schoolverlaten en maatschappelijke participatie kunnen de onderstaande beleidsaanbevelingen worden gedaan:

1. Het predictiemodel geeft veel vals alarmen en dient daarom uitsluitend als een eerste risicotaxatie. Aanvullende informatie is nodig om de omgevingskenmerken (eenouder gezin, bijstandsgesin, pedagogisch thuisclimaat etc.) in kaart te brengen. Mogelijk kunnen specifieke variabelen toegevoegd worden aan het predictiemodel om de risico-inschatting te verbeteren.

2. Desalniettemin kan het model worden gebruikt om de praktijk te informeren over de kinderen in de risicozone om in elk geval extra alert te blijven en zo nodig een extra JGZ-consult te voeren voor nadere risicoverkenning c.q. Monitoring van risico's in de volgende jaren. Tevens kan het baat hebben om bij deze kinderen de schoolprestaties goed in de gaten te houden en deze bespreekbaar te maken tijdens de leerlingbesprekingen met de onderwijspartners.
3. Zorg ervoor dat de JGZ-professional in het digitaal dossier JGZ in één oogopslag kan zien dat de genoemde variabelen zich bij een kind voordoen, zodat er direct ingezet kan worden op nadere risicoverkenning. Het binnen de GGD Zuid Limburg ontwikkelde, maar nog te implementeren 360CHILDoc, kan hiervoor ingezet worden.

Op basis van het onderzoek naar de NEETs problematiek kunnen de volgende beleidsaanbevelingen worden gedaan:

1. **Niet alle NEETs vormen een probleemgroep.** Limburg blijkt het qua omvang van de NEETs problematiek – samen met Groningen - flink slechter te doen dan andere Nederlandse provincies. De toename van het aantal NEETs lijkt echter vooral toe te schrijven aan een toename in twee gemeenten: Vaals en Maastricht. Deze toename wordt waarschijnlijk voor een belangrijk deel gedreven door een toename van het aantal studenten of jongeren dat werkzaam is in Duitsland of België. Van de circa 20.000 Neets zijn er ongeveer 8.900 langdurig NEET. Het beleid zou zich moeten focussen op deze harde kern.
2. **Gericht reïntegratiebeleid.** Dat wil niet zeggen dat er geen probleem is. Met name de toename van het aantal langdurige NEETs in verschillende regio's is zorgwekkend. Als het landelijke beeld overeenkomt met het beeld in Limburg, mogen we verwachten dat ongeveer de helft van deze mensen langdurig ziek is of arbeidsgehandicapt. Ongeveer 20% van de langdurige NEETs kiest ervoor niet te werken, vanwege studieplannen (12%) of zorgtaken (6%). Voor deze groepen is gericht reïntegratiebeleid noodzakelijk. Daarbij is een actieve, persoonlijke benadering waarschijnlijk het meest effectief is.
3. **Bestrijd voortijdig schoolverlaten (VSV).** Het bestrijden van VSV is waarschijnlijk de meest effectieve strategie om het aantal NEETs in Limburg terug te brengen. Een groot deel van de Limburgse NEETs komt immers rechtstreeks uit het onderwijs. Deze onderwijsverlatende NEETs komen voor een groot deel uit het MBO; een deel van hen is voortijdig schoolverlater. RMCs, gemeenten en scholen moeten de handen ineen slaan en actief beleid voeren om VSV tegen te gaan. De in deelproject 1.2 ontwikkelde interventie om het VSV tegen te gaan zou hier een goede bijdrage aan kunnen leveren.
4. **Geef scholieren een diploma waar ze iets aan hebben.** Maar ook schoolverlaters mét diploma kunnen langdurig buiten de arbeidsmarkt terechtkomen. Met name scholieren die een diploma op MBO niveau 2 hebben een groot risico om NEET te worden. Scholieren met een MBO2 diploma zouden daarom zoveel mogelijk gestimuleerd moeten worden om door te stromen naar MBO opleidingen op niveau 3. Ook verdient het aanbeveling goed naar de arbeidsmarktkansen van de verschillende opleidingen te kijken. Veel NEETs die uit het MBO komen vallen buiten de arbeidsmarkt nadat ze eerst werk hebben gehad. Dat doet vermoeden dat deze NEETs te weinig vaardigheden hebben om zich op de arbeidsmarkt te kunnen handhaven. Door sterkere institutionele bindingen tussen werkgevers en het Limburgse beroepsonderwijs kunnen vraag en aanbod van beroepsspecifieke vaardigheden beter op elkaar worden afgestemd en de macrodoelmatigheid van het Limburgse beroepsonderwijs worden verhoogd.

Thema 2

Versterking duurzame inzetbaarheid van werkenden

Thema 2 van het programma 4Limburg speelt in op de noodzaak om werkenden vitaal, veerkrachtig en wendbaar te maken en te houden gedurende hun hele werkzame leven. Duurzame inzetbaarheid is daarbij een belangrijk thema. Dat stelt werkenden immers in staat om gedurende het werkzame leven actief te blijven op een dynamische arbeidsmarkt, en stelt arbeidsorganisaties in staat om productieve en flexibel inzetbare medewerkers in dienst te hebben en te houden. Dat bespaart kosten en voorkomt verlies van expertise en ervaring. Het duurzaam inzetbaar zijn van de werkenden is niet alleen essentieel voor de welvaartsontwikkeling in Limburg; ook vanuit maatschappelijk oogpunt worden investeringen in de duurzame inzetbaarheid van de werkenden steeds belangrijker tegen de achtergrond van de vergrijzing van de beroepsbevolking en het streven naar een inclusieve samenleving.

Over duurzame inzetbaarheid is al het nodige bekend. Om Limburgse bedrijven, instellingen en overheden goed en concreet te kunnen adviseren over methodes om de werkenden gezond, vitaal en productief te houden alsmede arbeidsverzuim en –ongeschiktheid te voorkomen, is echter meer inzicht nodig.

Het doel van thema 2 is tweeledig. Aan de ene kant wil dit thema een substantiële bijdrage leveren aan de versterking van de duurzame inzetbaarheid van de Limburgse werkende bevolking door meer inzicht te verschaffen in factoren die het duurzaam inzetbaar zijn en blijven, kunnen bevorderen of belemmeren. De aandacht richt zich daarbij meer specifiek op de problematiek van oudere werknemers, die immers door verhoging van de pensioenleeftijd langer moeten doorwerken. Door deze kennis wordt het mogelijk beleid te verbeteren of nieuw te ontwikkelen. Aan de andere kant wil thema 2 bijdragen aan het vroegtijdig voorkomen van uitval in het MKB. Welke mogelijkheden zijn er om daarvoor een preventieve strategie te implementeren in die sector? Deze twee doelen zijn vormgegeven in de volgende twee afzonderlijke projecten.

Deelproject 2.1 Faciliteren van het langer doorwerken van oudere werknemers

Doelstelling van het project

De vergrijzing van de bevolking maakt het faciliteren van langer doorwerken van oudere werknemers tot een essentieel maatschappelijk aandachtspunt. Door verhoging van de pensioenleeftijd en het afschaffen van regelingen voor vervroegde uittreding neemt het percentage oudere werknemers (d.w.z. ouder dan 45 jaar) binnen de beroepsbevolking toe. Eerder onderzoek toont aan de hand van verschillende belemmerende en bevorderende factoren aan dat het nodig is om langer doorwerken actief te faciliteren. Echter, bestaand onderzoek maakt nog maar beperkt onderscheid tussen subgroepen van oudere werknemers. Gezien de verhoogde prevalentie van chronische ziekten onder oudere werknemers en het mogelijke belang daarvan voor functioneren in werk, is het essentieel om na te gaan hoe langer doorwerken voor oudere werknemers met verschillende chronische ziekten gefaciliteerd kan worden. Dit wordt in dit project nader bekeken.

Centrale doelstelling van dit deelproject vormt de identificatie van belemmerende en bevorderende factoren van langer doorwerken van chronisch zieke werknemers. Hiertoe zal onder meer gebruik gemaakt worden van de data van de Maastrichtse Cohort Studie. Waar mogelijk wordt dit opgesplitst naar de verschillende bedrijfssectoren.

Uitwerking subsidiejaar 1

Doel

Het doel van het project in subsidiejaar 1 was het beschrijven van het voorkomen van chronische condities bij oudere werknemers, en te exploreren of hierbij mogelijk intersectorale verschillen zichtbaar waren. Tevens heeft het project in subsidiejaar 1 zich gericht op het bestuderen van de samenhang tussen chronische aandoeningen en het werkvermogen onder oudere werknemers.

Hoe is het aangepakt?

Om bovenstaand doel te bereiken is gebruik gemaakt van data van de Maastrichtse Cohort Studie.

Resultaat/opbrengst subsidiejaar 1

De eerste bevindingen binnen dit deelproject tonen aan dat chronische ziekten zeer relevant kunnen zijn voor langer doorwerken. Allereerst komt duidelijk naar voren dat chronische ziekten hoog prevalent zijn onder oudere werknemers en dat er een verband is tussen chronische ziekten en werkvermogen. Daarnaast suggereren de bevindingen dat dit voor de meeste sectoren geldt, behalve industrie en bouw. Voor deze twee sectoren duidt de lagere prevalentie mogelijk op een selectie-effect (bijv. een healthy worker effect). Zowel de prevalenties in de andere sectoren als dit mogelijke selectie effect impliceren dat aandacht voor chronische ziekten voor alle sectoren relevant is. Echter, de optimale aanpak om langer doorwerken voor deze groep te faciliteren zal verschillend zijn per sector. Tot slot toont de studie aan dat ervaren gezondheid een belangrijke verklarende of beïnvloedende factor zou kunnen zijn voor het verband tussen chronische ziekten en langer doorwerken. In bijlage 5 staan de resultaten uit subsidiejaar 1 van deelproject 2.1 in detail beschreven.

Uitwerking subsidiejaar 2

Achtergrond

De bevindingen uit subsidiejaar 1 gaven aanleiding tot verder onderzoek en detaillering van een aantal aspecten omtrent chronische aandoeningen in relatie tot arbeid en doorwerken. Waar het project zich eerder richtte op het voorkomen van chronische aandoeningen in het algemeen, was een volgende stap om het verband tussen chronische aandoeningen onder oudere werknemers en verschillende vormen van arbeidsparticipatie beter te begrijpen. Hiertoe werden verschillende groepen chronische aandoeningen (bv. fysieke versus mentale aandoeningen), specifieke aandoeningen (bv. depressieve klachten), alsook de rol van zelf-ervaren gezondheid en de duur van de chronische aandoening onderzocht. Dit omdat al deze facetten van gezondheid en ziekte wellicht ook een unieke samenhang met arbeidsparticipatie kennen.

De noodzaak om verder onderscheid en detaillering binnen en tussen chronische aandoeningen op te zoeken, geldt eveneens voor het concept arbeidsparticipatie. Bij dit concept zijn diverse (objectieve en subjectieve) uitkomstmaten te onderscheiden, die naar verwachting een eigen samenhang met gezondheid vertonen.

Aangezien de relatie tussen gezondheid en verschillende vormen van arbeidsparticipatie sterk context gebonden kan zijn, is het noodzakelijk om ook de rol van belemmerende en bevorderende factoren uit de werkomgeving voor participatie onder oudere werknemers goed in kaart te brengen, hetgeen richting kan geven voor beleid/maatregelen m.b.t. langer doorwerken van oudere werknemers met een chronische aandoening.

Een aantal relevante belemmerende en bevorderende factoren m.b.t. langer doorwerken onder oudere werknemers zijn reeds geïdentificeerd in eerder onderzoek. Echter, de setting daarbij was

specifiek, en betrof enkel werknemers werkzaam in grote bedrijven. Onbekend is of dergelijke bevindingen generaliseerbaar zijn naar andere settings, zoals het Limburgse MKB. Om verder vorm te kunnen geven aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid specifiek binnen de setting van het Limburgse MKB is het van belang om na te gaan of de gevonden belemmerende en bevorderende factoren voor doorwerken op oudere leeftijd ook herkend worden binnen het MKB en of het als wenselijk wordt gezien worden om op in te grijpen. Daarnaast is het de vraag hoe haalbaar maatregelen geacht worden voor deze problematiek.

Doelstelling subsidiejaar 2

Inzicht verkrijgen in de bevorderende en belemmerende factoren in werk en privéleven van werknemers met een chronische aandoening. Op basis hiervan worden de contouren geschetst voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor oudere werknemers met een chronische aandoening geschetst en bij minimaal drie MKB bedrijven gedetailleerd onder de loep genomen.

Om deze overall doelstelling te kunnen beantwoorden, zijn een aantal subdoelen geformuleerd en uitgewerkt:

1. Het bestuderen van de impact van mentaal, fysiek, of mentaal-fysieke chronische aandoening(en) en zelf-ervaren gezondheid op langer doorwerken van oudere werknemers,
2. Het bestuderen van de impact van (de ernst van) depressieve klachten in relatie tot langer doorwerken van oudere werknemers,
3. Het bestuderen van de impact van belemmerende/bevorderende factoren uit de werkomgeving op de relatie tussen depressieve klachten in relatie tot langer doorwerken van oudere werknemers, en
4. Het exploreren van faciliterende/belemmerende factoren binnen MKB-setting als input voor het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de MKB-setting.

Hoe is het aangepakt?

Om bovenstaande subdoelen te kunnen bereiken, zijn analyses uitgevoerd op data van de Maastrichtse Cohort Studie. Het betreft een grote studie onder werknemers uit veelal Limburgse bedrijven. Bij de start bedroeg het aantal deelnemers ruim twaalf duizend. Deze werknemers werden in de tijd opgevolgd. Middels vragenlijsten werden onder meer gegevens over werk, gezondheid en langer doorwerken verzameld. Het zijn deze gegevens die gebruikt zijn bij subdoel 1 t/m 3.

Ten behoeve van subdoel 4 zijn bij vier Limburgse MKB bedrijven interviews gehouden. In deze (semi-gestructureerde) interviews werd gereflecteerd of bevorderende dan wel belemmerende factoren met betrekking tot langer doorwerken, die uit eerder onderzoek bij grootschalige bedrijven naar voren waren gekomen, ook herkenbaar en/of veranderbaar zijn in een andere setting, namelijk het Limburgse MKB. Deze vier geselecteerde Limburgse MKB bedrijven zijn afkomstig uit verschillende sectoren, elk met een verschillende primaire hoofdtek en grootte, namelijk: (a) transport en logistiek (wegtransport, met bedrijfsomvang van 200 werknemers), (b) toerisme, reactie en horeca (bakkerij, met bedrijfsomvang van 80-90 werknemers); (c) handel en dienstverlening (accountantskantoor, met bedrijfsomvang van 40-45 werknemers); en (d) techniek, productie en bouw (grond- en wegenbouw, met bedrijfsomvang van 120 werknemers).

Bij het interpreteren van deze interviews is het belangrijk deze te beschouwen in het licht van de vier bedrijven waar de interviews hebben plaatsgevonden. De vier representanten van het Limburgse MKB zijn weliswaar zorgvuldig geselecteerd, maar natuurlijk is het belangrijk te erkennen dat deze vier bedrijven tezamen uiteraard niet representatief zijn voor het brede spectrum aan MKB bedrijven

in Limburg, en dat de bevindingen daarom ook in de context van deze vier representanten geïnterpreteerd dienen te worden.

Resultaat/opbrengst

In bijlage 6 staan de resultaten uit subsidiejaar 2 van deelproject 2.1 in detail beschreven.

De analyses op basis van de Maastrichtse Cohort Studie t.b.v. subsidiejaar 2 laten in de tijd een significante en sterke samenhang zien tussen groepen van chronische aandoening(en) (mentaal, fysiek, of mentaal-fysieke chronische aandoening(en) enerzijds en arbeidsparticipatie onder oudere werknemers anderzijds. Daarnaast laten de bevindingen zien dat op één moment in de tijd gemeten, een slechte zelf-ervaren gezondheid negatief samenhangt met uitkomsten van arbeidsparticipatie. Echter, in de loop van 6 jaar tijd laten de bevindingen geen significante associaties zien tussen (slechte) zelf-ervaren gezondheid en uitkomsten van arbeidsparticipatie. Dit suggereert dat de impact van zelf-ervaren gezondheid op arbeidsparticipatie snel lijkt op te treden. Daarnaast laten bevindingen zien dat ook verschillen in ziekteduur van invloed zijn: de zelf-ervaren gezondheidsscore was het laagst onder werknemers met een reeds bestaande (prevalente) chronische aandoening(en). Naast het onderscheiden van groepen van chronische aandoeningen, blijkt het detailleren van een specifiek ziektebeeld ook van belang. Zo laat een toenemende (ernst van) depressieve klachten een unieke, sterke samenhang in de tijd zien met een negatieve impact op arbeidsparticipatie. Daarnaast tonen resultaten ook een sterke rol voor de werkomgeving aan, in die zin dat de samenhang tussen depressieve klachten en indicatoren van arbeidsparticipatie in verschillende werkomgevingen vaak anders is, hetgeen belangrijke input vormt met betrekking tot leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Een belangrijke conclusie uit de interviews is dat binnen het Limburgse MKB absoluut aandacht bestaat voor de rol van gezondheid alsook voor de rol van de werkomgeving, m.b.t. het langer doorwerken van oudere werknemers. Veel van de genoemde mogelijke knelpunten voor langer doorwerken werden in meer of mindere mate door de geïnterviewden uit het MKB herkend. Alle geïnterviewden herkenden bijvoorbeeld de ervaren hoge werkdruk en onvoldoende competenties als probleemvelden in relatie tot langer doorwerken onder oudere werknemers. Enkele probleemvelden waren echter duidelijk aan de aard van het bedrijf gekoppeld (bv. een hoge fysieke inspanning), terwijl sommige probleemvelden ook niet herkend werden omdat deze bij geen van de bedrijven aan de orde was (bv. het werken in ploegdienst).

Een andere belangrijke conclusie is dat er bij het Limburgse MKB weliswaar zeker de wens bestaat om langer doorwerken van oudere werknemers te faciliteren, maar dat door de beperkte bedrijfsomvang, het aantal vrijheidsgraden om werkaanpassingen door te kunnen voeren, en/of aan oudere werknemers andere banen aan te kunnen bieden, binnen het MKB zeer beperkt is. De bedrijven met een grotere bedrijfsomvang hadden daarentegen wel enige mogelijkheden – zowel organisatorisch als financieel - voor aanpassing of jobrotatie indien nodig. Het waren ook deze twee bedrijven die een grotere ondersteuning van een arbodienst hadden. Het is deze arbo-ondersteuning die essentieel lijkt om langer doorwerken binnen het MKB goed te kunnen faciliteren, bv. wat betreft adviezen omtrent aanpassen van werk en/of het inzetten van ontziebeleid. Een voldoende ondersteuning van een arbodienst lijkt bij het vormgeven van een leeftijdsbewust personeelsbewust onontbeerlijk.

Op weg naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor het MKB

Tot dusver gaat binnen het MKB veel aandacht uit naar passende competenties en het up to date houden van kennis als mogelijkheden om langer doorwerken van werknemers te faciliteren. De bevindingen uit subsidiejaar 2 van dit deelproject laten echter zien dat binnen het Limburgse MKB de rol van gezondheid van oudere werknemers ook van groot belang is in relatie tot het wel of niet langer door kunnen werken op oudere leeftijd. Het hebben van een chronische aandoening is daarbij nadrukkelijk niet synoniem met het hebben van een participatieprobleem. Wil men werknemers met een chronische aandoening goed in staat stellen om langer door te werken dan dient er meer aandacht te zijn voor de invloed van de werkomgeving. Juist deze werkomgeving zou bij werknemers met een chronische aandoening meer aandacht verdienen bij het vormgeven van een effectief leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Los van individuele factoren (microniveau), waaronder bv. goede coping vaardigheden, laten de bevindingen uit dit project namelijk zien dat op bedrijfsniveau (mesoniveau) de rol van de werkcontext cruciaal is bij het faciliteren van langer doorwerken van oudere werknemers met chronische aandoeningen. Hierbij worden verschillende werkfactoren, als ook de setting en het bedrijf in kwestie onderstreept. Zo is een belangrijke bevinding van deze studie dat voor werknemers met depressieve klachten de gevolgen voor arbeidsparticipatie negatiever zijn indien de betreffende werknemer bv. ook fysiek zeer inspannend werk verricht, het werk als emotioneel belastend ervaart, of weinig beslissingsruimte in het werk heeft. De verschillende factoren worden in het voorliggende rapport beschreven en kunnen als input dienen voor het vormgeven van een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen het MKB.

Ook op macroniveau blijken verschillende aspecten het langer doorwerken van oudere werknemers te kunnen belemmeren binnen het Limburgse MKB. Het betreft enerzijds de soms beperkte mate van mogelijkheden tot het inzetten van voldoende ondersteuning van arbodiensten. Het blijkt namelijk dat de mate van ondersteuning door (externe) arbodiensten sterk verschilt binnen het Limburgse MKB, hetgeen enerzijds mogelijk verklaard kan worden door (beperkte) financiële mogelijkheden om deze ondersteuning te faciliteren. Anderzijds heeft het Limburgse MKB ten gevolge van de bedrijfsomvang maar een beperkt aantal vrijheidsgraden om veranderingen voor een betreffende werknemer door te kunnen voeren. Dit gold al voor de relatief grote MKB-bedrijven waar de interviews hebben plaatsgevonden, maar dit zal wellicht nog meer gelden voor bedrijven van kleinere omvang. In de praktijk heeft het merendeel van de MKB-bedrijven namelijk gemiddeld minder dan vijf medewerkers in dienst, hetgeen het voorzien in andere werkzaamheden (job rotatie) of het ontzien van oudere werknemers, vaak nauwelijks haalbaar maakt, zowel organisatorisch als financieel gezien.

De bevindingen wijzen erop dat de rol van gezondheid, en het belang daarbij van een passende werkcontext (op meso- en macroniveau) veel meer plek dient te krijgen binnen het vormgeven van leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen het Limburgse MKB. Dit wel in het volledige besef dat het in deze specifieke context soms moeilijk is daar invulling aan te kunnen geven.

De contouren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid zoals boven omschreven geven richting aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, maar zijn uiteraard nog niet direct toepasbaar binnen elk MKB-bedrijf. Dit vraagt om maatwerk. De bevindingen uit deze studie vormen daarmee dan ook niet het eindpunt. Samen met het MKB dient, middels een co-creatie, verder geëxploreerd te worden hoe daar per bedrijf en/of groepen bedrijven (zoals bv. groenvoorziening/hoveniersbedrijven) specifiek invulling aan te kunnen geven.

Deelproject 2.2 Screening en vroegtijdige interventie bij werknemers in het MKB

Doel van het project

Het doel van dit project is het voorkómen van langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid onder werknemers in het Limburgse MKB middels een preventieve strategie gericht op het actief opsporen en vroegtijdig begeleiden van werknemers met een hoog risico op toekomstig langdurig verzuim. Dit opsporen gebeurt met behulp van een daarvoor speciaal ontwikkelde en gevalideerde screeningsvragenlijst: de Balansmeter. Aan de werknemers met een hoog risico op toekomstig langdurig verzuim wordt vervolgens een vroegtijdige begeleiding aangeboden (zie onderstaande figuur).



De preventieve strategie is door de Universiteit Maastricht in samenwerking met Arbodienst Beter ontwikkeld. De effectiviteit van deze aanpak is wetenschappelijk bewezen in twee grote gerandomiseerde experimenten. Deze preventieve strategie wordt succesvol toegepast bij grote internationale ondernemingen, maar nog niet in het MKB terwijl juist het MKB enorm zou kunnen profiteren van deze preventieve strategie. Immers, langdurige uitval van werknemers in het MKB leidt, door het wegvallen van specifieke expertise, sneller tot problemen in de continuïteit. Langdurige uitval van een waardevolle collega is in een klein bedrijf getalsmatig ook moeilijker op te vangen. Daarnaast heeft ook het MKB baat bij het reduceren van de kosten van loonderving bij ziekte. Doel van dit deelproject is de mogelijkheden om de preventieve strategie in te voeren in Limburgse MKB-bedrijven, nader te exploreren.

Uitwerking subsidiejaar 1

In de eerste subsidiejaar van dit project werd een behoeftepeiling gehouden onder werkgevers en werknemers uit het Limburgse MKB betreffende het inzetten van een dergelijke aanpak. Immers, werkgevers en werknemers spelen een belangrijke rol spelen bij de implementatie (en daarmee ook bij de effectiviteit) van deze preventieve strategie en daarom is het van cruciaal belang dat voor deze actoren in kaart wordt gebracht hoe zij anticiperen op de mogelijkheden en belemmeringen van een dergelijke aanpak.

Doelstelling subsidiejaar 1

Bij minimaal 10 MKB-bedrijven uit verschillende sectoren, een behoeftepeiling ('needs assessment') uitvoeren naar de toepassing van de preventieve aanpak met de Balansmeter.

Hoe is het aangepakt?

Het MKB is erg heterogeen. In dit project werd gefocust op bedrijven, allen actief in provincie Limburg, met minimaal 50 tot maximum 250 werknemers (N=10) aangevuld met een aantal (N=5) kleinere bedrijven (25-50 werknemers). De bovengrens van 250 werknemers is conform de EU-definitie, de ondergrens zo gekozen dat bedrijven minimaal een systematisch preventie- en personeelsbeleid in praktijk hebben (Risico-inventarisatie en evaluatie is verplicht volgens Arbowet). Daarmee richt dit onderzoek zich niet op het ZZP, of de micro-onderneming maar op MKB-bedrijven met een bepaalde schaal en systematiek in preventie- en personeelsbeleid waarin de Balansmeter mogelijk kan worden ingebed. De geselecteerde bedrijven (snow-ball sampling) zijn actief in diverse sectoren (zie Tabel 1). Naast zelfstandige ondernemingen werden ook zogenaamde verbonden en partner-ondernemingen bevroegd in zoverre ze in sterke mate een eigen preventie en verzuimbeleid voeren en waarbij zowel de kosten van verzuim als de kosten en baten van investeringen in beleid openvallen voor het deelnemende bedrijf.

Tabel 1 Deelnemende MKB-bedrijven per sector

Sector	Aantal deelnemende bedrijven
Industrie	6
Landbouw, bosbouw en visserij	3
Specialistische zakelijke diensten	2
Bouwnijverheid	1
Vervoer en opslag	1
Horeca	1
Detailhandel	1

Om de mogelijkheden/barrières te onderzoeken bij werkgevers werden 15 semi-gestructureerde interviews gehouden met werkgevers uit het Limburgse MKB. Naast specifieke vragen over eventuele ervaringen met verzuim en het huidige preventie- en verzuimbeleid werd meer open vragen gesteld omtrent de mogelijkheden (bijv. minder langdurig verzuim, verbetering gezondheid) als belemmeringen (bijv. kosten, gebrek aan vertrouwen, privacy van gegevens) waarop zij anticiperen. Alle interviews werden volledig getranscribeerd. Inzicht in de beleving van werknemers zal worden verkregen door middel van een focusgroep bijeenkomst in één van deze bedrijven waar gelijkaardige thema's werden behandeld door middel van open vragen. Het bedrijf werd zo gekozen dat een heterogene groep van werknemers (qua baan) kon worden samengesteld, in afwezigheid van onderlinge directe gezag relaties. De focusgroep bijeenkomst is inmiddels georganiseerd en gepland. Ten tijde van deze rapportage waren de resultaten nog niet beschikbaar.

Resultaat/opbrengst subsidiejaar 1

De eerste analyse van de transcripten geeft een duidelijke indicatie dat de bevroegde werkgevers overwegend positief zijn omtrent de mogelijkheden van deze preventieve strategie. Zo zou de meerderheid van de bevroegde werkgevers het concreet overwegen om deze preventieve strategie in de nabije toekomst in te zetten. Zowel reducties in het (langdurig) ziekteverzuim als de bevordering van de werknemersgezondheid (zowel mentale als fysieke) worden gezien als mogelijke winstpunten. Nogal wat werkgevers zien de inzet van de Balansmeter daarbij heel duidelijk fungeren

als een ‘stoplicht dat op oranje springt’ een ‘wake-up call’ en daarmee toelaat om samen met de werknemer te kunnen ingrijpen. Alle werkgevers voelen zich minstens gedeeld verantwoordelijk voor het langdurig ziekteverzuim en de gezondheid van de eigen werknemers. Ze vinden het ook erg waardevol dat de Balansmeter ook de privé-situatie meeneemt aangezien ze daar vaak minder goed zicht op hebben, en deze vaak ook bepalend is bij het ontstaan van langdurig ziekteverzuim. Ook effecten op zorgconsumptie worden aangehaald, maar over de richting van het verband (meer of minder zorggebruik), of de timing van het zorggebruik (bijv. meer in het begin, maar minder later) is men minder eensgezind.

Dit betekent echter niet dat alle werkgevers de preventie strategie concreet zouden willen inzetten in de nabije toekomst. Redenen om deze niet in te zetten in de nabije toekomst hebben volgens de bevraagde werkgevers onder meer te maken met: het nastreven van andere, meer dringende prioriteiten (organisatiebreed), reeds een laag verzuim te hebben, of de overtuiging dat het resterende verzuim niet meer te voorkomen is.

Bovendien, onder werkgevers die de inzet van deze preventieve strategie overwegen, worden verschillende factoren aangehaald die door hen als belemmering voor succesvolle implementatie worden geanticipeerd. Een overzicht van relevante aangehaalde factoren- niet gerangschikt naar belangrijkheid noch exhaustief- zijn weergegeven in Tabel 2. Deze kunnen zowel te maken hebben met de positie/rol van de werkgever, de werknemer als die van de arbodienst.

Tabel 2 Mogelijke belemmeringen voor inzet van de preventieve strategie vanuit het perspectief van de werkgevers in het MKB

<p>Werkgever:</p> <p>Gebrek aan inzicht in de kosten en baten om een beslissing te kunnen maken</p> <p>Het onvoldoende kunnen dragen van de mogelijke kosten gegeven het cyclisch karakter van de business activiteiten</p> <p>Mogelijk gebrek aan voldoende feedback en opvolging in het na-traject</p> <p>Gebrek aan interne (organisationale)capaciteit om de strategie te kunnen implementeren of begeleiden</p>
<p>Werknemer:</p> <p>Mogelijk gebrek aan voldoende feedback en opvolging in het na-traject</p> <p>Online afname en mogelijke complexiteit van de Balansmeter voor bepaalde werknemersgroepen</p> <p>Ontbreken van inzicht in belang van preventie bepaalde werknemersgroepen (bijv. jongere werknemers)</p> <p>Gebrek aan vertrouwen in de doeleinden waarvoor de gegevens van de Balansmeter worden gebruikt</p> <p>Werknemers kunnen het ervaren als inmenging in hun privé-leven</p>
<p>Arbodienst:</p> <p>Zwakke focus op preventie van langdurig verzuim</p> <p>Mogelijk beperkte professionele begeleiding</p>

In opvolging van deze eerste descriptieve analyse wordt thans een meer diepgaande en systematische kwalitatieve analyse uitgevoerd naar patronen in de antwoorden van werkgevers en werknemers. Deze uitgebreide analyses zullen worden gerapporteerd in een factsheet die medio december zal verschijnen. Hierbij worden tevens de bevingen van het MKB vergeleken met hoe grote bedrijven aankijken tegen de mogelijkheden en belemmeringen voor inzet van deze preventie strategie. Binnen grote bedrijven is reeds, in een apart ZonMw project, hierover data verzameld. Overall heeft het project tot dusver geleerd dat het Limburgse Midden en Klein bedrijf de preventieve strategie graag zou willen toepassen en hiertoe ook mogelijkheden ziet. Om dit mogelijk

te maken zal in het vervolgtraject (i) het screeningsinstrument (de Balansmeter) aan de context van het MKB worden aangepast en (ii) zal in een pilot in MKB-bedrijven in Limburg gekeken worden hoe de bereidheid is van werknemers om de screeninglijst in te vullen en indien nodig daadwerkelijk deel te nemen aan een vroegtijdige interventie. Daarmee wordt de weg vrij gebaad voor verdere implementatie. Het onderzoek in jaar 1 heeft hiervoor de basis gelegd.

De bevindingen tot dusver ondersteunen de noodzaak van de preventieve strategie in het Limburgse MKB. De uitgebreide analyses zullen handvaten bieden hoe de preventieve strategie in het Limburgse MKB vorm te geven en succesvol te implementeren.

Uitwerking subsidiejaar 2

Achtergrond

De positieve bevindingen uit subsidiejaar 1 gaven aanleiding om de mogelijkheden tot implementatie van de preventieve strategie in het MKB nader te onderzoeken. Hierbij zijn in het tweede subsidiejaar twee zaken onderzocht. Allereerst is gekeken of het screeningsinstrument, de Balansmeter, ook in de context van het MKB in staat is om werknemers met een hoog risico op toekomstig verzuim op te sporen.

Ten tweede is in een pilotstudie nagegaan of werknemers in het MKB ook bereid zijn tot deelname aan de screening en interventie en daarbij te achterhalen wat daarbij de overwegingen zijn.

Doelstellingen subsidiejaar 2

Versterking van duurzame inzetbaarheid en bijdrage aan het terugdringen van langdurig verzuim met 25% binnen het Limburgse MKB, door wetenschappelijk bewezen preventieve aanpak breed in het Limburgse MKB uit te rollen. Hiertoe is in het tweede jaar

- Het screeningsinstrument de Balansmeter aangepast aan de context van het MKB
- Bij 2 MKB bedrijven de bereidheid tot deelname aan de screening en interventie middels een pilot in de praktijk onderzocht.

Aanpassen van de Balansmeter aan de context van het MKB

Hoe is het aangepakt?

De oorspronkelijke Balansmeter werd ontwikkeld op basis van de Maastrichtse Cohort Studie, een langlopende cohortstudie onder 12.140 mensen, werkzaam in 45 verschillende bedrijven. In deze cohortstudie hebben de deelnemers sinds 1998 13 vragenlijsten ingevuld over onder andere persoonlijke factoren en kenmerken over hun werk en gezondheid. Daarnaast zijn de gegevens uit de vragenlijsten gekoppeld aan de verzuimregistratie van de deelnemende bedrijven. Op basis hiervan werd de balansmeter ontwikkeld. Het instrument bestaat uit 19 individuele risico factoren voor mannen en 22 individuele risicofactoren voor vrouwen. De vragen betreffen vragen over werk, gezondheid en privé-situatie.

Een op een specifiek algoritme gebaseerde module berekent op basis van gewogen factoren van de individuele items van het model een totale score variërend van -6 tot +5. Hogere scores duiden op een hoger risico op toekomstig ziekteverzuim. De Balansmeter werd gevalideerd in een grote studie bij ABN Amro¹.

¹ Kant IJ, Jansen NW, van Amelsvoort LG, Swaen GM, van Leusden R, Berkouwer A. Screening questionnaire Balansmeter proved successful in predicting future long-term sickness absence in office workers. *J Clin Epidemiol.* 2009 Apr;62(4):408-414.e2. doi: 10.1016/j.jclinepi.2008.07.003. Epub 2008 Nov 4. PMID: 18986798

De oorspronkelijke Balansmeter is ontwikkeld voor werknemers werkzaam in een kantooromgeving. Voor werknemers werkzaam in een meer industriële werkomgeving met ook afwijkende werktijden (o.a. ploegendienst) werd een aparte vragenlijst en een apart algoritme ontwikkeld.

Voor gebruik van de Balansmeter in het MKB werden in de MCS werknemers werkzaam in MKB-bedrijven geselecteerd. Conform de EU-definitie werd een bovengrens voor de bedrijfsomvang van 250 werknemers gehanteerd. Om praktische redenen werd als ondergrens 50 werknemers gehanteerd. Op basis van deze criteria zijn binnen de MCS 1.901 werknemers geselecteerd werkzaam in het MKB (872 vrouwen en 1.029 mannen). Voor deze groep MKB medewerkers werd nagegaan wat de voorspellende waarde voor het optreden van toekomstig verzuim is bij toepassing van de Balansmeter (kantoorwerkomgeving) en Balansmeter Industrie omgeving.

Resultaat/opbrengst subsidiejaar 2

Voorspellende eigenschappen Balansmeter in het MKB.

Omdat voorspellende eigenschappen en instrumenten verschillend zijn voor mannen en vrouwen worden de resultaten van de validatie van de Balansmeter ook apart weergegeven voor mannen en vrouwen. In bijlage 7 staan de resultaten van deze validatie studie uitgebreid weergegeven.

Zowel de balansmeter, versie kantoor als de Balansmeter versie industrie laten voor vrouwen werkzaam in het MKB goede voorspellende eigenschappen zien. Waarbij het aantal verzuimdagen in de hoog risicogroep significant hoger is, en het risico op lang verzuim is 3,8 maal zo hoog is in de hoog risicogroep (kantoor versie). De voorspellende eigenschappen komen daarnaast goed overeen met de resultaten zoals gevonden in de grote multinationale bedrijven waarbinnen de Balansmeter is gevalideerd. Voor mannen zijn de voorspellende eigenschappen van de Balansmeter (kantoor versie) prima. Het aantal verzuimdagen in de hoog risicogroep is significant hoger en het risico op lang verzuim in de hoog risicogroep is 6,1 x zo hoog.

De versie van de Balansmeter ontwikkeld voor de industrie heeft echter voor mannen werkzaam in het MKB veel minder goede voorspellende eigenschappen (aantal verzuimdagen niet significant anders tussen hoog en laag scoorders). Dit komt waarschijnlijk omdat een aantal voorspellers (waaronder ploegendienst) nauwelijks voorkomen in het MKB.

Omdat de voorspellende eigenschappen van de kantoorversie van het Screeningsinstrument Balansmeter in MKB goed zijn voor zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers, is voor het MKB de Balansmeter versie kantoor daarom te prefereren.

Geconcludeerd kan worden dat de Balansmeter kantoor versie een geschikt instrument is om in het MKB medewerkers op te sporen die een hoog risico lopen om lang te gaan verzuimen.

Pilot Balansmeter

Hoe is het aangepakt?

In het eerste subsidie jaar werd een behoeftepeiling uitgevoerd naar de wenselijkheid van implementatie van de preventieve strategie in het Limburgse MKB. Hieruit kwam naar voren dat de onderzochte bedrijven open staan voor toepassing van deze strategie. Ook werknemers stonden positief tegenover de preventieve strategie maar hadden wel aarzelingen wat betreft de waarborging van de privacy van de deelnemers bij zowel de screening met de Balansmeter als de vroegtijdige interventie.

De effectiviteit van de preventieve strategie wordt sterk bepaald door de mate van deelname aan de screening (Balansmeter) alsook de mate van deelname van de werknemers met een verhoogd verzuimrisico aan de vroegtijdige interventie. Daarom is in het tweede subsidie jaar in een pilotstudie onder 3 MKB bedrijven de bereidheid tot deelname aan de screening en interventie in de praktijk onderzocht. Deze drie bedrijven zijn geselecteerd uit de groep van 15 MKB bedrijven waar eerder de behoeftepeiling (needs assessment) heeft plaatsgevonden (zie resultaten jaar 1).

Het betrof:

- Pluimvee verwerkend bedrijf (67 medewerkers in vaste dienst, 30 uitzendkrachten)
- Hoveniersbedrijf (70 werknemers, 70 flex werkers)
- Metaal verwerking/assemblage bedrijf (22 werknemers).

Aan de vaste werknemers van deze bedrijven werd gevraagd aan de pilot deel te nemen. Bij de Pilot werd gebruik gemaakt van de kantoorversie van de Balansmeter omdat de validatiestudie liet zien dat deze kantoorversie voor zowel mannen als vrouwen werkzaam in het MKB goede voorspellende eigenschappen heeft m.b.t. het opsporen van werknemers met een verhoogd verzuimrisico.

Deelnemers ontvingen via het bedrijf anoniem een enveloppe met informatiefolder, Balansmeter (kantoor versie), enquête en retourenveloppe. De informatiefolder bevatte informatie over het doel van de studie en informed consent.

Gevraagd werd de Balansmeter en de bijbehorende enquête in te vullen. Als deelnemers niet de Balansmeter wisten in te vullen werd gevraagd om wel de enquête in te vullen. In deze enquête werd gevraagd naar de duidelijkheid en invulbaarheid van de Balansmeter. Maar ook werd gevraagd naar de bereidheid tot deelname aan een vroegtijdige interventie. Balansmeter en enquête konden middels de portovrije retourenveloppe naar de Universiteit Maastricht worden gestuurd. Van de ingevulde Balansmeters werd middels het bijbehorende algoritme de score berekend en op basis daarvan het aantal werknemers berekend dat een verhoogd risico heeft op toekomstig langdurig verzuim. De enquêtes werden ook door de onderzoekers verwerkt en geanalyseerd.

Resultaat/opbrengst

In totaal werden 159 vragenlijsten en bijbehorende enquêtes verspreid. De overall respons bedroeg 28% (range 23% - 36%). Deze respons is redelijk maar blijft achter bij de eerder behaalde respons in het grootbedrijf.

Van de medewerkers die de Balansmeter niet wilden invullen gaf 70% als reden aan niet het nut van de Balansmeter te zien. Daarmee is dit de belangrijkste reden voor het niet invullen. 22% van de medewerkers die de Balansmeter niet wilden invullen gaven aan de vragenlijst te lang te vinden. Eenzelfde percentage vond een aantal vragen te privé. Slechts 10% van de personen die de Balansmeter niet invulde was bang dat de antwoorden bij derden (leidinggevende /bedrijf) bekend zouden worden.

In de enquête werd ook gevraagd aan de deelnemers die de Balansmeter wel hadden ingevuld wat hun ervaring hierbij was. Van deze respondenten vond nagenoeg iedereen (93%) de vragen helder geformuleerd, terwijl 95% de antwoordmogelijkheden helder vond. Gemiddeld waren deelnemers 10 minuten bezig met het invullen van de Balansmeter. Dit betekent dat de belasting van invullen laag is. Van de respondenten vond nagenoeg iedereen (97%) de aanpak van de Balansmeter helder.

Van de ingevulde Balansmeters (n=44) werden op basis van het algoritme het aantal deelnemers berekend dat een verhoogd risico heeft op toekomstig verzuim. Dit betrof 10 mannelijke en 1 vrouwelijke 'hoog scoorder'. Dit komt overeen met 25% 'hoog scoorders'. De Balansmeter is dus ook in deze Pilot in staat om werknemers met een hoog risico op toekomstig verzuim te identificeren. De lage respons maakt het niet zinnig de gegevens per bedrijf te presenteren. Het in deze pilot gevonden percentage is echter hoger dan verwacht. In eerdere studies werden tussen de 6-12% 'hoog scoorders' geïdentificeerd. Mogelijk is hier, door de lage respons, een sterke selectie opgetreden. Ook het feit dat de Balansmeter is afgenomen tijdens de corona crisis kan hebben bijgedragen aan het grote aantal 'hoog scoorders'.

Uit deze Pilot kan geconcludeerd worden dat de Balansmeter in staat is ook in het MKB werknemers met een verhoogd risico op toekomstig verzuim te identificeren. De deelnemers die de Balansmeter invulden, vonden de aanpak helder en de invulbaarheid goed. Van de deelnemers die de Balansmeter invulden is maar liefst 80% bereid in de toekomst deel te nemen indien de Balansmeter in hun bedrijf onder begeleiding van een bedrijfsarts wordt geïmplementeerd.

De lage respons in deze Pilotstudie verdient verdere aandacht. Immers een lage respons beïnvloedt sterk de effectiviteit van de totale preventieve strategie. Een groot deel (70%) van de deelnemers die de Balansmeter niet invulden gaven aan het nut van de Balansmeter niet in te zien. Dit is ten dele te verklaren door het feit dat in deze Pilot nog geen daadwerkelijke vroegtijdige interventie door een bedrijfsarts kon worden aangeboden. Verder onderzoek moet ook uitwijzen of de respons door een nog betere uitleg van de preventieve strategie verhoogd kan worden. Wellicht dat ook een verbeterde afname van de Balansmeter de respons kan verhogen. Zo werd door een PZ-functionaris van een deelnemend bedrijf gesuggereerd dat niet iedereen de Balansmeter kan lezen en/of de vragen begrijpt. Een mondelinge afname van de Balansmeter, hetzij telefonisch of middels een live interview kan wellicht de respons sterk verbeteren. Nader onderzoek zal dit moeten uitwijzen.

Conclusies Thema 2

Allereerst wil dit thema een substantiële bijdrage leveren aan de versterking van de duurzame inzetbaarheid van de Limburgse werkende bevolking door meer inzicht te verschaffen in factoren die het duurzaam inzetbaar zijn en blijven, kunnen bevorderen of belemmeren. De aandacht richt zich daarbij meer specifiek op de problematiek van oudere werknemers, die immers door verhoging van de pensioenleeftijd langer moeten doorwerken.

Uit de deelstudies kan geconcludeerd worden dat chronische ziekten vaak voorkomen onder oudere werknemers en dat er een verband is tussen chronische ziekten en werkvermogen. Daarnaast blijkt ook de ervaren gezondheid een belangrijke rol te spelen bij het langer doorwerken op oudere leeftijd. Verder laten de studies zien dat verschillende groepen van chronische aandoening(en) (mentaal, fysiek, of mentaal-fysiek) en ernst van de aandoening verschillende impact hebben op de arbeidsparticipatie onder oudere werknemers. Een voor de praktijk belangrijke bevinding is dat er juist bij oudere werknemers met een chronische aandoening voor de werkomgeving een belangrijke rol is weggelegd. Aanpassing van de werkomgeving kan daarmee het langer doorwerken van oudere werknemers met een chronische ziekte faciliteren.

Langer doorwerken van oudere werknemers is met name voor het MKB een uitdaging. Om inzicht te krijgen in deze problematiek werden interviews gehouden bij 4 verschillende MKB bedrijven. Hierbij werd gereflecteerd op verschillende belemmerende en bevorderende factoren voor langer

doorwerken. Het betrof o.a. werktijden, gezondheid, fysieke inspanning en werkdruk. Een belangrijke conclusie uit de interviews is dat binnen het Limburgse MKB absoluut aandacht bestaat voor de rol van gezondheid alsook voor de rol van de werkomgeving, m.b.t. het langer doorwerken van oudere werknemers. Veel van de genoemde probleemvelden voor langer doorwerken werden in meer of mindere mate door de geïnterviewden uit het MKB herkend. Enkele probleemvelden waren echter duidelijk aan de aard van het bedrijf gekoppeld (bv. een hoge fysieke inspanning), terwijl sommige probleemvelden ook niet herkend werden omdat deze bij geen van de bedrijven aan de orde was (bv. het werken in ploegendienst). Een andere belangrijke conclusie is dat er bij het Limburgse MKB weliswaar zeker de wens bestaat om langer doorwerken van oudere werknemers te faciliteren, maar dat door de beperkte bedrijfsomvang, het aantal vrijheidsgraden om werkaanpassingen door te kunnen voeren, en/of aan oudere werknemers andere banen aan te kunnen bieden, binnen het MKB zeer beperkt is. De bedrijven met een grotere bedrijfsomvang hadden daarentegen wel enige mogelijkheden. Ook de mate van arbo-ondersteuning lijkt belangrijk om langer doorwerken binnen het MKB goed te kunnen faciliteren, bv. wat betreft adviezen omtrent aanpassen van werk en/of het inzetten van ontziebeleid. De bevindingen wijzen erop dat de rol van gezondheid, en het belang daarbij van een passende werkcontext (op meso- en macroniveau) veel meer plek dient te krijgen binnen het vormgeven van leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen het Limburgse MKB.

Het tweede doel van Thema 2 is het bijdragen aan het voorkómen van langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid onder werknemers in het Limburgse MKB middels een preventieve strategie gericht op het actief opsporen en vroegtijdig begeleiden van werknemers met een hoog risico op toekomstig langdurig verzuim. Deze strategie is ontwikkeld voor grote ondernemingen en is daar zeer effectief gebleken. In verschillende deelstudies is daarom onderzocht of deze strategie toepasbaar kan worden gemaakt voor het Limburgse MKB.

Allereerst werd daartoe een behoeftepeiling uitgevoerd onder 15 MKB bedrijven. Hieruit kwam naar voren dat de bevroegde werkgevers overwegend positief zijn omtrent de mogelijkheden van deze preventieve strategie en zou de meerderheid van de bevroegde werkgevers het concreet overwegen om deze preventieve strategie in de nabije toekomst in te zetten. Desalniettemin zagen werkgevers en werknemers ook de nodige belemmeringen voor succesvolle implementatie van deze strategie.

Als een tweede stap werd nagegaan of het screeningsinstrument, de Balansmeter, ook in het MKB in staat is werknemers met een hoog risico op verzuim op te sporen. Dit bleek zo te zijn. De Balansmeter bleek, naast het grootbedrijf waar de Balansmeter ontwikkeld is, ook in het MKB werknemers met een hoog risico op verzuim goed te kunnen opsporen.

Vervolgens is in een pilot in 3 MKB-bedrijven nagegaan in hoeverre werknemers daadwerkelijk bereid tot deelname aan de screening en interventie en wat daarbij de overwegingen zijn. Uit deze Pilot kan geconcludeerd worden dat de Balansmeter in staat is ook in het MKB werknemers met een verhoogd risico op toekomstig verzuim te identificeren. Van de deelnemers die de Balansmeter invulden is maar liefst 80 % bereid in de toekomst deel te nemen indien de Balansmeter in hun bedrijf onder begeleiding van een bedrijfsarts wordt geïmplementeerd. De lage respons in deze Pilotstudie verdient evenwel verdere aandacht.

Aanbevelingen Thema 2

Het dient aanbeveling om voor het MKB een specifiek leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen waarin de rol van gezondheid, en het belang daarbij van een passende werkcontext veel

meer plek dient te krijgen. Binnen het MKB is evenwel het aantal vrijheidsgraden om werkaanpassingen door te kunnen voeren, en/of aan oudere werknemers andere banen aan te kunnen bieden, zeer beperkt. Daarom wordt aanbevolen om bij het vormgeven van het leeftijdsbewust personeelsbeleid meer gebruik te maken van expertise van arbodiensten en ook gebruik te maken van de methodiek die in het 4Limburg programma ontwikkeld werd voor de ondersteuning MKB bij flexibelere en gezonde inrichting van de organisatie (Zie Thema 3, deelproject 3.5).

Gezien de positieve resultaten verdient het aanbeveling om de preventieve strategie gericht op het actief opsporen en vroegtijdig begeleiden van werknemers met een hoog risico op toekomstig langdurig verzuim te gaan implementeren in het Limburgse MKB. Omdat het MKB voordeel heeft bij deze implementatie zal het MKB hiertoe het initiatief moeten nemen. Twee zaken verdienen bij de implementatie aandacht. Het eerste is dat nader onderzocht moet worden hoe de deelname aan deze strategie verhoogd kan worden. Een tweede aandachtspunt betreft het inrichten van Arbozorg bij de uitvoering van deze preventieve strategie. Het ontwikkelen en opzetten van deze specifieke Arbo ondersteuning voor het MKB vraagt de nodige inzet van middelen. Cofinanciering vanuit de provinciale overheid is hierbij zeer wenselijk. Succesvolle implementatie van deze strategie zal substantieel bijdragen aan het voorkomen van uitval en daarmee aan het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in het MKB.

Thema 3

Inclusieve Arbeidsorganisaties

De belangrijkste opgave binnen thema 3 is om samen met gemeentelijke overheden, bedrijven en burgers nieuwe concepten te ontwikkelen waarmee mensen die aan de kant staan, duurzaam kunnen worden geïntegreerd in het arbeidsproces. Bestaande concepten slagen daarin te weinig. Zij zorgen niet voor een goede match tussen de capaciteiten van de doelgroep en de beschikbare arbeidsplaatsen en hebben onvoldoende oog voor het belang dat de juiste persoon op de juiste plek terecht komt. Ze zijn ook te weinig gericht op het creëren duurzame en kwalitatief goede oplossingen. Te veel mensen staan daardoor langdurig aan de zijlijn en gaan daarmee min of meer vanzelf tot de kansarmen behoren. Eenmaal daar aangeland, worden mensen die een uitkering hebben te vaak re-integratie programma's aangeboden zonder duurzaam perspectief op werk. Mensen raken daardoor ontmoedigd en verliezen hun veerkracht. De kunst is deze trend te doorbreken.

Het 4Limburg ondersteunt dit doel op verschillende manieren:

1. We maken profielschetsen van het onbenutte arbeidspotentieel zodat onderliggende problemen zichtbaar worden en kunnen worden aangepakt. Tegelijkertijd krijgen we zo zicht op beschikbare talenten wat essentieel is voor een goede matching van vraag en aanbod.
2. We monitoren en evalueren lopende re-integratieprogramma's en zetten de uitkomsten daarvan af tegen innovatieve methoden om mensen duurzaam te re-integreren. Behalve om methoden die werkgevers 'ontzorgen', gaat het hierbij bijvoorbeeld om het gebruik van werkpools en van werk- en zorgcorporaties.
3. We maken in dit kader een analyse van wat wel en niet werkt, de inzichten die dit oplevert zijn essentieel voor de ontwikkeling van nieuwe concepten.
4. We ondersteunen bedrijven, en meer specifiek het MKB, bij het creëren van duurzame oplossingen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt de expertise benut die beschikbaar is bij het Expertisecentrum Inclusieve Arbeidsorganisatie dat onderdeel is van het 4Limburg programma.
5. We experimenteren met het herontwerpen van functies zodat geschikt werk kan worden gecreëerd voor de doelgroep. Om de meerwaarde van dit instrument aan te tonen wordt bij wijze van voorbeeld gestart met een pilot in de zorgsector.

Thema 3 speelt in op de gebrekkige aansluiting van een deel van de potentiële beroepsbevolking op de arbeidsmarkt. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn niet in staat om op eigen kracht een betaalde baan te verwerven of te behouden. Limburg heeft een relatieve oververtegenwoordiging van mensen waarvan de arbeidsmarkt een afstand heeft genomen. Als het uitgangspunt van onze samenleving is dat eenieder de kans moet hebben om te participeren zal ook deze groep daartoe in staat gesteld moeten worden. Inclusieve Organisaties zijn in staat om mensen met een diversiteit aan talenten in zich op te nemen, ook mensen met beperkte mogelijkheden. Dit is van groot belang voor de duurzame inzetbaarheid van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook voor het beter functioneren van de Limburgse arbeidsmarkt, waarop het bedrijfsleven, zorginstellingen en het onderwijs kampen met vacatures die moeilijk zijn in te vullen.

Doel van thema 3 is driedig: op de eerste plaats wordt beoogd meer inzicht te geven in de kenmerken van de groep van mensen met aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt. Er zal een profielschets van deze groep worden gemaakt, met aandacht voor de wijk- en buurtproblematiek. In

aansluiting hierop wordt de effectiviteit van het gevoerde re-integratiebeleid onderzocht. Deze onderdelen (3.1 en 3.2) richten zich op het beleidsmatige niveau.

Vervolgens wordt de aandacht gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en zal hun feitelijke arbeids- en ontwikkelmogelijkheden in kaart worden gebracht. Hiervoor is een methodiek ontwikkeld: de Maastrichtse Werk Capaciteiten Monitor (MW©M). Dit instrument is specifiek ontwikkeld als ontwikkel- en begeleidingsinstrument voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Tot slot wordt in dit thema ook gekeken naar organisaties, en dan in het bijzonder naar de wijze waarop het werk is georganiseerd en of er mogelijkheden zijn om werk anders te organiseren opdat er mogelijkheden ontstaan om geschikt werk te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tevens wordt dan nagegaan of er knelpunten zijn in de wijze waarop het werk is georganiseerd die het functioneren van groepen werknemers in die organisatie belemmeren. Oplossen van deze knelpunten maakt de organisatie gezonder en meer flexibel.

Deelproject 3.1 en 3.2 Profielschets kansarme groepen en effectiviteit re-integratiebeleid

Doel van het project

Voor veel burgers die langdurig geen werk hebben, geldt dat er meestal sprake is van een meervoudige problematiek. Denk aan een tekortschietende opleiding, gebrek aan sociaal kapitaal in de directe omgeving, gebroken gezinnen/alleenstaande ouders, slechte huisvesting, gezondheids- en/of financiële problemen, criminaliteitsgevoeligheid, etc. Ook hoopt de problematiek van niet-actieven en laagopgeleiden zich op in bepaalde wijken. Om meer vat te krijgen op deze complexe problematiek, wordt binnen thema 3 een uitgebreide profielschets gemaakt van groepen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Ten behoeve van de profielschets is aan het CBS gevraagd om verschillende databestanden aan elkaar te relateren. Daardoor kan een groot aantal factoren in de profielschets worden betrokken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding, herkomst, gemeente, arbeidsvermogen en -geschiedenis, uitkeringstype en -duur, regeling, al dan niet volgen van re-integratietrajecten, duur traject SRG of UWV, arbeidsparticipatie, bedrijfssector, baanomvang, terugval op ouders/verzorgers, gezondheid (diagnoses) en financiële situatie (zoals schuldsanering, leven onder sociaal niveau) en huisvesting (huur of koopwoning, sociale huur en WOZ-waarde huis).

Op basis van deze data zal voor elke Limburgse gemeente een profielschets worden gemaakt van het onbenutte arbeidspotentieel, om daarmee zicht te krijgen op de factoren die essentieel zijn voor een goede matching van vraag en aanbod. Hierdoor krijgen Limburgse gemeenten de beschikking over unieke informatie die de basis kan vormen voor een integrale aanpak van de re-integratie van kwetsbare groepen op de Limburgse arbeidsmarkt.

Doelstelling subsidiejaar 1

Opstellen van profielschetsen voor kwetsbare groepen voor iedere Limburgse gemeente.

Hoe is het aangepakt?

Helaas heeft het lang geduurd voordat het CBS in het 4Limburg project kon worden betrokken. Pas in juli 2018 zijn door de Provincie Limburg en 4Limburg met het CBS afspraken gemaakt over de stapsgewijze oplevering van de data door het CBS. Medio september heeft het CBS de eerste data ten behoeve van de profielschets kansarme groepen aangeleverd.

Op basis van deze data wordt door ons gewerkt aan een factsheet die de omvang van de kwetsbare groepen in Limburg in kaart brengt. Daarbij verbijzonderen we de informatie naar Noord-, Midden- en Zuid-Limburg. De factsheet geeft een overzicht van de absolute en relatieve omvang van het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, mensen met een werkloosheidsuitkering, mensen met een bijstandsuitkering en de overige inactieven, zoals afgesproken in voornoemd overleg tussen de provincie, het CBS en 4Limburg. De complexiteit van de problematiek van de kwetsbare groepen in Limburg zal gezien de beperkte data-aanlevering van het CBS in september doorgeschoven worden naar twee factsheets die in het begin van het tweede projectjaar van 4Limburg zullen worden gepubliceerd.

De factsheet geeft ook een overzicht van de leeftijdsopbouw van de ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering en van de groep overige inactieven in Limburg, alsook de man-vrouw verdeling van deze vier groepen. Ook geven we aan hoeveel procent van deze afzonderlijke kwetsbare groepen naast het ontvangen van een uitkering werkzaam is.²

Ter vergelijking zullen deze aantallen ook weergegeven worden voor Nederland in het geheel, Rotterdam en Zuid Oost Groningen. In de factsheet zullen verschillende figuren inzicht geven in de relatieve omvang van de hierboven genoemde kwetsbare groepen (voor elke groep apart) per Limburgse gemeente. Bijvoorbeeld het aantal bijstandsontvangers in de gemeente in procenten van de totale potentiële beroepsbevolking. We streven ernaar om ook een top 10 van de wijken in Limburg weer te geven met de gunstigste en ongunstigste scores op de relatieve omvang van de hierboven genoemde kwetsbare groepen.

De eerste dataset die we van het CBS ontvangen hebben bleek helaas foutieve informatie met betrekking tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen en bijstandsuitkeringen te bevatten. Het CBS heeft aangegeven begin november 2018 een nieuwe dataset op te leveren, waarbij deze fouten hersteld zijn. Hiervan uitgaande zal bovengenoemde factsheet eind november 2018 aan de provincie opgeleverd kunnen worden, zoals afgesproken in voornoemd overleg tussen de provincie, het CBS en 4Limburg.

Op basis van de CBS data zullen in subsidiejaar 2 factsheets per gemeente worden uitgebracht, waarin we per gemeente de omvang van de kwetsbare groepen weergeven. We onderscheiden hierbij wederom ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering en de groep overige inactieven. Hierbij zal, waar mogelijk, ook ingegaan worden op de leeftijds- en geslachtsverdeling.

Zoals in het overleg tussen de provincie, het CBS en 4Limburg in juli 2018 is afgesproken, ontvangen we eind januari 2019 van het CBS nieuwe data; daarin worden het opleidingsniveau en het beroep waarin iemand werkzaam is, indien bekend, toegevoegd.³ Begin april⁴ zal daarom een derde factsheet worden uitgebracht die inzicht zal geven in de twee andere kwetsbare groepen: 'laag opgeleiden' en 'werkenden in een kwetsbaar beroep'. Het is gezien de in voetnoot 3 genoemde beperkingen wat betreft de opleidings- en beroepdata waarschijnlijk niet mogelijk om cijfers voor

² Het betreft hier werknemers (die minimaal 1 uur gewerkt hebben óf mensen die op een andere manier werkzaam zijn en hier meer geld mee verdienen dan zij vanuit hun uitkering ontvangen (bijv. zelfstandigen).

³ Beroepeninformatie is alleen beschikbaar binnen de EBB en betreft dus een representatieve steekproef van de totale bevolking. De opleidingsinformatie is voor bepaalde cohorten niet aanwezig omdat deze data pas vanaf een bepaald moment opgenomen zijn in de CBS data.

⁴ Zie voetnoot 3.

laagopgeleiden en werkenden in kwetsbare beroepen per gemeente aan te leveren, maar gekeken zal worden wat er op dit punt mogelijk is.

Door de vertraging in de data aanlevering van het CBS ontstond er ruimte om te werken aan een analyse naar de arbeidsmarktontwikkelingen op de Limburgse arbeidsmarkt tot 2022. Enerzijds werd er gekeken naar de toekomstige arbeidsmarktkansen voor schoolverlaters en werklozen met een bepaalde opleidingsachtergrond. Anderzijds werden de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in kaart gebracht. De ernst van deze knelpunten werd tevens beoordeeld aan de hand van de specialisatiegraad van de Limburgse werkgelegenheid. De resultaten werden in september gepubliceerd in twee factsheets. De eerste factsheet (bijlage 8) gaat over de Limburgse arbeidsmarkt als geheel, waarbij een vergelijking wordt gemaakt met de Nederlandse arbeidsmarktontwikkelingen. De tweede factsheet (bijlage 9) vergelijkt de arbeidsmarktperspectieven en - knelpunten voor de drie deelregio's Noord-, Midden- en Zuid-Limburg.

Resultaat/opbrengst

Limburgse arbeidsmarkt tot 2022

In september 2018 zijn er twee factsheets gepubliceerd:

- *De arbeidsmarkt van Limburg tot 2022*
- *De arbeidsmarkt in Noord-, Midden- en Zuid-Limburg tot 2022*

In beide factsheets wordt, voortbouwend op het ROA arbeidsmarktinformatiesysteem, een overzicht gegeven van de te verwachten ontwikkelingen op de Limburgse arbeidsmarkt tot 2022.

Daarbij wordt er enerzijds gekeken naar de toekomstige arbeidsmarktkansen voor schoolverlaters en werklozen met een bepaalde opleidingsachtergrond. Anderzijds worden de knelpunten in de personeelsvoorziening voor werkgevers in kaart gebracht. De ernst van deze knelpunten wordt tevens beoordeeld aan de hand van de specialisatiegraad van de Limburgse werkgelegenheid. De eerste factsheet gaat over de Limburgse arbeidsmarkt als geheel, waarbij een vergelijking wordt gemaakt met de Nederlandse arbeidsmarktontwikkelingen. De tweede factsheet vergelijkt de arbeidsmarktperspectieven en - knelpunten voor de drie deelregio's Noord-, Midden- en Zuid-Limburg.

Uit de factsheets komt het volgende beeld naar voren:

- ✓ In Limburg zijn de arbeidsmarktperspectieven tot 2022 iets gunstiger dan gemiddeld in Nederland. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van een kleinere verwachte arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters. Over alle opleidingsniveaus heen wordt daardoor een licht vraagoverschot verwacht, wat gemiddeld genomen resulteert in goede vooruitzichten voor schoolverlaters en werkzoekenden, maar in arbeidsmarktknelpunten voor werkgevers.
- ✓ Hoogopgeleiden hebben in Limburg betere arbeidsmarktperspectieven dan middelbaar geschoolden. Hun vooruitzichten zijn bovendien gunstiger dan gemiddeld in Nederland door een grotere vervangingsvraag vanwege de meer vergrijsde beroepsbevolking.
- ✓ Technisch geschoolden hebben zowel op mbo 4-, hbo- en wo-niveau (zeer) goede arbeidsmarktperspectieven tot 2022. Dit zal voor knelpunten zorgen voor werkgevers in de voor Limburg belangrijke industriesectoren. Daarbij worden de grootste problemen verwacht voor Noord- en Midden-Limburg.
- ✓ De vooruitzichten voor schoolverlaters en werkzoekenden met een medische of zorgopleiding op hbo- of wo-niveau zijn gemiddeld beter dan op mbo-niveau vanwege een relatief grote verwachte vervangingsvraag en lage arbeidsmarktinstroom. De wervingsproblemen voor werkgevers in de Limburgse zorgsector zullen de komende jaren

met name voor de hogere functies groot zijn. Dit geldt zowel voor Noord-, Midden- en Zuid-Limburg.

- ✓ Voor economisch geschoolden wordt mede als gevolg van robotisering en automatisering een relatief lage werkgelegenheids groei en ook een lage vervangingsvraag voorspeld. Dit leidt tot slechts matige arbeidsmarktperspectieven voor deze groep.

In november 2018 is een derde factsheet gepubliceerd die het onbenutte arbeidspotentieel in Limburg in kaart brengt:

- *Omvang kwetsbare groepen in Limburg*

In deze factsheet wordt inzicht gegeven in de omvang van een viertal groepen personen met een risicopositie. We onderscheiden hierbij drie soorten uitkeringsontvangers: (1) personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, (2) personen met een werkloosheidsuitkering, en (3) personen met een bijstandsuitkering. Daarnaast brengen we de omvang van een vierde groep personen in kaart: zij die inactief zijn zonder één (of meerdere) van de hierboven genoemde uitkeringen te ontvangen of initieel onderwijs te volgen. Daarbij is ook gekeken naar de verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen leeftijdsgroepen.

Uit de factsheets komt het volgende beeld naar voren:

- ✓ Ongeveer een kwart van de 15 tot en met 67 jarige inwoners van Limburg kan als kwetsbaar worden beschouwd, omdat zij een arbeidsongeschiktheids-, werkloosheids- of bijstandsuitkering ontvangen, of omdat zij inactief zijn op de arbeidsmarkt.
- ✓ Er zijn relatief veel kwetsbare personen te vinden in de oostelijke en westelijke mijnstreek.
- ✓ 8,5 procent van de Limburgse potentiële beroepsbevolking ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit is beduidend hoger dan landelijk (6,3%).
- ✓ Er is sprake van een concentratie van gemeentes met een hoog aandeel personen met een werkloosheidsuitkering in de regio Noord-Limburg.
- ✓ Het percentage kwetsbare inwoners is het hoogst in de gemeentes Heerlen (32,9%), Kerkrade (31,7%), Vaals (30,4%) en Maastricht (30,0%).

In aanvulling op deze factsheet zijn in maart 2019 voor alle 31 Limburgse gemeenten een factsheet gepubliceerd waarin de omvang van het onbenutte arbeidspotentieel op wijkniveau in kaart wordt gebracht, uitgesplitst naar het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering en het aantal overige inactieven. Zie bijvoorbeeld:

- *Omvang risicogroepen in de Limburgse gemeente Beek*. ROA. ROA Fact Sheets, No. 003-6191

Bijlage 10 geeft een overzicht van al deze factsheets.

In 2019 is op verzoek van de Provincie Limburg ook onderzocht of op basis van de registerdata die het CBS beheert de deelname aan reïntegratietrajecten en de kans op reïntegratie in kaart kan worden gebracht. Hiervoor bleken de data echter vooralsnog niet van voldoende kwaliteit, maar wordt er door het CBS gezocht naar verbetering. Dit verkennende onderzoek is in september 2019 gepubliceerd in het (technisch) rapport (zie bijlage 11):

- *4Limburg: Kwaliteit re-integratie data CBS*. ROA. ROA Technical Reports, No. 004

Doelstelling subsidiejaar 2

Opleveren van profielschetsen van de complexiteit van de problematiek verschillende kwetsbare groepen/ onbenut arbeidspotentieel voor alle Limburgse gemeenten.

Het actief delen van deze profielschetsen met gemeenten en arbeidsmarktregio's en het consulteren van gemeenten om te bekijken hoe deze informatie vertaald kan worden in beleidskeuzes/ interventies.

Hoe is het aangepakt?

In jaar 2 zijn we ingegaan op de complexiteit van de problematiek van de kwetsbare groepen in Limburg. De data die hiervoor nodig zijn (meer peilmomenten, meer variabelen waaronder het (huishoud)inkomen en de vermogens/ schulden data) zijn door het CBS eind januari 2020 opgeleverd. Naast het in kaart brengen van de complexiteit van de problematiek van de kwetsbare groepen, zijn twee longitudinale analyses uitgevoerd om in beeld te krijgen welke factoren de kans op uitstroom uit uitkerings-afhankelijkheid en instroom naar werk beïnvloeden⁵.

Alle CBS data zijn gekoppeld om zicht te krijgen op de problematiek van mensen in een uitkeringsafhankelijke situatie. We hebben ons gericht op een vijftal kenmerken, die de re-integratie kunnen belemmeren: gezondheidssituatie, financiële situatie, opleidingsniveau, gezinssituatie en migratieachtergrond. Vervolgens hebben we een index ontwikkeld die de complexiteit van de problematiek in kaart brengt.

Daarna is voor alle gemeenten in Limburg bekeken hoeveel procent van de drie groepen uitkeringsafhankelijken – bijstandsontvangers, ww-ontvangers en arbeidsongeschiktheidsontvangers – te maken had met de vijf bovengenoemde kenmerken. Op basis van de relatieve positie van gemeenten is vervolgens de complexiteit van de re-integratieproblematiek onder de drie groepen uitkeringsafhankelijken in alle Limburgse gemeenten in kaart gebracht. Gedurende dit proces is er regelmatig contact geweest met Yvonne Bemelmans - Programmamanager Onderwijs en Arbeidsmarkt van de gemeente Heerlen en Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL) - om de relevantie van de profielschets voor het gemeentelijk beleid te waarborgen.

Er is ook een pilotstudie opgezet waarin voor de gemeente Heerlen op wijkniveau profielschetsen gemaakt zijn voor bijstandsontvangers. Hierbij is tijdens het onderzoek nauw contact geweest met de gemeente Heerlen. Daar was men tevreden over de relevantie van ons concept. Zuyd Hogeschool heeft vervolgens gesprekken gevoerd met mensen in een uitkeringssituatie. Dit kwalitatieve onderzoek wordt meegenomen in de rapportage waarin de pilotstudie voor de gemeente Heerlen beschreven wordt. In deze pilotstudie wordt voor 23 wijken in de gemeente Heerlen de complexiteit van de re-integratie problematiek van mensen met een bijstandsuitkering in kaart gebracht. Daarnaast worden op basis van de deze informatie, aangevuld met de resultaten van het kwalitatief onderzoek van Zuyd Hogeschool en de gesprekken met de gemeente Heerlen en andere Zuid-Limburgse gemeenten, beleidsaanbevelingen gedaan.

Resultaat/opbrengst

De resultaten voor alle 31 Limburgse gemeenten zijn gepubliceerd in de factsheet:

Profiel van uitkeringsafhankelijke inwoners in Limburg (ROA-F-2020/5) (bijlage 12).

Uit de factsheet komt het volgende beeld naar voren:

- ✓ Het profiel van inactieven zonder uitkering is over de gehele linie (gezondheid, financiële situatie, opleidingsniveau, migratiestatus en gezinssamenstelling) veel gunstiger dan dat van

⁵ De resultaten van deze analyses zijn opgenomen in het rapport voor de gemeente Heerlen.

uitkeringsafhankelijk. Deze groep is dus veel minder kwetsbaar dan de uitkeringsafhankelijken.

- ✓ Bij alle groepen uitkeringsafhankelijken (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en bijstand) is de financiële problematiek het grootst in de Zuid-Limburgse gemeenten. Gezondheidsproblemen komen veel vaker voor onder mensen in de bijstand dan onder mensen met een werkloosheidsuitkering. Gemeenten in Midden-Limburg hebben een hoger aandeel bijstandsonvangers met gezondheidsproblemen dan de gemeenten in Noord- en Zuid-Limburg.
- ✓ In de Limburgse gemeenten heeft tussen de 62% en 79% van alle bijstandsonvangers financiële problemen. Dat is veel hoger dan bij de mensen met een werkloosheidsuitkering, waarvan in de Limburgse gemeenten tussen de 14% en 29% financiële problemen heeft.
- ✓ Het percentage mensen in de bijstand dat een vmbo diploma of lager heeft, loopt tussen de Limburgse gemeenten uiteen van 36% tot 64%.
- ✓ In Limburgse gemeenten is het percentage mensen dat deel uitmaakt van een éénoudergezin het hoogst onder bijstandsonvangers (tussen de 6% en 17%). Onder andere in de Oostelijke Mijnstreek is dit percentage hoog.
- ✓ Bij 18 van de in totaal 31 Limburgse gemeenten is er sprake van meervoudige problematiek onder de bijstandsonvangers. Bij vier gemeenten is er zelfs vaak sprake een zeer complexe problematiek (hoge score op minimaal vier van de vijf profielkenmerken).

De factsheet is actief gedeeld met alle Limburgse gemeenten door het toe te sturen aan 89 contactpersonen (burgemeesters, wethouders en hogere ambtenaren) werkzaam bij Limburgse gemeenten. Verschillende gemeenten hebben de factsheet breed verspreid en positieve feedback op de factsheet gegeven. Een gerelateerd persbericht heeft bovendien voor media-aandacht in Limburg gezorgd.

Het overzicht van de complexiteit van de re-integratieproblematiek van de bijstandsonvangers op wijkniveau in de gemeente Heerlen is gepubliceerd in het rapport:

- *Profielchets bijstandsonvangers Heerlen – Complexiteit van de problematiek en reïntegratiekansen*. Dit rapport staat tezamen met de hieruit voortvloeiende publicaties vermeld in bijlage 13.

In het rapport is deze informatie aangevuld met:

- de uitkomsten van de longitudinale analyses van de mate waarin de verschillende profielkenmerken de kans op het vinden van werk beïnvloeden;
- de resultaten van het kwalitatief onderzoek van Zuyd Hogeschool.

Ten slotte worden er beleidsaanbevelingen gedaan op basis van deze informatie en de gesprekken met de gemeente Heerlen en andere Zuid-Limburgse gemeenten alsook de gesprekken die we met de gemeenten Venlo, Peel en Maas, Roermond, Beekdaalen, Gulpen-Wittem en Kerkrade hadden naar aanleiding van de *Profielchets uitkeringsafhankelijke inwoners in Limburg*.

Uit het rapport komt het volgende beeld van de ernst van de problematiek van de bijstandsonvangers en de beleidsimplicaties daarvan naar voren:

- Bijstandsonvangers in Heerlen hebben het meest te maken met financiële problemen. Dit betreft een huishoudinkomen onder de armoedegrens, schulden van minimaal 10.000 Euro of een schuldsaneringstraject. Ook gezondheidsproblemen komen relatief veel voor.

- Tussen wijken zijn er grote verschillen in de mate waarin bijstandsonvangers te maken hebben met financiële en gezondheidsproblemen. Dit pleit voor een wijkgerichte aanpak van deze problematiek.
- Voor vrijwel alle wijken in Heerlen geldt dat er onder bijstandsonvangers sprake is van een zeer complexe problematiek.
- Alle onderzochte profielkenmerken hangen samen met een lagere kans om duurzaam en volledig te reïntegreren. Dit geldt het sterkst voor financiële problemen en gezondheidsproblemen.
- Alleen bijstandsonvangers uit een éénoudergezin hebben juist een grotere kans om bijna twee jaar later werkzaam te zijn, maar dit geldt alleen voor werk met behoud van een uitkering.
- Bijstandsonvangers waarop slechts één aspect van toepassing is, hebben ongeveer 20% minder kans om te reïntegreren dan bijstandsonvangers waarop geen enkel aspect van toepassing is. Dit geldt ook voor de kans om bijna twee jaar later duurzaam en volledig gereïntegreerd te zijn. Daarom is het van groot belang om in te zetten op het verminderen van de financiële- en gezondheidsproblemen van bijstandsonvangers.
- Ook bij een grotere complexiteit van de problematiek zijn de reïntegratiekansen kleiner. Bijstandsonvangers waarvoor alle vijf aspecten van toepassing zijn hebben ten opzichte van bijstandsonvangers zonder problemen bijna twee jaar later ruim twee keer zo weinig kans op werk dan bijstandsonvangers waarvoor slechts één aspect van toepassing is. Dit geldt ook voor de kans om duurzaam en volledig te reïntegreren.
- Het onderzoek laat zien dat als bijstandsonvangers met complexe problematiek de horde om werk te vinden eenmaal genomen hebben, hun complexe problematiek minder nadelig is voor het behoud van werk. Dit betekent dat ook bijstandsonvangers met complexe problematiek aangemoedigd en gefaciliteerd moeten worden om aan het werk te gaan.
- Bijstandsonvangers met financiële problemen hebben een veel kleinere kans op (duurzame en volledige) reïntegratie. Of er naast deze financiële problemen ook nog sprake is van gezondheidsproblemen, doet er voor de (duurzame en volledige) reïntegratiekansen nauwelijks toe. Alleen als mensen met financiële problemen ook laagopgeleid zijn daalt de kans op reïntegratie weer sterk. Dit is overigens niet het geval voor een duurzame en volledige reïntegratie.
- Gezien het hoge percentage bijstandsonvangers met financiële problemen en de sterke relatie tussen het hebben van financiële problemen en iemands reïntegratiekansen, lijken financiële problemen de belangrijkste horde voor de reïntegratie van bijstandsonvangers.
- Een goede wijkgerichte aanpak richt zich op het verminderen van die problemen die relatief veel voorkomen onder bijstandsonvangers in de verschillende wijken.

De resultaten van het rapport zullen ook breder worden verspreid doordat de projectleider Annemarie Künn samen met Frederique Gustings (Beleidsmedewerker Economie van de gemeente Heerlen) een artikel schrijven in *Sociaal Bestek*; een tijdschrift dat veel wordt gelezen in deze beleidssector).

Naar aanleiding van deze studie heeft ESZL ons gevraagd om een voorstel te ontwikkelen voor een monitor arbeidsmarktindicatoren sectoren regio Zuid-Limburg. In dat kader is door ons de onderstaande Roadmap voorgesteld, waarover momenteel verder wordt gesproken.



Deelproject 3.3 Zichtbaar maken van de arbeids- en ontwikkelingsmogelijkheden van kwetsbare groepen

Doel van het project

Dit project is erop gericht om de mogelijkheden en capaciteiten van mensen uit de doelgroep ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ in kaart te brengen en organisaties een instrument te bieden waarmee (her)toetreden tot de arbeidsmarkt kan worden gefaciliteerd. Met het oog hierop is een instrument ontwikkeld, de *Maastrichtse Werk Capaciteiten Monitor* (MW©M), die arbeidsgedrag in kaart brengt en de mogelijkheden om dat gedrag te verbeteren aangeeft (van Ruitenbeek e.a. 2018; 2020). Het vormt een instrument dat zeer geschikt is om in te zetten bij het begeleiden naar werk. Bij veel Gemeentelijke Sociale Diensten beschikt men momenteel zeer summier, of soms helemaal niet, over informatie m.b.t. de arbeidscapaciteiten van cliënten om goede begeleidings- en ontwikkeltrajecten naar de arbeidsmarkt op te zetten. Het instrument kan professionals van de Gemeentelijke Sociale Diensten ondersteunen bij het **verlenen van nazorg** aan cliënten en het geven van advies en ondersteuning aan werkgevers ten behoeve van de ontwikkeling van de cliënt in de werkcontext. In de praktijk wordt veelal met een ‘loonwaardebepalingssysteem’ gewerkt. Echter, het is bij veel groepen zeer moeilijk om vooraf te bepalen wat de arbeidsmogelijkheden zijn, daar zijn loonwaardebepalingssystemen niet geschikt voor. Zeker nu SW-bedrijven worden opgeheven, of ‘omgebouwd’ tot ‘ontwikkelbedrijven’ kan de MW©M een zeer behulpzaam instrument zijn.

Doelstelling subsidiejaar 1

De doelstelling van dit deelproject is dat bij 3 Limburgse gemeenten de *Maastrichtse Werk Capaciteiten Monitor* (MW©M) wordt ingezet om het arbeidspotentieel in kaart gebracht.

Hoe is het aangepakt?

In jaar 1 is begonnen met het leggen van contacten met diverse instanties (Gemeentelijke organisaties, Werkgevers Service Points (WSP), Opleidingsinstanties, Sociale Werkplaatsen) in de Provincie Limburg. Er zijn gesprekken gevoerd, en er zijn voorlichtingsbijeenkomsten bij deze organisaties gehouden, waarin de mogelijkheden en voordelen van de *Maastrichtse Werk Capaciteiten Monitor* (MW©M) zijn toegelicht. Als aanvulling daarop zijn er ook vele demonstraties gegeven m.b.t hoe de MW©M werkt, wat het vraagt en welke informatie beschikbaar komt.

In de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg heeft *Centrum Inclusieve ArbeidsOrganisaties* (CIAO) met alle partijen samengewerkt aan het voorstel ‘Matchen op Werk’ dat door de arbeidsmarktregio is

ingediend bij het Ministerie van SZW. De aanpak zoals door CIAO aangedragen, is als leidraad gebruikt bij de aanvraag. Deze aanpak richt zich zowel op de 'vraagzijde' (creëren van passend werk) als op de 'aanbodzijde' (voorbereiden van de doelgroep d.m.v. vormen van een arbeidspool).

Resultaat/opbrengst

Er is met de Gemeenten Maastricht en Valkenburg gesproken om de arbeidsmogelijkheden van relevante groepen uit de Bijstand in kaart te brengen middels de *MW@M*. Dit zou ook impliceren dat de samenhang in de keten tussen Sociale Dienst, en SW-bedrijf (MTB) en Werkgevers Service Point (WSP) die er op gericht is om mensen naar werk te begeleiden, verbetert.

Tevens heeft er een eerste overleg plaatsgevonden met de coördinatoren van de drie Limburgse arbeidsmarktregio's waarbij de vraag centraal stond in hoeverre de *MW@M* een rol kan spelen bij de uitvoering van het programma '*Door Inzicht aan de Slag*'. In dit project willen de drie arbeidsmarktregio's samenwerken met LWV en UWV om de arbeidsmogelijkheden van een groot aantal mensen, die nu langs de kant staan, in kaart te brengen. De mogelijkheden van de *MW@M* zijn toegelicht.

Tot nu is tevens bereikt dat de ambtenaren die voor dit dossier verantwoordelijk zijn enthousiast zijn over de mogelijkheden van deze nieuwe aanpak. Dit is een belangrijk voorwaarde om meer mensen te laten participeren.

Ook heeft CIAO met partijen uit arbeidsmarktregio Limburg Zuid samengewerkt om het voorstel '*Matchen op Werk*' bij het Ministerie van Sociale Zaken te kunnen indienen.

Doelstelling subsidiejaar 2

Voor subsidiejaar 2 heeft de Provincie Limburg aanvullend expliciet gevraagd om de expertise van het *Centrum Inclusieve ArbeidsOrganisaties* (CIAO) te koppelen aan de uitvoering van het programma '*Door Inzicht Aan de Slag*' (DIADS).

Hoe is het aangepakt?

Het verzoek om samen te werken met DIADS past goed in de strategie van *4Limburg* om verbinding te leggen met partijen. Aangezien het contact met de arbeidsregio's al bestond is contact gezocht met het projectteam van '*Door Inzicht Aan de Slag*' (DIADS). Dit heeft ertoe geleid dat diverse afspraken en voorlichtingsbijeenkomsten zijn georganiseerd met vertegenwoordigers en medewerkers vanuit de drie arbeidsmarktregio's om de kennis, expertise en werkwijze van CIAO toe te lichten. In het bijzonder zijn de mogelijkheden en toepassing van de *Maastrichtse Werk Capaciteiten Monitor* (MW@M) tijdens deze bijeenkomsten toegelicht.

Resultaat/opbrengst

De partijen gaven aan enthousiast te zijn over de mogelijkheden die de MW@M biedt. Ook wilden de coördinatoren van de drie Limburgse arbeidsmarktregio's bij diverse Gemeenten een pilot invoeren om de Monitor toe te passen. Het resultaat is dat 'Projectteam Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg' een bijeenkomst heeft uitgeschreven (voor 21-11-2018) bedoeld om (citaat uit de uitnodiging):

"transparant te maken, en in beeld brengen van de mogelijkheden, ontwikkelpotentieel en de begeleidingsbehoefte van leerlingen, studenten en werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden. Om vervolgens de passende vorm van ondersteuning te bieden.

Hoe doen we dat, wat leveren onze huidige diagnose-instrumenten op, spreken we dezelfde diagnosetaal, hoe ziet het profiel van de (toekomstige) werkzoekende en de werkgeversvraag eruit etc.?"

Ook in andere regio's zijn bijeenkomsten opgezet die tot doel hadden om vertegenwoordigers van Gemeenten over te halen om alternatieven voor hun huidige aanpak en werkwijzen te onderzoeken en te proberen, teneinde ook pilots te kunnen uitzetten waarin de MW@M zou kunnen worden uitgetoet. Veel Gemeentelijke organisaties konden in de voor dit project beschikbare tijd helaas nog niet tot een beslissing komen.

Positief was wel dat deze bijeenkomsten hebben geleid tot verkennende gesprekken met diverse gemeentelijke Sociale Diensten (waaronder Maastricht/Heuvelland, Venlo, Sittard-Geleen, Beekdaalen, Heerlen, Roermond), waarbij de uitvoeringsorganen van gemeenten betrokken waren (i.e. Podium24, en MTB (Maastricht); Kompas (Gemeente Beekdalen); WSP Parkstad (Heerlen). Maar ook bij andere (publieke) organisaties, zoals UWV, Levanto Groep en Mondriaan (GGZ) die interesse in het instrument hadden zijn pilots gestart.

Uiteindelijk heeft dat geleid tot de start van pilotprojecten in Gemeenten Venlo, Maastricht, en Sittard-Geleen waarbij de MW@M ingezet wordt om werkvermogen van kandidaten te bepalen en vervolgens naar werk te begeleiden.

UWV heeft de MW@M opgenomen in hun instrumentarium, nadat een succesvolle pilot heeft uitgewezen dat deze Monitor een bijdrage levert aan het naar werk geleiden van cliënten.

Deelproject 3.4 Inclusieve Arbeidsorganisatie

Doel van het project

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijken in vele gevallen de arbeidseisen (gevraagde kwalificaties) te hoog te zijn. Dit is een probleem van de moderne samenleving waar veel gebruik gemaakt wordt van technologie, en de nadruk op effectiviteit en efficiency ligt. Hierdoor is de groep, waarop de omschrijving 'afstand tot de arbeidsmarkt' van toepassing is, toegenomen. Het *Centrum Inclusieve ArbeidsOrganisaties* (CIAO) heeft een methodiek ontwikkeld ('Inclusief Herontwerp van Werk', IHW of ook wel 'functiecreatie' genoemd), die organisaties kan helpen om arbeid geschikt te maken voor mensen met 'minder mogelijkheden'. Hiermee kunnen bedrijven onder meer geholpen worden om de bestaande arbeidsreserve van mensen met een 'afstand tot de arbeidsmarkt' eventueel in te schakelen, en mogelijke tekorten aan personeel op te vangen.

Doelstelling subsidiejaar 1

De doelstelling voor project 3.4 en 3.5 zijn samengevoegd in de beschikking. In dit kader worden 20 Limburgse bedrijven i.s.m. LWV en UWV benaderd en voorgelicht met betrekking tot het thema 'Inclusieve Organisatie' (het opsporen van geschikt werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt), en 'gezonde en flexibele organisatie'. Tevens zullen 20 bedrijven concreet worden geadviseerd aan de hand van de methodieken van het Expertisecentrum (CIAO).

Hoe is het aangepakt?

De afspraken met LWV zijn door Ondernemend Limburg kort na aanvang van het Programma 4Limburg formeel opgeschort⁶. Hierdoor is in deze fase niet samen met LWV opgetrokken, en dat betekent dat de uitvoerders van het programma zelf bedrijven hebben benaderd en geïnformeerd over de mogelijkheden van de methodiek van CIAO. Hiertoe zijn netwerkbijeenkomsten van

⁶ Ondernemend Limburg/LWV wilde betaald worden voor samenwerking met 4Limburg (zoals voor het organiseren van bijeenkomsten voor leden); hiervoor ontbraken de middelen in de begroting van 4Limburg. Na opschorting van activiteiten heeft de Universiteit getracht het gesprek weer op gang te brengen. Tot nu toe zonder veel succes.

ondernemers bezocht (bijv. 'Make Tech platform' in Noord Limburg (ongeveer 50), het MVO platform SPRINC in Parkstad (ongeveer 40)), en zijn daar spreekbeurten verzorgd, evenals op bijeenkomsten (zoals bijv. 'Limburg Unlimited' in het MECC (ongeveer 60)). Ondertussen zijn in deze periode ook bedrijven bezocht door de 'Aanjager Banenafpraak Limburg', de heer Van Hoof (ongeveer 40).

Voorts zijn via publicaties en oproepen in lokale media (bijv. via 'De Limburger'; nieuwswebsite 'Wij Limburg.nl') veel bedrijven benaderd (dagelijks bezoekersaantal 10.000 lezers). Dit heeft ook diverse reacties, en vragen om nadere informatie opgeleverd.

Daarnaast zijn er via de werkgeversadviseurs van het UWV in zowel Noord-, Midden- en Zuid-Limburg bedrijven geïnformeerd (ongeveer 45). Hiervoor zijn de 'Adviseurs werkgeversdienstverleners' van het UWV voorbereid d.m.v. cursussen die door CIAO zijn georganiseerd. Ook de contacten met de vakbonden op regionaal (Provincie) niveau zijn benut om de kennis en inzichten te verspreiden. Daarnaast zijn er veel individuele bedrijven bezocht die naar aanleiding van eerdere publicaties om nadere informatie hebben verzocht. Dit betekent dat er zo'n 235 bedrijven actief zijn benaderd om geïnformeerd te worden omtrent de mogelijkheden van het 4Limburg programma met betrekking tot 'inclusieve' en 'gezonde' organisatie. En daarnaast zijn heel veel bedrijven 'passief' geïnformeerd via een nieuwsbericht op 'WijLimburg.nl'.

In de voorlichtings- en informatiesessies is voor dit project ook de koppeling gemaakt met deelproject 3.5 (MKB adviseren t.a.v. flexibele en gezonde organisatie). Indien een bedrijf informatie en advies wil m.b.t. de *Inclusieve Organisations* wordt altijd uitgelegd dat dit een herschikking van activiteiten en taken vraagt. En indien het tot een herschikking van activiteiten en taken komt, zal ook gekeken moeten worden naar de consequenties voor het zittend personeel. Eventuele knelpunten in de organisatie waar werknemers 'last' van hebben, of die de duurzame inzetbaarheid kunnen beïnvloeden kunnen dan meteen worden geadresseerd⁷ & ⁸.

Resultaat/opbrengst

Het resultaat is dat ongeveer 235 bedrijven (meer dan de aanvankelijke doelstelling van 200) zijn geïnformeerd over de mogelijkheden van de 'Inclusieve Organisatie'. Daarnaast hebben deze bedrijven ook informatie gekregen over 'gezonde en flexibele organisatie' (project 3.5).

Aan het eind van deze fase is het management van 24 organisaties geadviseerd over de mogelijkheden van het 'inclusief advies' en advies aangaande 'gezonde en flexibele organisatie' (zie bijlage 14). Van deze organisaties hebben 5 organisaties te kennen gegeven een stap verder te willen gaan, en een analyse willen laten uitvoeren die de mogelijkheden in kaart brengt om mensen uit de doelgroep 'afstand tot de arbeidsmarkt' in de organisatie op te nemen, d.w.z. een 'inclusieve organisatie' te worden.

Voorts is een pilotproject opgezet met het Zuyderland Ziekenhuis waarbij de doelstelling is om op diverse afdelingen werk te ontwerpen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt er met WSP's van de Gemeenten Heerlen, Sittard, en met het UWV gesproken over de opzet van een

⁷ Mulders, H., van Ruitenbeek, G., en Zijlstra, F. (2020). Methode Inclusief Herontwerp van Werk vernieuwd: IHW2.0. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*. Vol. 28(8), 46-49. <https://doi.org/10.1007/s12498-020-1262-5>

⁸ Van Ruitenbeek, G., Mulders, H. & Zijlstra, F., (2019). Inclusief organiseren opent nieuwe perspectieven. *Sociaal Bestek*, Maart, 2019, blz 46-48.

‘arbeidspool’ gerekruteerd uit de bestanden van Gemeenten en UWV. Deze mensen dienen voorbereid te worden op werk middels adequate trajecten (werk fit maken, opleiding, etc.).

In een aantal gevallen zijn bedrijven geïnteresseerd in de combinatie met deelproject 3.5, gericht op een gezonde en flexibele organisatie. Dat betekent dat enkele organisaties hebben aangegeven eerst de resultaten van de scan (deelproject 3.5) te willen afwachten.

Doelstelling subsidiejaar 2

Doelstelling voor het 2^e subsidiejaar bestond uit het uitwerken en afronden van de in het 1^e jaar geïnitieerde adviestrajecten.

Inclusief werken betekent dat organisatieprocessen aangepast worden zodat er functies ontstaan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vraagt dat de inrichting van de organisatie flexibeler wordt; door ‘ruimte te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’ kan er ook tegemoet worden gekomen aan de klachten van werknemers over bijv. hoge werkdruk. Inclusiviteit van organisaties hangt dus samen met duurzame inzetbaarheid van zittend personeel.

Hoe is het aangepakt?

In subsidie jaar 2 is de informatievoorziening aan bedrijven voortgezet en is weer met LWV opgetrokken. In deze periode zijn diverse gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten en spreekbeurten georganiseerd om organisaties de succesverhalen van andere organisaties te laten horen (o.a. LWV-kring Zuid-Limburg tijdens ‘Limburg Leads’ (15-5-2019), en WSP Noord-Limburg i.s.m. LWV-kring Noord-Limburg (4-6-2019); en een sectorale bijeenkomst voor techniek en procesindustrie in Urmond (28-1-2020), en ook zijn de regionale Adviesraden Sociaal Domein geïnformeerd (31-10-2019).

Tijdens deze bijeenkomsten zijn de mogelijkheden en voordelen van ‘inclusieve organisaties’ en ‘flexibel en gezond inrichten van organisaties’ toegelicht, mede aan de hand van succesvolle verhalen van collega-ondernemers, waarbij het adviestraject al is afgerond.

Met 24 organisaties is gesproken over het uitvoeren van een ‘organisatie scan’ (project 3.5), en het uitvoeren van een ‘analyse van de werkprocessen’ (project 3.4).

De analyse van werkprocessen heeft tot doel om te exploreren waar geschikt werk voor ‘mensen met afstand tot de arbeidsmarkt’ zit, of valt te creëren. Hiertoe wordt de methodiek gebruikt die is ontwikkeld door *Centrum Inclusieve ArbeidsOrganisaties*. De betreffende analyses zijn uitgevoerd door mensen die aan de hand van de CIAO-methodiek zijn getraind.

Daarnaast is met UWV en de Werkgeversservicepunten (WSP's) in de arbeidsmarktregio Limburg Zuid samengewerkt, onder andere aan het opstellen van de ondersteuningsaanvraag ‘Matchen op Werk’, ingediend bij SZW, en later bij het opstellen van het plan ‘Perspectief op Werk’.

De inzet van arbeidspools waarbij mensen voorbereid worden op arbeid is hierbij een belangrijk instrument. Er is, met diverse instanties, aan gesproken over het vormen van dergelijke arbeidspools. Hiermee wordt een flink aantal mensen perspectief gegeven op deelname aan de samenleving, hoewel exacte aantallen in dit stadium niet zijn te geven.

Resultaat/opbrengst

Zoals in het verslag over jaar 1 is aangegeven hebben veel organisaties aangegeven eerst de resultaten van de organisatiescan (project 3.5) te willen af wachten, alvorens naar analyses te willen kijken. Als gevolg daarvan zijn bij 7 van de 16 organisaties waarmee is gesproken over analyses ook daadwerkelijke analyses uitgevoerd (zie bijlage 14). Deze analyses hebben geleid tot een advies aangaande de mogelijkheden om werkprocessen zodanig in te richten dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de organisatie opgenomen kunnen worden. Sommige organisaties hebben de adviezen ook uitgevoerd en geïmplementeerd, en mensen met 'afstand tot de arbeidsmarkt' in dienst hebben genomen.

Dit heeft tot bijzondere oplossingen voor bestaande knelpunten in organisaties geleid. Als voorbeeld: in de bouwsector werd door de bouwlieden werkdruk ervaren; naar aanleiding van de analyses is op enkele bouwplaatsen iemand toegevoegd die de bouwplaats opruimt en schoonhoudt en op deze wijze de bouwlieden werk uit handen neemt. Wel moesten hiervoor wat weerstanden worden overwonnen omdat sommige voorlieden vinden dat het opruimen van de bouwplaats door de bouwlieden zelf dient te gebeuren, "omdat dit altijd zo gebeurde...".

Overigens zijn ook op kantoor van dit bouwbedrijf werkplekken gerealiseerd voor personen uit de doelgroep, middels verschuiven en aanpassen van werkprocessen.

Ook bij een onderwijsinstelling is het advies geïmplementeerd, en worden docenten administratieve taken uit handen genomen, hetgeen tot een vermindering van de werkdruk moet leiden.

Tevens zijn er organisaties die grote moeite hebben om personeel aan te trekken vanwege tekorten op de arbeidsmarkt en mogelijkheden zien om via herschikking van werkzaamheden en taken ander personeel aan te trekken, waardoor dit tekort minder schrijnend is. Zo is een project gestart in een grote zorginstelling, waarbij in verschillende divisies en op meerdere afdelingen onderzocht is welke mogelijkheden er zijn om via de CIAO-methodiek werkplekken te organiseren voor mensen die een zekere afstand tot arbeidsmarkt. Inmiddels hebben bij betrokken afdelingen de analyses plaatsgevonden, en zijn in samenspraak met de medewerkers voorstellen geformuleerd voor anders inrichten van de processen. Dit project is nu in de implementatiefase.

De huidige corona situatie heeft voor vertraging gezorgd in dit project. Echter, men denkt nu wel na over de vraag in hoeverre de voorgestelde aanpak ook een rol kan spelen bij het eventueel weer opschalen van de ICT-capaciteit indien de gevreesde 2^e golf dit nodig maakt.

Daartegenover staat dat er ook organisaties zijn die, nadat het analyserapport en advies zijn ontvangen, erachter komen dat het management geen goed beeld heeft van de werkzaamheden in de organisatie en eerst interne veranderingen willen doorvoeren alvorens verdere stappen te zetten.

Daarmee is een belangrijke opbrengst van dit project dat is aangetoond dat de methodiek werkt en toepasbaar is in allerlei sectoren, zoals zorg, zakelijke dienstverlening, onderwijs, industrie en bouw. Ook blijkt er wel belangstelling te zijn bij werkgevers, omdat de aanpak kan helpen bij het oplossen van verschillende problemen op gebied van Human Resources, waar organisaties mee te maken hebben. Maar er moet bij worden aangetekend dat organisaties ook aarzelend zijn, en de aanpak diepgaand vinden, met verstekende gevolgen. Niet iedereen is bereid om met mensen uit de doelgroep 'afstand tot de arbeidsmarkt' te werken.

In de verslagperiode is ook gewerkt aan scholing en ontwikkeling van professionals. Middels spreekbeurten, Webinars en ontwikkeling van cursussen en geven van trainingen, is de CIAO-methodiek gedeeld met professionals, zoals Arbeidsdeskundigen, HR-functionarissen, jobcoaches, en ‘Adviseurs werkgeversdienstverlening’ van UWV, die op dit terrein werkzaam zijn. Daarnaast zijn ook de organisaties die binnen een arbeidsmarktregio actief zijn ondersteunt met kennis en advies (zoals bij het opstellen van ‘Matchen op werk’, en ‘Perspectief op werk’ in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg).

Belangrijk om te vermelden is ook het feit dat de aanpak die door CIAO/4Limburg wordt gepromoot inmiddels ook door andere partijen (landelijk) wordt gedragen en opgepikt (olievlekwerking). Inmiddels heeft de Staatssecretaris SZW (mevr. Van Ark) in een kamerbrief met betrekking tot het ‘Breed Offensief’ (november 2019) laten weten dat de aanpak van ‘anders organiseren van werk’ veelbelovend is, en is in de nieuwe SUWI wet (wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk & Inkomen, jan. 2021) opgenomen dat de kennis hieromtrent in elke arbeidsregio beschikbaar moet zijn.

Deelproject 3.5 Ondersteuning MKB bij flexibelere en gezonde inrichting van de organisatie

Doel van het project

In dit deelproject ligt de focus op het ondersteunen van MKB-organisaties bij een flexibele en gezonde inrichting van de organisatie. Het doel is dat werknemers worden ondersteund om meer mogelijkheden te ontwikkelen om het werk zelf vorm te geven. Dit heeft als mogelijke voordelen dat het meer arbeidsvreugde oplevert, en het ziekteverzuim reduceert, maar vooral ook dat dit tot meer flexibiliteit en een grotere mate van efficiëntie in de organisatie kan leiden. Door het opsporen van wat werknemers als knelpunten ervaren in de wijze waarop het werk is georganiseerd, kunnen de aangrijpingspunten gevonden worden tot verbetering.

Doelstelling subsidiejaar 1

Doelstelling in de beschikking is samengenomen met deelproject 3.4: 200 bedrijven benaderen en 20 bedrijven adviseren.

Zie hier ook de toelichting bij deelproject 3.4

Na de voorlichting worden bedrijven aangeboden om een scan te laten uitvoeren om de knelpunten te inventariseren. Dit houdt in dat een survey wordt afgenomen onder werknemers van de betreffende organisatie. De resultaten van de scan worden voorgelegd aan management en werknemers van de bedrijven. Hier wordt door het management en de adviseur van 4Limburg samen gekeken naar welke punten opvolging vereisen: wat herkent men? Welke resultaten zijn verrassend? Welke onderwerpen zijn extra belangrijk? Antwoorden op deze vragen vormen de basis voor fase 2, waarin middels focusgroepen met medewerkers concrete problemen worden geïdentificeerd. Concrete adviezen volgen hieruit. Onderstaand figuur geeft de verschillende stappen in het proces weer.



In het eerste jaar hebben 15 organisaties te kennen gegeven dat ze scan willen laten uitvoeren, en bevinden 2 organisaties zich in de eerste fase (kennismaking); voor 5 organisaties wordt de scan voorbereid, en bij 5 organisaties wordt de scan uitgevoerd (d.w.z. verzameling van gegevens); bij 2 organisaties is het eerste rapport kort geleden besproken, en voor 2 organisaties worden nu alvast de 'focusgroepen' voor jaar 2 georganiseerd. Na afronding van de focusgroepen en verwerking van de gegevens worden verbeteringsvoorstellen gedaan.

Door de verbeteringsvoorstellen van een groot aantal organisaties te vergelijken kunnen mogelijk nieuwe interventies ontwikkeld worden, die of generiek, of sectorspecifiek zijn.

Resultaat/opbrengst

Na jaar 1 zijn in deelprojecten 3.4 en 3.5 gezamenlijk 24 organisaties in behandeling (zie bijlage 14). Inmiddels zijn al enkele adviezen afgegeven met verbeteringsvoorstellen. De organisaties zijn erg blij met de resultaten van de analyse (3.4) en de scan (3.5). Dit helpt hun beter inzicht te krijgen in hun bedrijfsprocessen en de mogelijkheden tot zowel inzet van de doelgroep als verbetering van de duurzame inzetbaarheid van zowel zittend als toekomstig personeel. Deze bedrijven hebben nu in overweging of ze verder gaan met de verdiepingsslag van fase 2. Dit is een managementbeslissing.

De resultaten van deelprojecten 3.3, 3.4, en 3.5 dienen gezamenlijk in ogenschouw te worden genomen. Een gezonde en flexibele organisatie heeft vele voordelen. Het geeft werknemers meer grip op hun werk, en kan aangeven hoe de organisatie meer 'inclusief' gemaakt kan worden. Tegelijkertijd krijgen wij d.m.v. de resultaten van de scan zicht op hoe het staat met de duurzame inzetbaarheid in verschillende organisaties in Limburg. Ook zien wij steeds duidelijker op welke vlakken werkgevers in het MKB hulp kunnen gebruiken bij het 'gezond houden' van de werkomgeving (zie ook project 2.1 en 2.2). Daarnaast wordt helder hoeveel organisaties nog kunnen doen om inclusief te zijn, door volwaardige functies te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een inclusieve organisatie biedt mogelijkheden een doelgroep van mensen met 'afstand tot de arbeidsmarkt' perspectief op werk te geven, maar biedt tevens alternatieve mogelijkheden om personeelstekorten op te vangen, of werkdruk in de organisatie aan te pakken.

Doelstelling subsidiejaar 2

Subsidiejaar 2 vormt een continuering van jaar 1: Bedrijven worden ondersteund bij het flexibel en gezond inrichten van hun organisatie, en werknemers worden ondersteund om meer mogelijkheden te ontwikkelen om het werk zelf vorm te geven. Geïnitieerde trajecten worden uitgewerkt.

Hoe is het aangepakt?

Zie ook project 3.4. In subsidiejaar 2 zijn de geïnitieerde trajecten gecontinueerd volgens de aanpak hierboven beschreven. Het verslag van de scan is in iedere organisatie met vertegenwoordigers van werknemers (OR) en management besproken. In deze fase (jaar 2) maakt de 4Limburg adviseur samen met de organisaties een verdiepingsslag. Door middel van meerdere focusgroepen (aantal afhankelijk van grootte organisatie) van ongeveer 8 medewerkers, gaat men op zoek naar de concrete problemen die schuilen achter de resultaten van de eerste scan. Door middel van open dialoog wordt duidelijk waar medewerkers op een dagelijkse basis mee te maken hebben. Wat geeft ze stress? Waar liggen ze wakker van? Wat kan er beter geregeld worden in de betreffende organisatie? Vervolgens wordt er ook gevraagd: Hoe kan dit anders? Welke mogelijkheden zien jullie? Zo wordt er op een constructieve manier door medewerkers naar oplossingen gezocht ter oplossing van knelpunten en ter verbetering van de organisatie als geheel.

Resultaat/opbrengst

Aan het eind van jaar 2 is voor 9 organisaties het adviestraject voor ‘gezonde en flexibele organisatie’ afgerond, en voor 6 organisaties is het traject in proces. Vanwege de Corona situatie zijn niet alle geïnitieerde trajecten tijdig afgerond.

Voor het traject ‘gezonde en flexibele organisatie’ hebben deelnemende organisaties, naast een rapport met de resultaten van de scan, ook een rapport met de resultaten van de focusgroepen. Hierin wordt uitgebreid verslag gedaan van de gevonden knelpunten én oplossingen. Aanbevelingen van de adviseur voor het management vloeien hieruit voort. Een voorbeeldverslag (fase 1 + fase 2) is bijgevoegd (bijlage 15).

De resultaten laten zien dat vele organisaties kampen met soortgelijke organisatorische knelpunten, die de ‘duurzame inzetbaarheid’ van personeel bedreigen. Deze knelpunten kunnen grofweg in vijf categorieën worden ingedeeld: werkdruk, leren en ontwikkelen, werkprocessen, management en leiderschap, en communicatie en cultuur. Ondanks dat elke organisatie knelpunten uit deze zelfde vijf categorieën tegenkomt, zijn concrete problemen toch erg organisatie- of sectorspecifiek. Dit benadrukt nogmaals dat het optimaliseren van de werkomgeving een op maat gemaakte aanpak vereist. Ook hebben we geleerd dat knelpunten heel klein, maar ook groter kunnen zijn. Sommige problemen waren dan ook makkelijk en direct op te lossen. Een paar kleine aanpassingen kunnen soms net zo veel druk van de ketel halen als één rigoureuze.

De aanpak door focusgroepen in de organisatie hierover te laten praten laat ook zien dat er veel ‘oplossend vermogen’ binnen organisaties bestaat, dat wil zeggen dat er op de werkvloer ideeën leven m.b.t. hoe zaken anders aangepakt kunnen worden, met name om de werkdruk te verminderen. Ten aanzien van leiderschap ziet men wel dat zaken niet goed gaan, maar heeft men minder vaak zicht op hoe het anders/beter kan. Vaak omdat dit met personen samenhangt. Leiderschap vraagt specifieke vaardigheden, zoals communicatie en empathisch vermogen.

Concluderend kan worden gezegd, dat door middel van de projecten 3.4 en 3.5 organisaties meer inzicht krijgen in hun eigen organisatie processen. Dit is vooral voor het MKB van belang omdat deze organisaties zich doorgaans meer richten op het werk dat gedaan moet worden, en wat minder reflecteren op de eigen processen, en zich ook vaak minder competent achten om hierop in te grijpen. De door 4Limburg gehanteerde aanpak heeft organisaties laten zien op welke wijze men zelf problemen in de organisatie kan aanpakken. De ondersteuning die hierbij geboden is vanuit het 4Limburg programma werd daardoor als nuttig ervaren.

Diverse organisaties hebben aangegeven een ‘follow up’ te willen om effecten van maatregelen te evalueren, maar door de ‘corona crises’ is dit ‘on hold’ gezet.

Conclusie Thema 3

In dit thema ‘Inclusieve arbeidsmarkt organisatie’ is allereerst de omvang van het onbenutte arbeidspotentieel voor alle Limburgse gemeenten in kaart gebracht. Dit is daarna aangevuld met profielschetsen van de complexiteit van de problematiek waarmee verschillende groepen uitkeringsontvangers kampen. Deze profielschetsen zijn middels factsheets aan alle Limburgse gemeenten aangeboden. Omdat de problematiek van de verschillende groepen binnen het onbenutte arbeidspotentieel vaak een sterk wijkgericht karakter heeft, is voor de gemeente Heerlen een pilot-studie gedaan waarin de problematiek van de bijstandsonvangers op wijk niveau in kaart wordt gebracht. In aanvulling daarop wordt ook aangegeven in hoeverre de verschillende problemen waarmee men kampt de reïntegratiekansen verminderen. Op basis van deze informatie en de feedback

die we hierop hebben gekregen in gesprekken met verschillende gemeenten zijn door ons beleidsaanbevelingen gedaan.

Daarnaast zijn met diverse gemeenten zijn, middels het programma 'Door inzicht Aan de Slag', gesprekken gevoerd om te bekijken hoe de kwetsbare groepen naar de arbeidsmarkt begeleid kunnen worden. Hierbij zijn ook de inzichten die binnen het programma 4Limburg (en CIAO) verworven zijn gepresenteerd. Ook zijn er vele bedrijven bezocht en geïnformeerd over de mogelijkheden die er zijn aangaande een inclusieve en gezonde organisatie.

Het beeld dat uit de projecten in Thema 3 naar voren komt wijst erop dat er in Limburg relatief meer kwetsbare groepen zijn dan in andere provincies, en dat financiële - en gezondheidsproblematiek hier een prominente rol spelen. Deze kwetsbare groepen zijn vaker te vinden in de Oostelijke en Westelijke Mijnstreek. Het blijkt moeilijk om deze groepen te bereiken en te laten integreren in de arbeidsmarkt. Het feit dat er wel vraag naar arbeid is (techniek en zorg) zou als een kans kunnen worden gezien, echter, de vraag richt zich primair op mbo-4 niveau en hoger.

Het verbeteren van de match van het onbenutte arbeidspotentieel in Limburg met de vraag op de arbeidsmarkt vraagt om een bijzondere aanpak. In de projecten 3.3 en 3.4 zijn innovatieve benaderingen gepresenteerd en getest die kunnen helpen om de geschetste mismatch op de arbeidsmarkt aan te pakken. Enerzijds wordt in 3.3 een alternatief geschetst voor het begeleidingsproces naar de arbeidsmarkt, en in 3.4 is een benadering geschetst die het mogelijk maakt om werkgelegenheid te creëren voor kwetsbare groepen. Er zijn voorzichtige aanwijzingen dat de geschetste benaderingen effect kunnen hebben. Ondanks dat mensen bij Gemeenten de mogelijkheden wel zien, kost het (te) veel tijd (en moeite) om de werkwijze van de Sociale Dienst op deze mogelijkheden aan te passen. De tijd binnen deze pilotfase is hiervoor te kort gebleken. Andere organisaties (zoals Levanto, UWV) waarbij een grotere centrale sturing mogelijk is hebben hier minder last van.

Ook voor organisaties in het MKB is het lastig om alternatieve wegen te bewandelen, maar ze voelen wel de druk om dit te proberen. De geschetste mismatch op de arbeidsmarkt maakt dat bedrijven ook open staan voor alternatieve methoden. Vooral omdat veel bedrijven zien dat er een (te) grote druk ligt op de huidige medewerkers is men bereid de situatie onder de loep te nemen en zich te laten informeren over alternatieve opties.

Eerder onderzoek wijst erop dat participeren middels arbeid een positieve uitwerking heeft op de (geestelijke) gezondheid van mensen (Arbeid als medicijn). In situaties waar financiële problematiek en gezondheidsproblemen ervoor zorgen dat mensen in een kwetsbare positie terecht komen is het belangrijk om te bekijken wat mensen nog voor bijdrage kunnen leveren. De in 3.3 gepresenteerde methodiek kan daar goed bij helpen. De *MW@M* neemt de huidige mogelijkheden van mensen tot uitgangspunt en helpt daarbij een weg uit te stippelen tot uitbouwen van die mogelijkheden. De methodiek is valide en bruikbaar gebleken⁹ & ¹⁰. Gemeenten kunnen daar hun voordeel mee doen, meer dan nu het geval is.

⁹ Van Ruitenbeek, G. Zijlstra, F.R.H., & Hulsheger, U., (2018). The Development of an instrument to measure the Work Capability of People with Limited Work Capacity (LWC). In: *Journal of Occupational Rehabilitation*. 29(1) 163-174; <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9774-x>

¹⁰ Van Ruitenbeek, G.M.C., Zijlstra, F.R.H., & Hulsheger, U.R., (2020) Predicting and Assessing Work Performance of People with Disabilities and Limitations – a Multi-wave, Multi-source Study, *Journal of Occupational Rehabilitation*, online 10-9-2020, <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09925-8>

Aanbevelingen Thema 3

Het is belangrijk dat ook bijstandsontvangers die kampen met een complexe problematiek aangemoedigd en gefaciliteerd worden om aan het werk te gaan. Ook voor hen geldt dat als de horde om werk te vinden eenmaal genomen is, hun complexe problematiek nadelig is voor het behoud van werk. Een beleid gericht op het bieden van een perspectief om de financiële problemen waarmee het overgrote deel van de bijstandsontvangers te kampen heeft te verminderen kan een belangrijke horde voor de re-integratie van bijstandsontvangers wegnemen.

Voor de re-integratie van het onbenutte arbeidspotentieel is het goed om de sectoren en functies die met personeelstekorten kampen goed te blijven monitoren en een roadmap te ontwikkelen die het gemeentelijk re-integratiebeleid kan versterken.

Om kwetsbare groepen de mogelijkheid te geven om op te arbeidsmarkt te participeren zijn echter ook innovatieve interventies nodig. Dit project laat enkele opties zien, zowel wat betreft inschatten van mogelijkheden alsmede methodieken tot creëren van werk. Ook in project 4.1 komt aan de orde dat Gemeenten hier een rol in kunnen spelen. Het verdient aanbeveling hier verder op in te zetten en er meer sturing aan te geven. Met name in de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg liggen hier mogelijkheden.

Gemeenten moeten gestimuleerd worden innovatieve wegen in te slaan in het begeleiden van kwetsbare groepen naar de arbeidsmarkt. Er wordt wel veel energie in deze problematiek gestoken in deze problematiek, maar nog te veel langs traditionele wegen.

Ten einde de problematiek en de oplossingen in de regio beter op elkaar af te stemmen, verdient het aanbeveling om te overwegen om te verkennen of een regionaal overlegorgaan voor de arbeidsmarkt (een regionale SER) zinvol zou kunnen zijn.

Thema 4

Verbreding arbeidsbegrip

Limburg kent een relatief groot aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo zitten van de ruim 30.000 mensen met een bijstandsuitkering naar schatting ruim 10.000 mensen langer dan vijf jaar in de bijstand. Zij hebben moeite om zelfstandig aan te haken. Dat geldt ook voor bijna 70.000 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast telt Limburg ruim 30.000 werklozen die het risico lopen tot de kwetsbare groepen te gaan behoren als de bemiddeling naar werk niet voortvarend verloopt. Er zijn ook Limburgers die geen uitkering ontvangen en niet werken. Het betreft naar schatting 20.000 mensen. Een deel van hen is ontmoedigd geraakt en heeft hulp nodig om weer in beweging te komen.

De vraag is of dit grote aantal mensen met afstand tot de arbeidsmarkt het gevolg is van ineffectief re-integratiebeleid, of dat voor een deel van deze groep betaalde arbeid een brug te ver is. In thema 4 wordt deze problematiek op verschillende manieren benaderd.

Allereerst zoeken we naar de grens waarop re-integratie naar betaald werk niet meer mogelijk is en evalueren we re-integratie trajecten. Voor die mensen voor wie re-integratie in betaald werk echt niet haalbaar lijkt, onderzoeken we nut en noodzaak van participatiebeleid dat het belang van een zinvolle deelname aan de samenleving erkent. Hiertoe werd het participatie beleid in diverse Limburgse gemeenten geïnventariseerd, werd een maatschappelijke waarde van participatie onderzocht en wordt een systematiek voor een maatschappelijke kosten-batenanalyse beschreven.

Deelproject 4.1 Verkenning van de grenzen van het huidige re-integratie beleid

Uitwerking subsidiejaar 1

Doel van het project

Doel van dit deelproject is om een eerste indicatie te verkrijgen waar re-integratie in betaald werk binnen de huidige context niet mogelijk is. Deze indicatie werd zowel verkregen uit analyses van data van de Maastrichtse Cohort Studie als ook door evaluatie van lopende re-integratie projecten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Doelstelling jaar 1

In 12 gemeenten worden op basis van evaluatie (lopende- en) voorgenomen beleidsinterventies gericht op de verruiming van het arbeidsbegrip en analyses van data van de Maastricht Cohort Studie, een eerste indicatie verkregen waar re-integratie binnen de huidige context niet mogelijk is.

Hoe is dit aangepakt?

De doelstelling van dit project wordt bereikt via drie benaderingen.

Allereerst werden hiertoe analyses uitgevoerd op data van de Maastrichtse Cohort Studie. In deze studie onder 12.140 werknemers zijn die deelnemers geselecteerd die langdurig zijn uitgevallen en worden de karakteristieken van deze uitvallers vergeleken met de karakteristieken van de mensen die succesvol gere-integreerd zijn.

Ten tweede is een uitgebreide verkenning uitgevoerd onder diverse gemeenten naar het gemeentelijk participatie beleid. Dit liep samen met deelproject 4.2 en wordt daar gerapporteerd. In samenspraak met gemeenten is een eerste aanzet gemaakt voor een methodiek om het participatie beleid op een objectieve en uniforme wijze te evalueren. Hiervoor is het essentieel om gebruik te maken van gemeentelijke data. Dit is noodzakelijk omdat gemeenten zelf het meest accurate inzicht

hebben in welke beleidsmaatregelen en interventies er binnen hun gemeente lopen en welke inwoners daarvoor in aanmerking komen. Daarnaast hebben gemeenten inzicht in wie welke uitkeringen ontvangt en dus indirect wie er participeren. Echter op basis van verkenningen met gemeenten en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden blijkt dat de kwaliteit en integratie van verschillende datastromen te wensen over laat. Dit belemmert een goede evaluatie van (beleid) interventies. Daarom is in het project in overleg met de betrokken 7 gemeenten¹¹ en de coördinator sociale participatie van deze gemeenten (de heer Ger Keijsers) gezocht naar alternatieven. Deze is gevonden in de samenwerking met een particulier bureau (Thönissen Management en Advies B.V. in Maastricht) die de data van gemeenten verrijkt met andere bronnen.

Ten derde zal een bijzonder innovatieve en succesvolle interventie gericht op arbeids(re-)integratie worden geëvalueerd. De interventie betreft een werkcoöperatie die is ontstaan in de gemeente Schinnen die nu (door samenvoeging van de gemeenten Schinnen, Onderbanken en Nuth) wordt uitgerold in de te vormen gemeente Beekdaelen (i.o). De werkcoöperatie lijkt op basis van recente praktijkevaluaties zeer succesvol. Dit maakt een specifiek onderzoek naar de daadwerkelijke effectiviteit en de werkzame mechanismen interessant. Omdat deze evaluatie zowel plaatsvindt op re-integratie, als het welzijn van deelnemers, als de impact op de gemeenschap is aanvullende financiering aangevraagd bij ZonMw.

Resultaat/opbrengst *Analyses Data Maastrichtse Cohort Studie*

De eerste analyses van data van de Maastrichtse Cohort Studie laten onder meer zien dat gezondheid een belangrijke reden is voor uitval, maar, nog belangrijker, ook een voorspeller is voor het al dan niet re-integreren in arbeid. Deze bevinding onderstreept dat naast baanvereisten in termen van opleiding, en competenties ook (mentale) gezondheid een belangrijke factor is. Vervolg analyses zullen de omstandigheden en kenmerken van werknemers blootleggen waarbij re-integratie in betaald werk echt niet mogelijk is. Deze kenmerken zijn essentieel bij de keuze voor een re-integratietraject richting betaald werk dan wel richting zinvolle maatschappelijke participatie. Deze kennis essentieel voor de Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA) van onbetaalde arbeid maar is ook van belang voor re-integratiebedrijven en het optimaliseren van gemeentelijk re-integratie beleid. De resultaten van de vervolganalyses zullen worden beschreven in een factsheet. Deze zal medio december verschijnen.

Resultaat/opbrengst *Studie Algemene evaluaties van beleid en interventies op het gebied van arbeids(re)integratie*

In dit kader is in overleg met de gemeenten in de oriënterende fase van dit complexe vraagstuk de volgende kernvraag geformuleerd:

“Hoe verschillen gemeenten in hun succes m.b.t. het realiseren van arbeidsmarkt (her)instroom of het voorkomen van uitstroom voor hetzelfde type inwoners?”. Deze kernvraag maakt het mogelijk om te bekijken of verschillen in gemeentelijk beleid voor bepaalde groepen die moeite hebben met participeren effectiever is. Hierbij wordt ook gekeken naar specifieke soorten arbeid, om inzicht te krijgen in de fluctuaties van participatiemogelijkheden. Een voorbeeld hierbij is seizoensgebonden arbeid (bijv. arbeid in de toeristische of agrarische sectoren).

Door samenwerking tussen de gemeenten, 4Limburg en Thönissen Management en Advies B.V. lijkt er nu een goede basis gevormd te zijn om te komen tot een objectieve en uniforme evaluatie van

¹¹ Venray, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Gennep, Bergen, Venlo en Beesel.

gemeentelijke interventies. Bovenstaande is ten minste van toepassing op de gemeenten in de regio Noord-Limburg, maar er wordt gekeken naar mogelijke uitbreiding in de regio's Zuid- en Midden-Limburg, waaronder mogelijk ook gemeenten binnen het uitgebreide onderzoek in de gemeente Beekdaelen i.o. (Schinnen, Nuth en Voerendaal) zoals hieronder beschreven. Het is de bedoeling om daarnaast in de toekomst ook gebruik te gaan maken van de gegevensverzameling van het Limburg Cohort (zie beschrijving Limburg Cohort). Hierdoor wordt het ook mogelijk om een uitgebreide focus op gezondheid en welzijn toe te voegen.

Overall geven de resultaten van deze aanpak de mogelijkheid om re-integratie trajecten en/of gemeentelijk beleid t.a.v. re-integratie op een uniforme en objectieve manier onderling te vergelijken. Hierdoor kunnen werkzame en onwerkzame elementen duidelijk gemaakt worden. Dit kan gebruikt worden voor verdere optimalisatie van beleid of aanpassing van het beleid.

Resultaat/opbrengst *Diepte-evaluatie naar effectiviteit van een coöperatieve aanpak als innovatief re-integratie instrument*

Om een gedegen evaluatie uit te kunnen voeren is een subsidieaanvraag geschreven bij ZonMw. Inmiddels is deze aanvraag gehonoreerd en wordt er momenteel gezocht naar een geschikte promovendus om het onderzoek uit te voeren. Binnen dit onderzoek staan de volgende vragen centraal.

- Wat is de effectiviteit van een coöperatieve samenwerking op de duurzame werkherleving en arbeidsparticipatie van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, in vergelijking met andere re-integratietrajecten (in de regio en in Nederland)?
- Verschilt deze effectiviteit voor verschillende doelgroepen?
- Wat is de bijdrage van deze aanpak aan de lokale arbeidsmarkt en welke effecten heeft de werkwijze op de leefbaarheid van de gemeenschap?
- Wat is het effect op de gezondheid en het welbevinden van werkzoekenden die via de werkcoöperatie re-integreren in arbeid?
- Welke elementen en context van deze aanpak dragen bij aan de waargenomen effecten en waar is nog verbetering mogelijk?

Bij de beantwoording van deze vragen zal gebruik worden gemaakt van data als beschikbaar via de interregionale sociale dienst, de betrokken gemeenten en data van het CBS. De resultaten van deze studie geeft inzicht in de werkzame elementen van deze aanpak en geeft daarmee inzicht hoe de huidige aanpak in de werkcoöperatie Beekdaelen verbeterd kan worden, maar ook of de aanpak geheel of gedeeltelijk in andere gemeentes kan worden geïmplementeerd. Inmiddels hebben een aantal gemeentes en bedrijven uit de regio interesse getoond in de integrale coöperatieve aanpak. Het betreft o.a. Geleen, Sittard en Landgraaf en een 50-tal bedrijven.

Uitwerking subsidiejaar 2

Doelstellingen subsidiejaar 2

- Bij 7 gemeenten wordt het re-integratie beleid op een uniforme wijze gemonitord waardoor het gevoerde beleid onderling kan worden vergeleken, op effectiviteit kan worden getoetst en geoptimaliseerd
- Er wordt gestart met uitvoering van het driejarige door ZonMw gefinancierde project naar de werk coöperatie in gemeente Beekdaelen, waarbij zelfsturing bij arbeidsre-integratie vergeleken wordt met de meer traditionele aanpak.

Vergelijk re-integratie beleid van 7 Limburgse gemeentes

Dit project heeft tot doel om te kijken in hoeverre de routinematig verzamelde data bij 7 Limburgse gemeentes geschikt zijn om het gevoerde beleid onderling te vergelijken, op effectiviteit te toetsen en waar mogelijk te optimaliseren. Vraagstellingen van het project zijn:

- 1) Wat zijn belangrijke determinanten van (on) succesvolle re-integratie?
- 2) Wat is de effectiviteit van de verschillende aangeboden re-integratie producten?
- 3) Hoe bruikbaar zijn geanonimiseerde gegevens van de betrokken gemeentes om onderzoek te doen naar determinanten van succesvolle re-integratie?

Hoe is het aangepakt

De effectiviteit van gemeentelijk re-integratiebeleid zal in deze studie onderzocht worden op basis van geanonimiseerde gemeentelijke data over de periode januari 2017 t/m december 2019 van de Gemeentes Venray, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Gennep, Bergen, Venlo en Beesel. Het betrof in totaal data van 10.455 cliënten. (Een gedetailleerde beschrijving van dit deelproject is opgenomen in bijlage 16)

Voor bepaling van de uitkomst is de onderzoeksgroep onderverdeeld in vier groepen.

- Aan einde van de observatieperiode nog steeds een uitkering. De mensen die tot deze groep behoren worden in deze studie aangeduid als controlegroep.
- Einde uitkering waarvan de reden grotendeels buiten cliënt ligt. (Groepering van de volgende categorieën reden beëindiging uitkering: Aangaan relatie, alimentatie, andere oorzaak, oorzaak bij partner, vermogensopbrengsten, missing waarom einde uitkering). Deze groep is vooralsnog uitgesloten voor de uiteindelijke analyses.
- Einde uitkering, waarvan reden (grotendeels) bij de cliënt ligt, maar (nog) niet aan het werk (AOW, Detentie, overlijden cliënt, overschrijden verblijfsduur buitenland, uitkering arbeidsongeschiktheid, uitkering werkloosheid, verhuizing naar andere gemeente, verhuizing naar buitenland, volgen onderwijs met studiefinanciering, geen inlichtingen, niet verschenen inlichtingen geen onderwijs volgen).
- Uit uitkering naar werk. Dit kan zijn dat cliënt werkzaam is in zelfstandig beroep, arbeid in dienstbetrekking. Deze categorie is meegenomen als belangrijkste uitkomstmaat.

Er zijn analyses uitgevoerd waarin, over een observatieperiode van 3 jaar, de invloed van verschillende kenmerken op het re-integreren richting werk dan wel het blijven behouden van een bijstandsuitkering werd nagegaan.

Resultaat/opbrengst

Uit deze analyses kwam naar voren dat zowel woonplaats/gemeente, persoonskenmerken/privé situatie als het aangeboden product (interventie) bij aanvang van de observatieperiode allen sterk en significant samenhangen met de kans op succesvolle op re-integratie. Zo is er tussen de gemeentes een verschil van een factor 5 in re-integratiekans tussen de gemeente met de laagste t.o.v. de hoogste re-integratiekans. De resultaten laten ook zien dat mannen in de gevolgde groep een 1,6 x hogere kans op re-integratie richting werk hebben, ten opzichte van vrouwen. Ook leeftijd is sterk, en significant gerelateerd met uitstroom richting werk, met hoogste kans op uitstroom richting werk voor de leeftijdsgroep 23-44 jaar. Bijstandsgerechtigden met een eigen woning, of inwonend hebben

een duidelijk grotere kans op uitstroom richting werk (t.o.v. huurder), terwijl mensen woonachtig in een inrichting een significant lagere kans op uitstroom richting werk hebben.

Vervolgens is in detail gekeken naar de naar de kansen op re-integratie in relatie tot de door de gemeente aangeboden producten/voorzieningen. Hierbij werden de kansen vergeleken met mensen die volgens de registratie in de drie jaar follow-up geen voorziening aangeboden hebben gekregen. Hieruit blijkt dat het aangeboden traject heel sterk bepalend is voor succesvolle re-integratie en in veel gevallen een grotere impact heeft dan woonplaats en /of persoonskenmerken. Zo geven Betaling van reiskostenvergoeding, loonkostensubsidie, proefplaatsing, re-integratietraject, werkgevers dienstverlening en korte training allen tot een hogere kans op re-integratie naar werk. De analyses laten daarbij wel grote verschillen zien tussen de verschillende trajecten.

Dit project laat zien dat het zeer wel mogelijk is om, op basis van geanonimiseerde data, de effectiviteit van het ingezette beleid tussen verschillende gemeenten met elkaar te vergelijken en, waar mogelijk, aanbevelingen te doen voor verbetering.

De grote spreiding in effectiviteit tussen zowel gemeentes, als aangeboden producten, laten namelijk zien dat er nog een grote ruimte voor verbetering is. Om dit nog beter in kaart te kunnen brengen zouden aan de gemeentelijke dataverzameling een aantal belangrijke persoonlijke kenmerken (zoals algemene gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt) te worden toegevoegd. Zo kan, meer dan nu, rekening gehouden worden met persoonlijke factoren die uitstroom naar werk kunnen beïnvloeden. Maar hiermee kan ook nog nader worden onderzocht of er grote verschillen in effectiviteit bestaan tussen de effectiviteit van de door de gemeenten aangeboden producten in het geheel, en de effectiviteit van de aangeboden producten voor verschillende specifieke doelgroepen. Dit kan heel goed op geanonimiseerde wijze, zodat data-analyse zo binnen de kaders van de AVG kan worden uitgevoerd.

Start van het project: Effectiviteit van een coöperatieve, integrale samenwerking als innovatief re-integratie instrument

Hoe is het aangepakt

Na een gedegen voorbereiding is in Januari 2019 gestart met uitvoering van het driejarige door ZonMw gefinancierde project 'Effectiviteit van een coöperatieve, integrale samenwerking als innovatief re-integratie instrument'. In dit project staat de effectiviteit van de coöperatieve aanpak bij de aanpak van arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt centraal. De coöperatieve aanpak gebaseerd op zelfsturing (interventie conditie) wordt daarbij vergeleken met een meer traditionele aanpak (controle conditie). In de oorspronkelijke opzet zou de sociale dienst ISD-Kompas de traditionele aanpak verzorgen en de Werk coöperatie Beekdaelen de integrale coöperatieve aanpak.

Resultaat/opbrengst

In het eerste jaar van het project ontstond er politieke en bestuurlijke onduidelijkheid over de positie van ISD Kompas. Deze onduidelijkheid bleef voortduren, waardoor de onderzoekers onvoldoende vertrouwen hadden in ISD Kompas om in het onderzoek als uitvoerder op te treden. We zijn daarom op zoek gegaan naar een nieuwe uitvoerder. We hebben deze gevonden in het Mens Ontwikkel Bedrijf. Deze organisatie is, als onderdeel van de Gemeente Landgraaf, verantwoordelijk voor de uitvoering van de re-integratie binnen de Participatiewet voor deze gemeente. Het Mens Ontwikkel Bedrijf kent een, met ISD Kompas vergelijkbare, traditionele benadering van arbeidsre-integratie. Daarmee is de controle conditie vergelijkbaar met de oorspronkelijke controle conditie zoals

beschreven in het onderzoeksprotocol. Hiermee kan het onderzoek met dezelfde doel en vraagstellingen worden uitgevoerd. De rol van het Mens Ontwikkel Bedrijf is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen Maastricht University, en de gemeente Beekdaelen en Landgraaf. Op dit moment wordt gewerkt aan een data-overdrachtsovereenkomst tussen de UM en Landgraaf en tussen de UM en Beekdaelen.

Beschrijving werkprocessen interventie en controle conditie

In het eerste jaar is veel tijd gestoken in het beschrijven van de werkprocessen van zowel de coöperatieve aanpak als de aanpak van het Mens Ontwikkel Bedrijf. Het betreft zowel het totale proces als de rol en beschrijving van verschillende onderdelen van de aanpak. Voor deze beschrijving zijn zowel de managers als de coaches geïnterviewd. De beschrijvingen zijn nu gereed en zijn ook gelinkt aan de Theory of Change dat als theoretisch kader voor het project wordt gebruikt.

Ontwikkeling vragenlijst

Er is een vragenlijst ontwikkeld die op verschillende momenten in de tijd zal worden afgenomen bij de cliënten. In de vragenlijst zijn alle belangrijke concepten die een rol spelen bij re-integratie van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt opgenomen.

Inclusie cliënten

Door de hierboven beschreven ontwikkelingen alsmede door de COVID-19 crisis zijn er tot dusver nog geen deelnemers geïncorporeerd en zijn er ook geen data verzameld. Vanaf oktober zal gestart worden met de dataverzameling bij nieuwe re-integratie trajecten. Ook is er met de betrokken partijen afgestemd dat ook van een aantal reeds gestarte trajecten de gegevens retrospectief verzameld gaan worden waarbij ook deze cliënten prospectief kunnen worden opgevolgd m.b.t. hun duurzame arbeidsparticipatie en andere relevante uitkomstmaten middels vragenlijsten en interviews. Daarmee verwachten we alsnog binnen de gestelde looptijd van deze studie de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden.

Deelproject 4.2 Op weg naar een breder participatiebeleid

Uitwerking subsidiejaar 1

Doel van het project

Voor die mensen voor wie re-integratie in betaald werk echt niet haalbaar lijkt, is het niet alleen maatschappelijk maar ook economisch van belang om zowel hun vitaliteit te vergroten als hun capaciteiten en talenten te benutten, zodat ze een stapje hoger komen op de participatieladder. Essentieel daarvoor is dat er meer ruimte komt om zinvol te kunnen participeren in de samenleving. Een tweede doel binnen thema 4 is dan ook per saldo te komen tot een breder participatiebeleid dat het belang van een zinvolle deelname aan de samenleving erkent en de maatschappelijke en economische meerwaarde daarvan omarmt.

Doelstelling

Er is gestart met de ontwikkeling van een methodiek die het mogelijk maakt de maatschappelijke effecten van ruimer participatiebeleid zichtbaar te maken. De bevindingen en opzet zullen worden gebruikt voor de lobby bij SZW voor Limburg als proeftuin.

Inventarisatie gemeentelijk participatiebeleid

Hoe is dit aangepakt?

Allereerst is een uitgebreide inventarisatie gemaakt van de manier waarop gemeenten invulling geven aan hun participatiebeleid. Hiertoe zijn bestuurders en beleidsambtenaren van 17 Limburgse

gemeenten¹² geïnterviewd. Het doel van deze exercitie was meer zicht te krijgen op de manier waarop gemeenten invulling geven aan hun participatiebeleid. De interviews leverden informatie op over het doel dat de deelnemende gemeenten nastreven (liefst volledige terugkeer in betaalde arbeid of ook ruimte voor maatschappelijke c.q. zinvolle participatie) en de wijze waarop ze daaraan vorm en inhoud geven (bijv. door maatwerk, integrale aanpak, persoonlijk contact).

Resultaat/opbrengst

De volledige resultaten van de rondgang langs de gemeenten staan beschreven in bijlage 17. In deze rapportage zijn voor de gemeenten de volgende aanbevelingen opgenomen:

Om de kansen op volwaardige participatie te verhogen, raden we gemeenten aan om maximaal in te zetten op wat proactief gedaan kan worden om instroom in de bijstand te voorkomen.

‘Preventiewinst’ kan ook worden geboekt door factoren die tot participatieproblemen kunnen leiden, doelgericht aan te pakken voordat ze zich gaan nestelen. Voorkom dat er op jonge leeftijd al meervoudige achterstanden gaan ontstaan.

Verbreed het perspectief

Om dichterbij de bedoeling van de wetgever te komen, raden we gemeenten aan om het participatiebegrip in de volle breedte te omarmen:

- Erken dat het bij participatie in essentie gaat om volwaardig meedoen in de samenleving.
- Erken dat, naast de individuele persoon en naast gemeenten, ook werkgevers, netwerkorganisaties en de lokale gemeenschap actief moeten meewerken aan het realiseren van een volwaardig participatieresultaat.
- Betrek hun (on)mogelijkheden in het totale plaatje en geef deze ‘externe’ dimensies daarin een plek.
- Zorg voor een brede waaier van professionals die zowel van binnen uit als buiten handelen volgens het motto dat ieder talent telt en een reële kans verdient om zich verder te ontwikkelen.

Benut burgerkracht

Betrek inwoners actief bij de verdere ontwikkeling van het wijk- of gebiedsgericht werken. Benut hun kracht om te komen tot duurzame oplossingen voor problemen die burgers in hun wijk/gebied ervaren en bepaal samen met hen op welke manier die problemen het beste kunnen worden aangepakt.

Zorg voor vloeiende overgangen

Om doorgroei en ontwikkeling te bevorderen, raden we gemeenten aan de sociale activeringspoot te integreren in het systeem dat zich richt op de toeleiding naar werk zodat het één van de schakels wordt in het groei- en ontwikkelingsproces die, net als in andere ‘toeleidingsprogramma’s’, kan worden gevolgd door een volgende stap. Zorg voor een actieve verbinding tussen re-integratiebegeleiders en professionals die op andere terreinen actief zijn zodat doorgroeikansen in de volle breedte kunnen worden benut. Neem in hun contracten op dat ook dit tot hun takenpakket behoort en benut de infrastructuur van de sociale werkvoorziening om doorgroeimogelijkheden verder gestalte te geven.

¹² Venlo, Venray, Peel en Maas, Horst aan de Maas, Beesel, Bergen, Gennep, Roermond, Weert, Leudal, Maastricht, Sittard-Geleen, Heerlen, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen

Creëer regelruimte

Om te komen tot een betere balans tussen rechtmatigheid en doelmatigheid raden we gemeenten aan om volop gebruik te maken van de door Stimulansz ontwikkelde ‘omgekeerde toets’. In het verantwoordingsproces komt het accent dan te liggen op de vraag of gemeenten erin zijn geslaagd om maatwerkoplossingen te realiseren die effectief zijn voor de betrokkene, aansluiten bij de bedoeling van de wetgever en recht doen aan de persoonlijke en lokale situatie. De controle op rechtmatigheid krijgt daardoor een ander, minder dominant karakter.

De omgekeerde toets schept ook ruimte om wettelijke regels soepeler toe te passen als dat nodig is om tot doeltreffende maatwerkoplossingen te komen. We raden gemeenten aan om deze ruimte te benutten in de sfeer van het bijverdienen.

Experimenteer met mogelijkheden om bepaalde werkzaamheden uit te proberen zonder in de ‘armoedeval’ te trappen.

Creëer meer werkgelegenheid

Om de kans op volwaardige participatie in een reguliere setting te verhogen, is primair passende werkgelegenheid nodig. We raden gemeenten aan werkgevers als partner te betrekken bij het participatieprobleem en hen beter te ondersteunen bij het realiseren van een inclusieve arbeidsorganisatie. Maak de meerwaarde daarvan duidelijk, ontzorg werkgevers maximaal en zorg dat sociale ondernemingen goed worden gefaciliteerd.

Waar vrijwilligerswerk (of andere vormen van maatschappelijke participatie) het hoogst haalbare is, bevelen wij aan te zoeken naar manieren om de waarde daarvan te erkennen en te waarderen. Ook raden we aan te onderzoeken hoe maatschappelijk nuttige activiteiten die nu met behoud van uitkering worden uitgevoerd, in het ‘werkdomein’ kunnen worden geïntegreerd. Daarmee wordt de arbeidsmarkt breder en groeien de mogelijkheden om daarop volwaardig mee te doen.

Zet goede voorbeelden in een ‘virtuele etalage’

Tot slot raden we gemeenten aan om methoden waarmee in het algemeen goede participatieresultaten worden geboekt, in een ‘virtuele etalage’ te zetten.

Benut (en onderhoud!) de ‘parelkaart’ van de Vereniging Limburg om goede voorbeelden zichtbaar te maken en geef zo meer richting aan het beleid zodat niet iedere gemeente steeds zijn eigen wiel hoeft uit te vinden.

Waardering maatschappelijke participatie

Hoe is dit aangepakt?

Voor een ruimer participatiebeleid is het noodzakelijk de toegekende maatschappelijke waarde van niet betaalde arbeid te kennen en mee te wegen in het beleid. Een eerste indicatie hiervan werd verkregen middels de themabijeenkomst “De ‘maatschappelijke’ waarde van participatie”. Deze themabijeenkomst werd georganiseerd door en op initiatief van de sociale adviesraad Peel en Maas. Aan de hand van verschillende vignetten werd met de aanwezigen gediscussieerd over de maatschappelijke waarde van niet betaalde arbeid vanuit het perspectief van het individu, gezin/familie, gemeenschap en maatschappij.

Resultaat/opbrengst

In totaal werd de visie van ruim 60 deelnemers in kaart gebracht. De belangrijkste bevindingen/conclusies zijn:

- Aan onbetaalde arbeid wordt een overwegend positieve maatschappelijke waarde toegekend.
- Waardetoekenning is binnen een situatie sterk afhankelijk van het perspectief van waaruit de waardetoekenning plaatsvindt (individu, gezin/familie, gemeenschap en maatschappij).
- De maatschappelijke waarde van onbetaalde arbeid wordt sterk bepaald door de context/situatie.
- In sommige gevallen wegen de positieve kanten van onbetaalde arbeid wellicht niet op tegen de negatieve kanten en zullen de maatschappelijke kosten baten negatief kunnen uitpakken.

De bevindingen zijn uitgewerkt in een factsheet (zie bijlage 18).

De bevindingen onderstrepen de noodzaak voor de ontwikkeling van een gedegen maatschappelijke kosten-batenanalyse voor onbetaalde arbeid waarbij rekening wordt gehouden met de situatie en perspectief. Deze ontwikkeling van een dergelijke maatschappelijke kosten baten analyse wordt beschreven in deelproject 4.3.

Deelproject 4.3 Ontwikkeling van een methodiek voor de kosten-batenanalyse

Uitwerking subsidiejaar 1

Doel van het project

De resultaten van de in dit hoofdstuk beschreven projecten dienen als bouwstenen voor de ontwikkeling van een methodiek voor een maatschappelijke kosten-batenanalyse van niet betaalde arbeid. Deze methodiek zal in de tweede fase van het 4Limburg programma worden gebruikt om de maatschappelijke meerwaarde te kunnen vaststellen van een breed participatiebeleid dat niet enkel focust op betaalde arbeid als hoogste goed, maar mensen die moeilijk plaatsbaar zijn in het reguliere arbeidsproces ook ruimte biedt om op een zinvolle manier maatschappelijk actief te zijn.

Doel

Er is gestart met de ontwikkeling van een methodiek die het mogelijk maakt de maatschappelijke effecten van ruimer participatiebeleid zichtbaar te maken. De bevindingen en opzet zullen worden gebruikt voor de lobby bij SZW voor Limburg als proeftuin.

Hoe is dit aangepakt?

In nauwe samenwerking met de onderzoeksgroep van Prof. dr. Silvia Evers (vakgroep Health Services Research, Maastricht University), is een methodiek voor een maatschappelijke kosten-batenanalyse beschreven. Om deze methodiek zo concreet mogelijk te maken is gekozen is voor een methodiek waarmee inzicht kan worden verkregen in de maatschappelijke en economische kosten en baten van een (toekomstige) beleidsregel op het vlak van verruiming van het participatiebeleid.

Resultaat/opbrengst

De MKBA is voor grote infrastructurele projecten een veelvuldig gebruikte analyse om beleidsalternatieven tegen elkaar af te wegen. Doel van de MKBA 4Limburg is om inzicht te geven in de maatschappelijke kosten en baten van een pakket maatregelen om voor een specifieke, nog nader te bepalen doelgroep zinvol te laten participeren in de maatschappij, waarbij wordt gekeken naar de situatie nu, maar ook in de toekomst (2030, 2040 en 2050).

De rondgang langs de 17 gemeenten (zie deelproject 4.2) heeft geen duidelijk beeld opgeleverd van de te onderzoeken beleidsmaatregel. Daarom zal in jaar 2 in samenspraak met de gemeenten en na consensus een definitieve, middels de MKBA te toetsen, beleidsmaatregel gekozen worden. De uiteindelijke MKBA 4Limburg zal worden uitgevoerd volgens onderstaand stappenplan MKBA zoals gepresenteerd in de 'Algemene Leidraad voor Maatschappelijke Kosten-Batenanalyse' van het Centraal Planbureau.

Stappenplan MKBA

- 1 Probleemanalyse & inventarisatie van bestaande materialen en modellen
- 2 Vaststellen nulalternatief; de kosten en baten bij gelijkblijvend beleid
- 3 Definiëren participatiestimuleringsmaatregelen
- 4 Bepalen kosten van maatregel ten opzichte van Nulalternatief
- 5 Bepalen effecten en baten van maatregel ten opzichte van Nulalternatief
- 6 Varianten en onzekerheidsanalyses
- 7 Presenteren overzicht kosten en baten maatregel
- 8 Presenteren en interpreteren geheel

In bijlage 19 staat de systematiek voor deze aanpak in detail beschreven.

Uitwerking subsidiejaar2

Doel

Bij 8 gemeenten die al ervaring hebben met zelfsturing, experimenten met zelfsturing (willen gaan) uitvoeren, nagegaan of het principe van zelfsturing de basis kan vormen voor een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA); op basis van bovenstaande worden de contouren van een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse rondom gemeentelijke re-integratiebeleid m.b.t. zelfsturing geschetst;

Hoe is het aangepakt?

In dit deelproject wordt gekeken naar de rol die Limburgse gemeenten voor zichzelf zien bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de manier waarop hier invulling aan is gegeven. Meer specifiek is de vraag hoe deze gemeenten staan tegenover het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van deze groep en welke ervaringen hiermee zijn opgedaan en of er interesse is in een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse voor dit concept.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn acht Limburgse gemeenten benaderd om mee te werken een interview. Doel van deze interviews was in kaart te brengen (i) welke rol die gemeenten voor zichzelf zien bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en (ii) de manier waarop hier invulling aan is gegeven. Meer specifiek is de vraag hoe deze gemeenten staan tegenover het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van deze groep en welke ervaringen hiermee zijn opgedaan en of er interesse is in een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse voor dit concept.

In bijlage 20 staat deze deelstudie in detail beschreven. De selectie van Limburgse gemeenten is in overleg met de onderzoeksgroep tot stand gekomen. Hierbij is gekeken naar een zo goed mogelijke spreiding wat betreft ligging in de provincie en aantallen inwoners, en is een inschatting gemaakt naar de mate van ervaring of bekendheid met het concept zelfsturing om ook hier een zo goed mogelijke variatie te verkrijgen. Voorafgaand aan de interviews hebben de te interviewen personen een informatiebrief ontvangen over het onderzoek.

Resultaat/opbrengst

Alle gemeenten zien een duidelijke rol voor zichzelf bij arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De wijze waarop gemeenten invulling hieraan geven verschilt per gemeente, en is vanuit een eigen visie en beleid gericht op rechtmatigheid en doelmatigheid. Verschillen in aanpak en intensiteit hebben deels te maken met de verschillende fasen van een veranderingsproces waarin gemeenten verkeren; sommigen zitten midden in dat proces en zijn

samen met andere gemeenten toe aan het werken naar een nieuwe samenwerkingsvorm, andere gemeenten zitten in een meer oriënterende fase of hebben al te maken met een geheel nieuwe situatie. Door alle gemeenten wordt aangegeven dat het om een doelgroep gaat met complexe, meervoudige problematiek, die een intensieve begeleiding en maatwerk nodig heeft. Dit betekent dat er in veel gevallen ook integraal samengewerkt wordt met onder meer zorginstellingen, onderwijs, en werkgevers om vervolgstappen te kunnen zetten gericht op maatschappelijke- en arbeidsparticipatie.

Er zijn uiteenlopende opvattingen over het concept zelfsturing, variërend van het geven van (meer) eigen verantwoordelijkheid aan de uitkeringsgerechtigden, medewerkers of teams, tot eigen initiatieven van burgers of bedrijven, en zelfsturing als kernwaarde bij gemeenschapsontwikkeling of als filosofie binnen een gemeente. Er blijkt nog veel onbekendheid met dit concept te zijn waardoor het blikveld beperkt is.

Zelfsturing bij arbeidsre-integratie is ook vrij onbekend en hier is tot nu toe weinig ervaring mee opgedaan. Een enkele gemeente heeft positieve ervaringen met initiatieven die door bedrijven worden genomen of een project waar integraal wordt samengewerkt met professionals en inwoners. Hoewel het concept voor veel gemeenten onbekend is, staan de meesten er positief tegenover, zij tonen interesse en zien kansen en mogelijkheden voor toepassing van zelfsturing bij arbeidsre-integratie in de toekomst.

Mogelijke voordelen die gezien worden als het gaat om zelfsturing bij arbeidsre-integratie, hebben te maken met borging van kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie wanneer de lijnen kort zijn, en er veel contact en vertrouwen is binnen een netwerk. Ook de intrinsieke motivatie, bij het individu en bedrijf, wordt genoemd als bevorderende factor voor de kans van slagen. Belangrijkste aandachtspunt dat naar voren wordt gebracht, is dat gemeenten bang zijn om grip en het zicht te verliezen op de klant met veelal complexe problematiek, om vroegtijdig te kunnen signaleren en ingrijpen, wat zowel voor de klant als de gemeente een risico kan zijn. Randvoorwaarden die geacht worden van belang te zijn voor het welslagen van dit concept bij arbeidsre-integratie zijn onder meer vertrouwen, een goede samenwerking en communicatie, duidelijke kaders en het bewaken van gepaste afstand.

In de huidige Coronatijd kijken gemeenten niet anders aan tegen hun rol. Wel wordt er min of meer nagedacht over de toekomst en hoe om te gaan met de hogere instroom in de bijstand. Wellicht moeten keuzes gemaakt worden en accenten verlegd om zowel de huidige als nieuwe instromers te kunnen ondersteunen. Krachtenbundeling en een regionale, brede aanpak gericht op werk(gevers), scholing, en ontwikkeling van mensen wordt van belang geacht om onderwijs, economie en arbeidsmarkt te kunnen verbinden en de toestroom op te kunnen vangen. Er worden ook kansen gezien om het concept zelfsturing in te zetten bij een toekomstige aanpak, die flexibiliteit en maatwerk vraagt.

Bijna alle gemeenten vinden het de moeite waard om een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse uit te laten voeren voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie waarbij niet alleen meer eigenverantwoordelijkheid gegeven wordt aan de medewerkers/teams en uitkeringsgerechtigden, maar ook aan bedrijven. Voor gemeenten die ervaring hiermee hebben opgedaan kan het een mooie onderbouwing zijn om aan te tonen dat het werkt, juist omdat veel maatschappelijke (neven)effecten moeilijk meetbaar zijn. Er wordt ook een behoefte geuit door gemeenten die al werken met meetinstrumenten op het gebied van zorg en ondersteuning, of die leefgebieden scoren

vanuit het perspectief van Positieve gezondheid. Hiermee worden echter geen gekwantificeerde effecten in beeld gebracht, terwijl meer inzicht in maatschappelijk rendement wel van belang is om bestuurders te kunnen overtuigen om te investeren. Andere gemeenten vinden het interessant omdat zelfsturing voor de toekomst overwogen wordt. Als zou blijken dat het maatschappelijk rendeert, kan het juist een effect teweegbrengen dat er meer op ingezet wordt en kan het de discussie daarover in gang kan zetten.

Contouren van een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse rondom gemeentelijke re-integratiebeleid m.b.t. zelfsturing

De Maatschappelijke Kosten Baten Analyse is voor grote infrastructurele of maatschappelijke projecten een veelvuldig gebruikte analyse om beleidsalternatieven tegen elkaar af te wegen.

Doel van de MKBA 4Limburg is om inzicht te geven in de maatschappelijke kosten en baten van een pakket maatregelen om voor een specifieke, nog nader te bepalen doelgroep zinvol te laten participeren in de maatschappij, waarbij wordt gekeken naar de situatie nu, maar ook in de toekomst (2030, 2040 en 2050). In samenspraak met de provincie Limburg is gekozen om na te gaan of er draagvlak is bij gemeentes om 'zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt' als beleidsmaatregel middels de MKBA te toetsen. Dit draagvlak blijkt er zeker te zijn. Zo zien veel gemeentes dat erbij arbeidsre-integratie van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt er maatschappelijke positieve en negatieve (neven)effecten kunnen optreden. Deze zijn voor een individuele gemeente niet te meten en te interpreteren. Bijna alle gemeenten vinden het dan ook de moeite waard om een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse uit te laten voeren voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie.

De contouren van een dergelijke MKBA werden reeds in jaar 1 geschetst. Daarvoor werd het stappenplan MKBA voorgesteld zoals gepresenteerd in de 'Algemene Leidraad voor Maatschappelijke Kosten-Batenanalyse' van het Centraal Planbureau.

Met de uitgevoerde studie onder de acht Limburgse gemeentes is nu aan stap 1 van dit stappenplan (Probleemanalyse & inventarisatie van bestaande materialen en modellen) voldaan. De probleemdefinitie is nu helder en er is overeenstemming over te toetsen beleidsregel: zelfsturing bij gemeentelijk re-integratiebeleid

De uitvoering van de overige stappen vraagt dat er bij een aantal gemeentes die zelfsturing toepassen bij arbeidsre-integratie en een aantal gemeentes die dat niet doen gedetailleerde gegevens worden verzameld van cliënten en hun familie om inzicht te krijgen in alle maatschappelijke effecten en neveneffecten bij het al dan niet toepassen van zelfsturing. Deze dataverzameling is geen sinecure. Welswaar kan er gebruik worden gemaakt van veel bestaande register data. Er zullen echter op het vlak van gezondheid en welzijn van de cliënten en hun gezinsleden nog veel data verzameld moeten worden.

Daarmee is met de uitvoering van een dergelijke MKBA veel tijd en geld gemoeid. Aan de andere kant kan een dergelijke MKBA een heel ander licht laten schijnen hoe en waar de publieke middelen in te zetten bij re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt om een zo groot mogelijk maatschappelijk rendement te creëren voor alle relevante stakeholders (zoals gemeente, cliënten en bedrijven).

Conclusies Thema 4

Limburg kent een relatief groot aantal mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De vraag is of dit grote aantal mensen met afstand tot de arbeidsmarkt het gevolg is van ineffectief re-integratiebeleid, of dat voor een deel van deze groep betaalde arbeid een brug te ver is. In thema 4 is deze problematiek op verschillende manieren benaderd.

Uit analyses van data van de Maastrichtse Cohort Studie kan geconcludeerd worden dat gezondheid een belangrijke reden is voor uitval, maar, nog belangrijker, ook een voorspeller is voor het al dan niet re-integreren in arbeid. Deze bevinding onderstreept dat naast baanvereisten in termen van opleiding, en competenties ook (mentale) gezondheid een belangrijke factor is.

Interviews van bestuurders en beleidsambtenaren van 17 Limburgse gaven inzicht in de manier waarop gemeenten invulling geven aan hun participatiebeleid. Uit deze interviews kan geconcludeerd worden deze gemeentes verschillen in de doelen die ze daarbij nastreven en ook verschillen in de wijze waarop ze daaraan vorm en inhoud geven (bijv. door maatwerk, integrale aanpak, persoonlijk contact).

De grote vraag daarbij blijft welk gemeentelijk beleid is effectief in de re-integratie van burgers met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom werd nagegaan of de effectiviteit van gemeentelijk beleid kan worden vastgesteld op basis van op basis van geanonimiseerde gemeentelijke data. Analyses van dergelijke data van 7 Limburgse gemeentes toonde aan dit zeer goed mogelijk is. Op basis van deze analyses werd geconcludeerd dat er grote verschillen bestaan in de effectiviteit van de verschillende trajecten/ producten en dat er nog veel ruimte voor optimalisatie is.

Verder kan worden geconcludeerd dat dit nog beter in kaart zou kunnen worden gebracht indien aan de gemeentelijke dataverzameling een aantal belangrijke persoonlijke kenmerken (zoals algemene gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt) zouden worden toegevoegd. Ook kunnen hierdoor nog beter de doelgroepen voor de verschillende interventies in kaart worden gebracht hetgeen een meer gedetailleerde aanvulling kan zijn op de risicoprofielen zoals beschreven onder Thema 3, deelproject 3.3.

Een aparte nog lopende studie moet aantonen of de door de gemeente Schinnen ontwikkelde coöperatieve aanpak van arbeidsintegratie effectiever is dan een meer traditionele aanpak. De coöperatieve aanpak is gebaseerd op zelfsturing waarbij een intensieve samenwerking tussen gemeente, burgers en (lokale) bedrijven wordt nagestreefd. Verwacht wordt dat de aanpak hierdoor ook een positief effect op de lokale gemeenschap heeft.

Deze en andere maatschappelijke opbrengsten alsook de maatschappelijke kosten zouden moeten worden meegewogen bij het vormgeven van gemeentelijke re-integratie beleid. Immers het meewegen van alle maatschappelijke kosten en baten kan tot een andere afweging en effectievere inzet van middelen leiden. Tot dusver is echter geen Maatschappelijke kosten Baten Analyse (MKBA) uitgevoerd voor arbeidsre-integratie.

In een deelstudie worden de contouren van een dergelijke MKBA geschetst en een stappenplan gepresenteerd. Omdat voor een MKBA een keuze gemaakt moet worden voor de te toetsen (te simuleren) beleidsregel., is nagegaan of het principe van zelfsturing bij arbeidsre-integratie de basis kan vormen voor MKBA. Hiertoe werden interviews gehouden bij 8 Limburgse gemeentes. Uit deze interviews blijkt dat bijna alle gemeenten het de moeite waard vinden om een MKBA uit te laten

voeren voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie. Voor gemeenten die ervaring hiermee hebben opgedaan kan het een mooie onderbouwing zijn om aan te tonen dat het werkt, juist omdat veel maatschappelijke (neven)effecten moeilijk meetbaar zijn. Andere gemeenten vinden het interessant omdat zelfsturing voor de toekomst overwogen wordt. Als zou blijken dat het maatschappelijk rendeert, kan het juist een effect teweegbrengen dat er meer op ingezet wordt en kan het de discussie daarover in gang kan zetten.

Aanbevelingen Thema 4

Het verdient aanbeveling om bij het vormgeven van gemeentelijk beleid m.b.t. arbeidsre-integratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt de rol van gezondheid te onderkennen en te incorporeren.

Het verdient aanbeveling om na te gaan of effectief gebleken interventies ook in andere gemeentes effectief kunnen worden toegepast.

Het verdient aanbeveling om aan de gemeentelijke dataverzameling een aantal belangrijke persoonlijke kenmerken (zoals algemene gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt) toe te voegen. Hierdoor kunnen nog beter de verschillende interventies met elkaar vergeleken worden en kunnen ook de doelgroepen beter in kaart worden gebracht.

Gezien het grote sociaaleconomische belang van effectief gemeentelijk re-integratie beleid verdient het aanbeveling om een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse te laten uitvoeren voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie waarbij niet alleen meer eigenverantwoordelijkheid gegeven wordt aan de medewerkers/teams en uitkeringsgerechtigden, maar ook aan bedrijven. De methodiek voor deze MKBA is reeds ontwikkeld. Omdat zowel gemeentes als de Provincie Limburg baat hebben bij de inzichten die de voorgestelde MKBA oplevert zouden de kosten van deze MKBA door deze partijen gedragen moeten worden.

Het Limburg Cohort: samenspel tussen gezondheid, welzijn en participatie in de tijd

Er is bij gemeentelijke overheden en ketenpartners behoefte om de effecten van lokale en regionale (beleids) maatregelen en interventies op de arbeidsparticipatie en welzijn van specifieke groepen in Limburg goed te kunnen evalueren. Dergelijke evaluaties vragen om een goed inzicht in de dynamiek van de werkende en niet werkende populatie, niet alleen op het punt van de instroom in bedrijven en organisaties (toetreding arbeidsmarkt, herintreders, re-integratie), maar ook op het punt van de uitstroom naar andere bedrijven en concurrerende regio's dan wel naar de WW, de ZW of de Wet WIA als gevolg van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Dit inzicht kan worden verkregen door een grote groep Limburgers op individueel niveau in de tijd te volgen. Alleen door een (niet anonieme) cohortbenadering kunnen oorzaak en gevolg relaties en veranderingen op individueel niveau worden onderzocht en de daadwerkelijke impact van beleidsmaatregelen op bijvoorbeeld de arbeidstoeleiding goed worden bestudeerd en geëvalueerd.

Limburg Cohort

Om in deze behoefte te voorzien, is voorgesteld om binnen het programma 4Limburg een nieuw longitudinaal cohort op te zetten waarin een grote groep Limburgers van 18 jaar en ouder in de tijd wordt gevolgd. We noemen dat het Limburg Cohort. Het Limburg Cohort levert op persoons-niveau veel relevante data op over zaken als de leef-, woon-, school-, werk-, gezondheids- en uitkeringssituatie van de Limburgse burgers en kan daarnaast ook worden gebruikt worden om specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld werknemers in het MKB, chronisch zieken, mantelzorgers etc.) apart te bevragen over bepaalde onderwerpen. Het Limburg Cohort levert zo een schat aan informatie op die niet uit bestaande data kan worden afgeleid. Die informatie is niet alleen van belang voor de beantwoording van toekomstige (beleids) vragen van de 'Quattro Helix' partners, maar ook bij de beantwoording van de huidige vragen die spelen rond de vier kernthema's van het 4Limburg programma.

Daarnaast is het grootschalige onderzoek ook een manier om een stem te geven aan de burger daar waar het deelname aan de maatschappij betreft. Het is dan ook nadrukkelijk een studie vóór en dóór de Limburgers.

Deelproject: Haalbaarheidsstudie

Een dergelijke grootschalige studie levert weliswaar een schat aan informatie op, maar is ook kostbaar. Om een gefundeerde beslissing te kunnen nemen over het opzetten en uitvoeren van een Limburg cohort is in het eerste jaar van het 4Limburg programma een haalbaarheidsstudie uitgevoerd.

Hierin is allereerst nagegaan welke vraagstellingen het cohort zou moeten kunnen beantwoorden. Vervolgens is nagegaan welke data verzameld zouden moeten worden en of een deel van de benodigde gegevens uit bestaande databronnen gehaald zouden kunnen worden. Verder maken het studie ontwerp, de logistiek en een indicatieve begroting deel uit van deze haalbaarheidsstudie. In de haalbaarheidsstudie is met name bij het CBS nagegaan in hoeverre bestaande databronnen kunnen worden ingezet voor het Limburg cohort en is ook de samenwerking verkend m.b.t. tot de logistiek en uitvoering van het Limburg Cohort.

Doelstelling zoals geformuleerd in beschikking

Na het eerste jaar is de verkenning van de samenwerking met het CBS gereed.

Hoe is het aangepakt?

In de verslagleggingsperiode heeft de projectgroep tweewekelijks vergaderd en werden het doel van het Limburg cohort en de vraagstellingen die met het cohort beantwoord kunnen worden geformuleerd. Op basis hiervan zijn alle relevante concepten en hun operationalisatie op variabelen niveau vastgesteld. Hierbij zijn de variabelen gecategoriseerd naar het International Classification of Functioning and Disease (ICF). Het ICF is ontwikkeld door de Wereld Gezondheidsorganisatie en omvat alle relevante concepten (waaronder gezondheid, privé situatie en werk gebonden factoren) die bepalend zijn voor het optimaal functioneren, participeren en welzijn van individuen. Het ICF is daarom een ideaal denkmodel/denk kader voor het Limburg Cohort en is tevens een goed denkkader voor het concept positieve gezondheid.

In de verslagleggingsperiode is diverse keren overlegd met het CBS. Hierbij is nagegaan welke variabelen bij het CBS reeds beschikbaar zijn en/of efficiënt kunnen worden verzameld door het CBS en welke gegevens alsnog apart moeten worden verzameld.

Op basis hiervan is de studie ontworpen en de logistieke voorwaarden geschetst. Met inachtneming van een aantal aannames is tevens een indicatieve begroting opgesteld.

Resultaat/opbrengst

In bijlage 21 staat de haalbaarheidsstudie beschreven. De belangrijkste conclusies zijn:

- Er is bij gemeentelijke overheden en ketenpartners behoefte om de effecten van lokale en regionale (beleids) maatregelen en interventies op de arbeidsparticipatie, gezondheid en welzijn van specifieke groepen in Limburg goed te kunnen evalueren.
- Evaluatie van effecten van lokale en regionale (beleids) maatregelen en interventies op de arbeidsparticipatie, gezondheid en welzijn vragen om een goed inzicht in deze domeinen en hun context van de werkende en niet werkende Limburgers in de tijd.
- Alleen door een (niet anonieme) dataverzameling op individueel niveau in de tijd (cohortbenadering) kunnen oorzaak en gevolg relaties en veranderingen op individueel niveau worden onderzocht en de daadwerkelijke impact van beleidsmaatregelen goed worden bestudeerd en geëvalueerd.
- Een cohort benadering vereist dat gegevens over gezondheid, welzijn en participatie en de relevante context en persoonlijke factoren meerdere malen in de tijd worden gemeten.
- Een inventarisatie van lopende dataverzamelingen (waaronder het CBS) heeft geleerd dat er nu al heel veel gegevens worden verzameld op de terreinen van gezondheid, welzijn en participatie. Echter een systematische gegevensverzameling waarbij gegevens over gezondheid, welzijn en participatie en de relevante context en persoonlijke factoren op individueel niveau over een langere periode in de tijd worden verzameld ontbreekt in Nederland of is te gefragmenteerd om goed bruikbaar te zijn.
- Er is daarom een nieuwe dataverzameling onder een groot aantal Limburgers nodig om relevante beleidsvragen m.b.t. participatie, gezondheid en welzijn, nu en in de toekomst adequaat te kunnen beantwoorden.
- Voorgesteld wordt een longitudinale dataverzameling op te zetten onder 100.000 Limburgers met een initiële looptijd van 5 jaar. De deelnemers zullen één maal per jaar bevraagd worden. Omdat het belangrijk is dat met name ook kwetsbare groepen vertegenwoordigd zijn in deze studie wordt grote aandacht besteed aan de werving van deelnemers uit deze groep. Hierbij zal intensief worden samengewerkt met sociale adviesraden, buurthuizen en burgerkracht. Ook zal de wijze van gegevensverzameling op de verschillende doelgroepen worden afgestemd. Zo zal de

bevraging afhankelijk zijn van de wensen en mogelijkheden van de deelnemer en kan bestaan uit afname van een elektronische vragenlijst, een telefonisch interview of een interview dat thuis wordt afgenomen.

- De voorgestelde opzet en uitvoering van deze gegevens gegevensverzameling is zeker technisch en organisatorisch haalbaar, te meer daar de dataverzameling grotendeels digitaal verloopt.
- Het voorgestelde Limburg Cohort maakt het mogelijk om:
 - Een representatief beeld te krijgen van de arbeidsparticipatie, gezondheid en welzijn van (sub) groepen van Limburgse bevolking. Dit kan worden gespecificeerd naar subgroepen (o.a. mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, verschil in opleiding etc.) of naar regio (o.a. gemeenten, wijken, buurten / kernen, arbeidsmarktregio's).
 - Een goed inzicht te krijgen in de veranderingen in arbeidsparticipatie, gezondheid en welzijn van de Limburgers in de tijd. Het betreft de dynamiek van de werkende en niet werkende populatie, niet alleen op het punt van de instroom in bedrijven en organisaties (toetreding arbeidsmarkt, herintreders, re-integratie), maar ook op het punt van de uitstroom naar andere bedrijven en concurrerende regio's dan wel naar de WW, de ZW of de Wet WIA als gevolg van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid.
 - Goed inzicht te verkrijgen in de onderlinge beïnvloeding van arbeidsparticipatie, gezondheid en welzijn in de tijd. Het betreft onder meer de volgende vragen: Draagt onbetaalde arbeid bij aan een verhoging van de gezondheid en welzijn?; In welke mate is gezondheid bepalend voor participatie? En wat is de invloed van een vergrijzende populatie op arbeid- en sociale participatie?
 - De impact van verschillende beleidsmaatregelen op arbeidsparticipatie, gezondheid en welzijn van de Limburgers te evalueren. Hierbij kan gedacht worden aan beleidsinitiatieven op het gebied van o.a. scholing en arbeidstoeleiding jongeren; initiatieven om werknemers gezond aan het werk te houden en initiatieven om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te laten re-integreren.
- Een indicatieve begroting laat zien dat de kosten van de voorgestelde data infrastructuur over de initiële looptijd van 5 jaar tussen de € 1.791.400 en € 4.962.600 bedragen (excl. BTW). Deze range wordt veroorzaakt door het feit dat de operationele kosten van deze studie sterk afhankelijk zijn van de respons en het percentage deelnemers waarbij de dataverzameling niet elektronisch kan plaatsvinden maar moet geschieden via telefonische interviews of huisbezoek. Het ontbreken van een gedegen inschatting van deze kengetallen staat dan ook vooralsnog een goede raming van de kosten in de weg.
- Voorgesteld wordt in jaar 2 van het 4Limburg programma een pilotstudie uit te voeren naar de respons van de deelnemers (welk percentage is bereid mee te doen) en na te gaan bij welk de dataverzameling telefonisch dan wel middels huisbezoek moet plaatsvinden.

Concluderend laat deze haalbaarheidsstudie de uniciteit, het belang, en de mogelijkheden van het Limburg Cohort zien. Een dergelijke studie geeft daarnaast een stem aan de Limburgse burger door hem/haar rechtstreeks te betrekken bij de evaluatie, prioritering en ontwikkeling van beleidsmaatregelen op het gebied van gezondheid, participatie en welzijn. Het wordt daarmee niet alleen een initiatief vóór maar vooral ook dóór de Limburgers, met een grote meerwaarde voor alle Quattro Helix partners in de provincie.

Commitment derden

Financieel commitment

Doel

Doel is om voor het 4Limburg programma middelen bij derden te verwerven. Naast inhoudelijk commitment is ook een financieel commitment van derden onontbeerlijk voor de continuïteit van het 4Limburg programma.

Doelstelling zoals geformuleerd in beschikking

Conform de doelen, activiteiten en begroting voor jaar 2 van 4Limburg wordt in samenwerking met Universiteitsfonds Limburg SWOL verkend hoe middels een specifiek fonds voor 4Limburg bijdragen gerealiseerd kunnen worden voor deelprojecten, die direct en/of op termijn impact hebben voor de betrokken en financierende organisaties.

Aan het einde van de eerste fase moet minimaal € 500.000,00 aan financieel commitment van derden zijn verkregen;

Hoe is het aangepakt?

Samenwerking SWOL

Er zijn een drietal gesprekken geweest met het Universiteitsfonds waarin de mogelijkheden zijn verkend om met proposities te komen waar geïnteresseerde partijen (waaronder bedrijven, gemeenten) op zouden kunnen intekenen. Er is geconcludeerd dat het 4Limburg programma wellicht interessante proposities kunnen opleveren, maar niet alle producten en diensten waren vergenoeg doorontwikkeld om als dienst aan te bieden. Daarbij kwam, dat de Provincie Limburg in een betrekkelijk vroegtijdig stadium heeft laten weten niet met het programma 4Limburg verder te gaan. Daarmee werd met betrekking tot de proposities een negatief signaal afgegeven aan de buitenwereld ten aanzien van de continuering.

Financieel commitment

Gedurende Fase I van 4Limburg zijn diverse subsidiemogelijkheden actief verkend. Hiervoor zijn verschillende subsidiegevers benaderd. De gehonoreerde subsidieaanvragen staan in onderstaande tabel vermeld. Hierbij is aangegeven welk deel van het subsidiebedrag toegerekend is aan het 4Limburg programma. De afzonderlijke aanvragen worden vervolgens kort toegelicht.

Resultaat/opbrengst

Onderwerp	Thema / project	Quattro Helix partner	Subsidie verstrekker	Bedrag in €	Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg in €
Voortijdig schoolverlaten	Project 1.2	Onderwijs	ROC Leeuwenborgh	25.000	25.000
Duurzame inzetbaarheid enquête	Thema 2 & 3	Kennisorganisatie	UM	40.000	40.000
Evaluatie effectiviteit integrale coöperatieve aanpak re-integratie	Project 4.1	Gemeente Beekdaelen	ZonMw	205.000	205.000
Verlenging onderzoek effectiviteit integrale coöperatieve aanpak re-integratie	Project 4.1	Gemeente Beekdaelen	Gemeente Beekdaelen	69.000	69.000
Consultatie gemeente Beekdaelen m.b.t. verbreding en verdieping werkcoöperatie	Project 4.1	Gemeente Beekdaelen	Gemeente Beekdaelen	9.960	9.960
Uitbreiding project balansmeter	Project 2.2	Bedrijfsleven	ZonMw	50.000	25.000
Trendbreuk: samen werken aan een gezonde generatie, werkpakket MBO 1&2 (Burgerschapsonderwijs en Knooppunt voor kwetsbare MBO studenten gericht op kansrijker positioneren voor toekomst)	Thema 1	Onderwijs	ZonMw	376.014	200.000
Dynamiek financiële zorgen werkenden en werklozen	Project 3.1	Bedrijfsleven	Think Forward Initiative: ING, Deloitte, e.a.	100.000	53.000
UWV en CIAO	Project 3.4	Bedrijfsleven	ESF (25%, 2019 ESF)	190.000	47.500
Totaal				1.064.974	671.460

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er aan het einde van Fase I minimaal € 500.000,00 aan financieel commitment van derden zijn verkregen. Daarmee is voldaan aan deze inspanningsverplichting.

Toelichting gehonoreerde aanvragen:
Voortijdig schoolverlaten ROC Leeuwenborgh

De afgelopen jaren is het ROC Leeuwenborgh zich in toenemende mate bewust geworden van de hardnekkigheid van de problematiek van het voortijdig schoolverlaten en de problemen bij een adequate meting van de problematiek. Het ROC is voornemens de komende jaren een strategie te vervolmaken die als doel heeft de kans dat studenten het ROC voortijdig verlaten te verlagen. Een effectieve strategie moet gebaseerd zijn op goed inzicht in wat werkt. Het onderzoek richt zich op het beantwoorden van de volgende onderzoeksvragen:

- Welke kenmerken van leerlingen, opleidingen en interventies verklaren dat scholieren het ROC als voortijdig schoolverlater in 2017 hebben verlaten?

- Hoe heeft de kans om het ROC ongediplomeerd te verlaten zich ontwikkeld (trendanalyse) en welke verschillen zijn er hierbij tussen de opleidingen?
- In hoeverre kan de kans op voortijdig schoolverlaten worden voorspeld uit kenmerken van leerlingen, opleidingen en interventies?
- In welke mate kan het voortijdig schoolverlaten op ROC Leeuwenborgh verminderd worden door een of meerdere (nieuwe) interventies?

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 25.000,--

Duurzame inzetbaarheid enquête

Met een grote onderwijsorganisatie met 4000 werknemers in de regio is overeengekomen dat de scan van deelproject 3.5 wordt uitgevoerd als het reguliere medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Hiervoor is een opdracht verstrekt.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 40.000,--

Effectiviteit van een coöperatieve, integrale samenwerking als innovatief re-integratie instrument

Hoewel veel werkgevers moeilijk aan personeel kunnen komen, lukt het mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nog steeds moeilijk om aan het werk te komen. Een aanpak van re-integratie waarbij lokale werkgevers en gemeente hun krachten bundelen in een coöperatie kan dit dilemma doorbreken en een toegevoegde waarde hebben voor de gemeenschap. Vraag is wat werkt binnen deze aanpak, voor wie, onder welke omstandigheden en waarom? In dit project wordt het effect van de coöperatieve integrale aanpak op re-integratie en op de lokale arbeidsmarkt en gemeenschap onderzocht op basis cijfers, vragenlijsten en interviews met alle betrokkenen. Deze resultaten worden vergeleken met omliggende gemeenten waar deze aanpak niet wordt gevolgd en, middels datakoppeling met CBS, met re-integratie trajecten in Nederland. Het onderzoek geeft inzicht in de effectiviteit, succesfactoren en belemmeringen van deze coöperatieve aanpak en bevordert daarmee de implementatie bij de betreffende, en andere gemeenten. In dit project wordt intensief samengewerkt met gemeenten Schinnen, Nuth, Onderbanken (zijnde Beekdaelen i.o.), Coöperatie InMenz, ISD Kompas en HAN Hogeschool.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 205.000,--

Verlenging onderzoek effectiviteit integrale coöperatieve aanpak re-integratie

Na een gedegen voorbereiding is in januari 2019 gestart met uitvoering van het driejarige door ZonMw gefinancierde project 'Effectiviteit van een coöperatieve, integrale samenwerking als innovatief re-integratie instrument'. In het eerste jaar van het project ontstond er politieke en bestuurlijke onduidelijkheid over de positie van een van de betrokken uitvoerders in dit project. Deze onduidelijkheid bleef voortduren, waardoor we op zoek zijn gegaan naar een nieuwe uitvoerder. We hebben deze gevonden in het Mens Ontwikkel Bedrijf. Deze organisatie is, als onderdeel van de Gemeente Landgraaf, verantwoordelijk voor de uitvoering van de re-integratie binnen de Participatiewet voor deze gemeente. Het vinden van een nieuwe onderzoekspartner / uitvoerder voor het onderzoek, het wijzigen van het onderzoeksdesign en de veranderingen in de logistiek van het project alsook het vastleggen van de afspraken in een samenwerkingsovereenkomst heeft veel tijd gekost van de onderzoekers. Om toch de doelstellingen van het project te halen, heeft de gemeente Beekdaelen een extra subsidie ter beschikking gesteld om het onderzoek met een jaar te verlengen.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 69.000,--

Consultatie gemeente Beekdaelen m.b.t. verbreding en verdieping werkcoöperatie

Onderzoekers hebben op verzoek van de gemeente Beekdaelen geadviseerd hoe de Coöperatieve integrale aanpak verder versterkt en verbreed kan worden. Deze advieswerkzaamheden betroffen niet aan het onderzoek gerelateerde werkzaamheden.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 9.960,--

Uitbreiding project balansmeter

In deelproject 2.2 wordt nagegaan of de preventieve strategie bestaande uit screening en vroegtijdige interventie, toepasbaar gemaakt kan worden voor het MKB. Uit de uitgevoerde behoeftepeiling bleek dat implementatie van deze strategie sterk afhangt van de kosten/baten die met deze strategie samenhangen. Immers, deze bepalen de 'businesscase' van deze strategie. Parallel aan deelproject 2.2 wordt in een apart ZonMw project de lange termijn effecten van deze strategie in termen van verzuim en medische consumptie onderzocht. Bij ZonMw werd een additionele subsidie verkregen om deze 'businesscase' nader vast te stellen. Deze kennis is direct toe te passen in het MKB en kan de implementatie van deze preventieve strategie in het MKB versterken.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 25.000,--

Trendbreuk: samen werken aan een gezonde generatie, werkpakket MBO 1&2 (Burgerschapsonderwijs en Knooppunt voor kwetsbare MBO studenten gericht op kansrijker positioneren voor toekomst)

In thema 1 is onderzocht of de SDQ een voorspellende waarde heeft voor voortijdig schoolverlaten en maatschappelijke participatie. Hieruit blijkt dat een lage SDQ een signaal van alertheid betekent voor zowel de onderwijsprofessionals als de jeugdgezondheidszorg. Extra alertheid dient hierbij gericht te zijn op preventie van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten. Op het MBO, met name de niveaus 1 en 2, zien we jeugd samenkomen met risico's op schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten. Deels komt dit voort uit de thuissituatie waarin sprake kan zijn van armoede, eenouderopvoeding en weinig ondersteuning in ambitie en talentontwikkeling. Minder goede schoolprestaties hebben een toegevoegde waarde voor de predictie van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten. MBO 1 en 2 studenten hebben een bovengemiddelde zorgbehoefte en hogere zorgkosten. Deze studenten vinden de weg naar de zorg die zij nodig hebben vaak moeilijker. Ook zij die met diploma de opleiding verlaten, hebben na hun schoolloopbaan vaker behoefte aan ondersteuning om goed te kunnen meedoen in de samenleving. Dit is de jeugd die kwetsbaar aan het volwassen leven begint, wat al op jongere leeftijd enigszins voorspeld kan worden m.b.v. de SDQ. Zij zijn bovendien de burgers en ouders van de volgende generatie. Door intergenerationele overdracht blijft de kwetsbaarheid bestaan.

Via een call van ZonMw onder de titel 'Kenniswerkplaats Jeugd' heeft een team uit onderwijs en gezondheidssector een voorstel ingediend en gehonoreerd gekregen dat voortborduurde op de kwetsbaarheid (zichtbaar te maken met SDQ instrument) van MBO 1 en 2 studenten. Het MBO leidt studenten op voor (1) een beroep, (2) een vervolgopleiding en (3) tot burgers die volwaardig deelnemen aan de maatschappij. Voor dit laatste doel wordt burgerschapsonderwijs en loopbaanontwikkeling opgenomen in het curriculum. VISTA college wil het innoveren van burgerschapsonderwijs inzetten om talentontwikkeling, veerkracht en zelfregie van MBO 1 en 2 jongeren te versterken en de kwetsbaarheid te verminderen. Het burgerschapsonderwijs beoogt gedrag te ontwikkelen dat studenten in staat stelt hun diploma zelfstandig en gemotiveerd te behalen om daarna zelfstandig te kunnen meedoen in de maatschappij. Uitkomstmaten van het onderzoek naar de effecten van Burgerschapsonderwijs zijn o.a. de behaalde diploma's van de

studenten, financiële vaardigheden, psychosociale gezondheid (SDQ), schoolverzuim, voortijdig schoolverlaten en leefstijl. Belangrijk is dat in dit project met studenten samen doelen en uitkomstmaten bepaald worden en gaandeweg kunnen worden toegevoegd.

De te beantwoorden onderzoeksvraag luidt:

Levert het vernieuwde Burgerschapsonderwijs na twee jaar uitvoering een bijdrage aan het terugdringen van psychosociale en financiële problematiek (inclusief middelengebruik) en voortijdig schoolverlaten (inclusief spijbelgedrag) onder MBO-studenten?

In dit project wordt intensief samengewerkt met VISTA-college, de 16 Zuid-Limburgse gemeenten, GGD Zuid Limburg, Academische Werkplaats Publieke Gezondheid, Kenniswerkplaats Jeugd, bedrijven met leerwerkplaatsen en diverse zorgorganisaties. Het project borduurt voort op de resultaten van 4Limburg, thema 1. Gegeven de brede insteek van de ZonMw call 'Kenniswerkplaats Jeugd' op jeugd als doelgroep, is expliciet gekozen voor de doelgroep MBO 1 en 2 studenten, in het licht van de resultaten van 4Limburg.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 200.000,--

Dynamiek financiële zorgen werkenden en werklozen

Alleen al in Nederland hebben 590.000 huishoudens een inkomen dat te laag is om in alle basisbehoeften te voorzien. Deze mensen hebben geldzorgen. In het project wordt op basis van een longitudinaal onderzoek in Nederland en België in kaart gebracht:

- 1) in hoeverre deze financiële zorgen tijdelijk zijn of dat er sprake is van langdurige financiële zorgen;
- 2) welke negatieve invloed deze financiële zorgen hebben op het persoonlijk welzijn, het sociaal en menselijk kapitaal en het arbeidsmarktgedrag;
- 3) of er op individueel niveau, buurt/gemeente niveau, financiële instellingen, of (bij werkenden ook) bedrijfsniveau factoren zijn die de negatieve effecten van financiële kunnen verminderen en uiteindelijk kunnen helpen bij het doorbreken van de armoedecyclus.

Op basis van de antwoorden op de laatste vraag zullen beleidsaanbevelingen worden gedaan.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 53.000,--

UWV en CIAO

CIAO heeft in samenwerking met UWV een ESF aanvraag gehonoreerd gekregen, waarin nader onderzocht wordt of de combinatie van de methodiek 'IHW' (Inclusief Herontwerp van Werk, oftewel aanpassen van werk aan mogelijkheden van mensen) met de methodiek 'IPS' (Individuele Plaatsing en Steun – bedoeld voor mensen met psychische problemen) beter werkt dan de afzonderlijke benaderingen.

Bedrag toewijsbaar aan 4Limburg: € 47.500,--

Governance

Werkwijze programmaraad

Het 4Limburg programma wordt aangestuurd door de programmaraad waarin de initiatiefnemers zitting hebben. De raad komt tweewekelijks bij elkaar om inhoud, voortgang en beleidskwesties van de vier thema's te bespreken.

De programmaraad bestaat uit:

Prof.dr. Ijmert Kant – voorzitter
Prof.dr. Andries de Grip
Prof.dr.ir. Maria Jansen
Prof.dr. Saskia Klosse (tot september 2018)
Prof.dr. Fred Zijlstra

Tijdens de looptijd van het programma is de voortgang van het programma regelmatig besproken tussen (een afvaardiging van) de programmaraad en de gedeputeerde/portefeuillehouder van de Provincie Limburg. Dit overleg werd ambtelijk voorbereid met de Provincie Limburg en de voorzitter van de programmaraad. De voorzitter van de programmaraad is het eerste aanspreekpunt voor de Provincie Limburg en het College van Bestuur van Maastricht University aangaande 4Limburg.

Raad van Advies

Voor het programma 4Limburg is een Raad van Advies ingesteld bestaande uit vertegenwoordigers van kennisinstellingen, overheden en burgers. De Raad van Advies fungeert als klankbord en kan zowel de Provincie Limburg als de programmaraad 4Limburg van advies voorzien. De Raad van Advies komt één à twee maal per jaar bij elkaar en bewaakt op hoofdlijnen de uitgangspunten en doelstellingen van het totale programma. Zij geeft hiertoe gevraagd en ongevraagd advies.

De Raad van Advies bestaat sedert oktober 2019 uit:

Prof.dr. Saskia Brand-Gruwel – voorzitter

Lid College van Bestuur Zuyd Hogeschool, als vertegenwoordiger kennisinstellingen

Ron van Baden

Regio coördinator FNV Zuid Nederland, als vertegenwoordiger vakbonden

Birgit op de Laak

Burgemeester gemeente Nederweert, als vertegenwoordiger overheid

Denise Sliepen

Themaleider bij Burgerkracht, als vertegenwoordiger burgers

Slot 4Limburg

Het 4Limburg programma heeft de afgelopen jaren langs vier wegen (“thema’s”) stappen gezet die de arbeidsparticipatie van de Limburgse bevolking kunnen verbeteren. Het programma was aanvankelijk opgezet als een meer-jaren programma met bijbehorende hoofddoelstellingen voor een periode van 5-10 jaren. Echter, het programma heeft in huidige vorm slechts twee jaren kunnen lopen. De geformuleerde jaardoelstellingen zijn afgeleid van de hoofddoelstellingen. In de achterliggende jaren zijn veel initiatieven ingang gezet en veel voorbereidingen getroffen, die ook in latere jaren veel vruchten zouden kunnen afwerpen.

Thema 1 richt zich op jeugd-, onderwijs-, en arbeidsmarktbeleid. Het doel was in kaart te brengen welke jongeren voortijdig het onderwijssysteem verlaten, en daardoor geen kans hebben op de arbeidsmarkt, en te bekijken wat eraan gedaan kan worden om dit te voorkomen. Uit deelproject 1.1 blijkt dat het lastig is om met de momenteel beschikbare gegevens een goed predictiemodel te maken waarmee in kaart gebracht kan worden wie er gaan uitvallen en waarom dat gebeurt. Wel is het mogelijk om op basis van de data uit de jeugdgezondheidszorg, in combinatie met de gezinssituatie en de leerprestaties van de jongere een risicotaxatie te maken zodat zorgprofessionals alert blijven op de meest kwetsbare jongeren en zo nodig een extra consult voeren of ondersteuning organiseren. Ook is het duidelijk dat het bestrijden van voortijdig schoolverlaten een belangrijke manier is om te voorkomen dat jongeren die het onderwijs verlaten geen stabiele positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. Zeker voor de regio’s waarin de ontwikkeling van langdurige NEETs zorgwekkend is, is het ontwikkelen van goede beleidsinstrumenten om te voorkomen dat jongeren NEET worden van groot belang. Aandacht dient hierbij vooral naar het MBO uit te gaan.

In deelproject 1.2 zijn twee interventies ontwikkeld die zeer perspectiefrijk kunnen zijn: (1) de in Parkstad succesvolle methode Werkend Leren van Soons en (2) het terugdringen van het aantal VSV-ers in ROC’s door actief te werken aan de verbetering van hun mentale weerbaarheid en verhoging van hun eigenwaarde. Ons voorstel is om deze twee interventies door het opzetten van goede experimenten te optimaliseren.

Zeker nu door de COVID-19 situatie veel mensen hun werk verliezen, lijken zij onvoldoende vaardigheden te hebben om zich op de arbeidsmarkt te handhaven. Innovatievere methoden voor toeleiding tot de arbeidsmarkt zijn daarom ook van groot belang (zie bijv. deelproject 3.3). Ook kan gedacht worden aan innovatieve methoden om werkgelegenheid voor deze groep te creëren (zie bijv. deelproject 3.4), of om de overstap naar een andere werksoort makkelijker te maken.

Thema 2 richt zich op de versterking van duurzame inzetbaarheid van werkenden in met name het MKB. In deelproject 2.1 is gekeken naar de factoren die het langer doorwerken van oudere werknemers kunnen faciliteren. Hieruit blijkt dat wijze waarop mensen hun gezondheid beleven, alsook het hebben van een chronische ziekte, een belangrijke rol spelen bij het langer doorwerken. En vooral bij oudere werknemers met een chronische aandoening is een belangrijke rol weggelegd voor de werkomgeving. Gezondheid, en het belang daarbij van een passende werkcontext dient dan ook veel meer plek te krijgen binnen het vormgeven van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het Limburgse MKB is zich zeker bewust van de problematiek, maar vooral de kleinere bedrijven zien slechts weinig mogelijkheden om werkaanpassingen door te kunnen voeren, en/of aan oudere werknemers andere banen aan te kunnen bieden. Daarom wordt aanbevolen om bij het vormgeven van het leeftijdsbewust personeelsbeleid meer gebruik te maken van expertise van arbodiensten.

Ook de inzichten uit de deelprojecten 3.4 en 3.5 geven voor het MKB-handvaten voor het aanpassen van werkomgeving en werkorganisatie.

Gezondheids- en participatieproblemen komen niet alleen bij oudere werknemers voor. Om verzuim en arbeidsongeschiktheid van werknemers te verminderen, is preventie dan ook erg belangrijk. In deelproject 2.2 is daarom gekeken of langdurig ziekteverzuim onder werknemers in het Limburgse MKB kan worden voorkomen door het actief opsporen en vroegtijdig begeleiden van werknemers met een hoog risico op toekomstig langdurig verzuim. Dit opsporen gebeurt met behulp van een gevalideerde screeningsvragenlijst: de Balansmeter. Deze strategie is oorspronkelijk ontwikkeld in het groot bedrijf en is daar effectief gebleken. In een aantal stappen is nagegaan of deze strategie ook geschikt gemaakt kan worden voor het Limburgse MKB. Een behoeftepeiling onder 15 MKB bedrijven toonde aan dat er interesse is om deze preventieve strategie te gaan toepassen. Daarnaast blijkt de originele Balansmeter ook in de context van het MKB goed in staat om werknemers met een hoog risico op toekomstig verzuim op te sporen. Een Pilot in 3 Limburgse MKB-bedrijven bevestigde dit. Gezien de positieve resultaten verdient het aanbeveling om de preventieve strategie verder te gaan implementeren in het Limburgse MKB. Een grote uitdaging hierbij is het inrichten van Arbozorg in het MKB ten behoeve van zowel de screening met de balansmeter als de vroegtijdige begeleiding. Het ontwikkelen van deze specifieke Arbo ondersteuning voor het MKB vraagt de nodige inzet van middelen. Cofinanciering vanuit de provinciale overheid is hierbij zeer wenselijk.

Thema 3 richt zich op de inclusieve arbeidsorganisaties, dat wil zeggen dat er nieuwe concepten, instrumenten ontwikkeld worden om mensen die nu langs de kant staan aan het werk te helpen. Eerst is in de deelprojecten 3.1 en 3.2 getracht de achtergronden van het onbenutte potentieel (i.e. de doelgroep) in kaart te brengen. Er zijn overzichten gemaakt voor de Limburgse gemeenten van de kenmerken van de doelgroep 'afstand tot de arbeidsmarkt', en deze zijn middels aantal factsheets verspreid en bekend gemaakt aan gemeenten. Daarbij wordt ook inzicht gegeven in de mate waarin bepaalde problemen van mensen met een bijstandsuitkering hun re-integratie belemmeren. Bijstandsontvangers met financiële problemen blijken een veel kleinere kans op (duurzame en volledige) re-integratie te hebben. Hoewel veel gemeenten hier aandacht voor hebben, verdient dit nog meer aandacht omdat veel bijstandsafhankelijken met dit probleem kampen.

Om de toegeleiding naar de arbeidsmarkt van deze mensen te verbeteren hebben veel gemeenten ook behoefte aan een monitor van de arbeidsmarktontwikkelingen. In samenwerking met de Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL) is een roadmap ontwikkeld om dit te realiseren.

Tevens is Maastrichtse Werk Capaciteit Monitor (MW@M) gepresenteerd als een nieuwe manier waarmee professionals de toeleiding tot de arbeidsmarkt kunnen begeleiden, en vooral ook de nazorg te bieden als een cliënt een werkplek heeft gevonden. De overige projecten binnen dit thema (3.4 en 3.5) richten zich op organisaties en bedrijven. Deelproject 3.4 laat zien dat er mogelijkheden zijn om het werk anders te organiseren zodat de werkeisen beter aansluiten bij de mogelijkheden van de doelgroep, en deelproject 3.5 laat zien dat bedrijven graag hulp willen bij het oplossen van knelpunten in de organisatie. Ook wordt duidelijk dat het introduceren van een nieuwe manier van werken een lastig proces is, waar veel tijd mee gemoeid is. Het kost tijd om te laten zien hoe het werkt en mensen te overtuigen, waarna vervolgens zij weer anderen moeten laten bewegen. Dat geldt zowel voor gemeenten als voor bedrijven en organisaties. Binnen de beperkte tijd van dit programma is wel gebleken dat de mogelijkheden en kansen er zijn. Het zou goed zijn om die in de komende jaren verder te ontwikkelen.

Het anders organiseren van werk biedt mogelijkheden om onbenut potentieel op de arbeidsmarkt te laten instromen, ook wanneer mensen van de ene sector naar de andere sector zouden moeten overstappen. Dit vraagt aanpassing en nieuwe vaardigheden, maar deze kunnen al werkend worden aangeleerd. Het Levenslang Leren hoeft niet in de schoolbanken plaats te vinden, maar kan middels 'instapbanen' in de sector plaatsvinden. Het opzetten van arbeidspools en diverse leerwerkomgevingen kan een belangrijk instrument zijn. Wellicht kunnen de gemeentelijke Sociale Werkplaatsen hierbij een belangrijke rol spelen. Maar, zoals gezegd, het inslaan van nieuwe wegen vraagt wel een actieve stimulering, het gebeurt niet vanzelf.

Thema 4 richt zich op verbreding van het arbeidsbegrip en zoekt daarbij ook naar de grenzen van het huidige re-integratiebeleid.

Uit een brede inventarisatie van gemeentelijk beleidsmaatregelen blijkt dat er veel gemeentelijke accenten zijn in de uitvoering van beleid, en dat er nog relatief weinig proactief wordt opgetreden om participatieproblemen te voorkomen. Een verbreding van het perspectief op arbeid, en ruimer kijken dan tot nu gebeurd, lijkt nodig.

Een belangrijke vraag is of het grote aantal mensen met afstand tot de arbeidsmarkt het gevolg is van ineffectief re-integratiebeleid, of dat voor een deel van deze groep betaalde arbeid een brug te ver is. Daarom werd nagegaan of de effectiviteit van gemeentelijk beleid kan worden vastgesteld op basis van op basis van geanonimiseerde gemeentelijke data. Dit bleek zeer welk mogelijk. Analyses toonden aan dat er grote verschillen bestaan in de effectiviteit van de verschillende trajecten/producten en dat er nog veel ruimte voor optimalisatie is. Door het toevoegen een aantal belangrijke persoonlijke kenmerken (zoals algemene gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt) aan de gemeentelijke dataverzameling kan in de toekomst de effectiviteit van re-integratiebeleid nog beter worden vastgesteld. Ook kunnen hierdoor de doelgroepen voor de verschillende interventies beter in kaart worden gebracht, hetgeen een meer gedetailleerde aanvulling kan zijn op de risicoprofielen zoals gepresenteerd Thema 3, deelproject 3.3.

Een aparte, nog lopende, studie moet uitwijzen of de door de gemeente Schinnen ontwikkelde coöperatieve aanpak van arbeidsintegratie effectiever is dan een meer traditionele aanpak. In de coöperatieve aanpak wordt een intensieve samenwerking tussen gemeente, burgers en (lokale) bedrijven nagestreefd. Verwacht wordt dat de aanpak hierdoor ook een positief effect op de lokale gemeenschap heeft. Deze en andere maatschappelijke opbrengsten alsook de maatschappelijke kosten zouden moeten worden meegewogen bij het vormgeven van gemeentelijke re-integratie beleid. Immers het meewegen van alle maatschappelijke kosten en baten kan tot andere keuzes leiden en tot een effectievere inzet van middelen.

Er is daarom een aanzet gemaakt tot een methodiek die een Maatschappelijk Kosten Baten Analyse (MKBA) van het gemeentelijk participatiebeleid mogelijk kan maken. Omdat voor een MKBA een keuze gemaakt moet worden voor de te toetsen beleidsregel, is nagegaan of het principe van zelfsturing bij arbeidsre-integratie de basis kan vormen voor MKBA. Hiertoe werden interviews. Uit deze interviews gehouden bij 8 Limburgse gemeentes blijkt dat bijna alle gemeenten het de moeite waard vinden om een MKBA uit te laten voeren voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie.

De eerdergenoemde coöperatieve aanpak, zoals door de gemeente Schinnen ontwikkeld, is gebaseerd op het concept zelfsturing, en zou als voorbeeld kunnen dienen. Helaas was de tijd van dit programma niet lang genoeg om dit binnen het 4limburg programma verder te exploreren.

Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat 4Limburg in deze eerste jaren geïnvesteerd heeft in het ontwikkelen van waardevolle netwerken en samenwerkingsverbanden in het publieke en private domein. Er zijn tal van inzichten en feiten naar voren gebracht rond kwetsbare groepen, en er zijn innovatieve manieren om de problemen aan te pakken ontwikkeld. De in dit programma gepresenteerde methoden en technieken hebben aangetoond dat ze, gegeven meer tijd, tot vruchtbare en nieuwe samenwerkingen kunnen leiden. Een dergelijke innovatieve aanpak zal de crux zijn om de hardnekkig lage arbeidsparticipatie in Limburg de komende jaren te vergroten.

Innovatie betekent ook dat partijen bereid moeten zijn om op andere manieren naar problemen te kijken en een andere aanpak moeten willen proberen. De Provincie verdient complimenten voor het feit dat ze bereid is geweest een programma als 4Limburg te faciliteren, waarin de problematiek van een achterblijvende participatie van de bevolking, in alle facetten onder de loop heeft kunnen nemen. 4Limburg heeft op alle vier thema's aanpakken ontwikkeld, die aangeven welke wegen bewandeld kunnen worden. Het begint bij jeugdbeleid en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, het is belangrijk dat jongeren zo vroeg mogelijk een perspectief geboden wordt op de arbeidsmarkt. Een diploma waar ze iets aan hebben is een eerste stap, maar ze moeten ook voorbereid worden op mogelijke carrière switchen gezien de wisselingen op de arbeidsmarkt. Omdat voor velen de theoretische leerwegen lastig zijn, kan er ook meer aandacht besteed worden aan lerend werken. Middels het opzetten van arbeidspools en andere leerwerk vormen kunnen jongeren ervaren wat het betekent om op de arbeidsmarkt actief te zijn.

Anderzijds kan van bedrijven en organisaties ook gevraagd worden dat ze kijken naar alternatieve wijzen om aan personeel te komen. Aanpassingen in werkprocessen, en het verlagen van de instroom eisen (instapbanen) is voor sommige sectoren een mogelijkheid om aan personeel te komen, dan wel om hun personeel (in goede gezondheid) te behouden.

Op lokaal niveau komen veel van de problemen samen bij gemeenten. Gemeenten hebben dan ook een coördinerende rol, en moeten gestimuleerd worden om innovatieve wegen in te slaan om kwetsbare groepen naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Maar gemeenten moeten daarbij wel geholpen worden, vooral de kleinere gemeenten ontbreekt het vaak aan de vereiste menskracht om dit op eigen gelegenheid vorm te geven. In dit programma 4Limburg worden diverse wegen getoond om de participatiegraad van kwetsbare groepen te vergroten, maar de vraag is wie bereid is de getoonde weg verder af te lopen?