

Evaluatie Leerwerkbedrijf Waterland 2018 – 2019

Het Leerwerkbedrijf Waterland (LWB) is op 1 januari 2018 als onderdeel van de gemeentelijke organisatie gestart met een groenvoorziening en een schoonmaakdienst. De aanleiding was de opheffing van de Gemeenschappelijke regeling Sociale Werkvoorziening Baanstede, waar inwoners met een Wsw-indicatie werkten (Sw-medewerkers). De gemeente heeft in 2017 besloten om vanaf 2018 zelf verantwoordelijkheid te nemen voor uitvoering van de Wsw in samenhang met de nieuwe taken van de Participatiewet. Dit voornemen is uitgewerkt in een businesscase die inzicht gaf in de haalbaarheid en randvoorwaarden van de eigen uitvoering van de Wsw. Op basis van deze businesscase is besloten om voor (een deel van) de Sw-medewerkers en cliënten Participatiewet een LWB op te richten. Er zijn 11 werkplekken gecreëerd voor de sw-medewerkers bij het LWB.

• LWB Waterland

Het LWB Waterland biedt banen aan Sw-medewerkers en leerwerkplekken voor uitkeringsgerechtigden Participatiewet. Het bestaat uit 3 onderdelen:

- leerwerkplek/stageplek Publiekszaken en Zorg en welzijn (al langer bestaand).
- Sw-plekken in combinatie met Participatieleerwerkplekken bij de groenvoorziening.
- Sw-plekken in combinatie met Participatiewetleerwerkplekken bij de schoonmaakdienst.

Deze evaluatie richt zich op de onderdelen groenvoorziening en de schoonmaakdienst omdat deze onderdelen voor het eerst in eigen beheer zijn uitgevoerd, maar ook de uitvoering van de Wsw en de leerwerkplekken combineren. Hiermee verschilt het LBW groenvoorziening en schoonmaak van het onderdeel Publiekszaken dat vooral gericht is op leerwerkplekken voor studenten als onderdeel van de opleiding.

De gemeente Waterland voert de Participatiewet ook uit voor de gemeente Landsmeer. Bij aanvang van het LWB zijn ook de cliënten van Landsmeer benaderd voor plaatsing op leerwerkplekken. We creëren bij de uitvoering van de Participatiewet gelijke kansen voor cliënten uit Landsmeer en Waterland en bieden toegang tot alle re-integratievoorzieningen.

In de evaluatie gaan we in op de bevindingen van het eerste jaar van het LWB Waterland.

• Opzet evaluatie

In de evaluatie komt aan de orde:

- de doelstellingen;
- de resultaten;
- de succesfactoren en kwetsbaarheden;
- de financiële resultaten;
- conclusies en aanbevelingen.

• Doelstellingen.

Bij de opzet van het Leerwerkbedrijf is uitgegaan van de eigen uitvoering van de Wsw in combinatie met de Participatiewet. Dit bood de volgende kansen.

1. Een integrale aanpak van problematiek van cliënten. Dit is effectiever voor de cliënten en efficiënter voor de eigen organisatie.
2. Een integrale werkgeversdienstverlening met één gezicht. Dit is makkelijker en meer herkenbaar voor werkgevers en efficiënter voor de eigen organisatie. Er wordt beter gebruik gemaakt van de werkgelegenheid binnen de gemeentegrenzen.
3. Het gebruik van de eigen, gemeentelijke organisatie als LWB. Cliënten draaien volwaardig mee en krijgen zo de werkervaring waarmee ze kansen krijgen op de arbeidsmarkt.
4. Plaatsing van 9 cliënten met een uitkering Participatiewet op leerwerkplekken met het doel uit te stromen naar betaald werk.

- **De plaatsing en overgang naar de groenvoorziening en de schoonmaak.**

De eigen uitvoering van de Wsw betekende dat de werknemers van Baanstede woonachtig in een andere gemeente afscheid moesten nemen van hun werkplek in Waterland. De opengevallen werkplekken werden gereserveerd voor 7 Sw-groenmedewerkers en 2 Sw-schoonmaakmedewerkers uit Waterland. Tijdens het plaatsingsproces bleek dat 2 Sw-medewerkers liever niet van werkplek wilde veranderen. Deze konden bij hun oude werkgever Baanstede (later Werkom) blijven werken. Daarnaast wilden 2 Sw-medewerkers van andere gemeenten, die in Waterland bij de groenvoorziening werkten graag in Waterland blijven werken. Ook hieraan is gehoor gegeven zodat ze hun werkplek in Waterland behielden. De overgang van de overige Sw-medewerkers van Baanstede naar de gemeente verliep zonder veel problemen. Het plaatsingsschema van de Waterlandse Sw-medewerkers in het LWB is er als volgt uit komen te zien:

Overzicht plaatsing Sw-medewerkers	Vlgs businesscase	Werkelijk
blijven bij de werkgever waar zij werkten (o.a. Noppes)	9	9
blijven op de huidige werkplek (Baanstede/Werkom)	2	4
plaatsing bij Philadelphia/Het Weeshuis	7	7
plaatsing bij schoonmaakdienst in gemeentehuis (LWB)	2	1
plaatsing bij gemeentelijke groenvoorziening (LWB)	7	5
Uitval wegens arbeidsongeschiktheid		1
Totaal	27	27

- **Werkervaringsplaatsen Participatiewet**

Er zijn bij het LWB totaal 10 werkervaringsplaatsen beschikbaar voor cliënten met een Participatiewetuitkering (cliënten) bij het schoonmaakbedrijf en de groenvoorziening waar ze werkervaring kunnen opdoen op met behoud van uitkering. De voorwaarden van de leerwerktrajecten staan in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Waterland 2016. Bij de plaatsing wordt een leerwerkovereenkomst opgesteld met een persoonlijk leer- en ontwikkelingsplan voor betrokkenen. Hierin staat welke competenties verkregen of vergroot worden voor het verkrijgen van werk. De cliënten worden begeleid door een werkbegeleider en een jobcoach. De jobcoach kent de bedrijven die personeel zoeken en bemiddelt tussen deelnemers en een bedrijf. Het doel van het leerwerktraject is uitstroom naar regulier werk of een vervolgopleiding.

In de businesscase werd er van uitgegaan dat 9 cliënten in het groen zouden meewerken op een leerwerkplek. In het schoonmaakbedrijf was 1 leerwerkplek beschikbaar. Het uitgangspunt in de businesscase was dat cliënten ongeveer een jaar zouden meedraaien en na een inwerkperiode volledig productief zouden zijn.

- **Externe trajecten**

De leerwerkplekken sluiten, voor wat betreft de aard van de werkzaamheden, onvoldoende aan op de capaciteiten van een aantal cliënten. Voor deze cliënten is gezocht naar leerwerkplekken die beter aansluiten. Deze werden gevonden bij de fietsenmakerij van Soci-com, en de horecaleerwerktrajecten bij Beautiful Mess en Laplace. Met het vertrek van Soci-com uit Edam-Volendam naar Hoorn vervallen deze meer beschutte leerwerkplekken in Edam-Volendam.

De resultaten

In de periode 1 januari 2018 tot 1 januari 2019 zijn in totaal 32 cliënten (in plaats van 9) via de Participatiewet aangemeld voor een leerwerkplek bij het LWB. Een aantal cliënten is aangemeld in het kader van work-first trajecten waarbij cliënten meteen bij aanmelding voor een uitkering levensonderhoud een traject aangeboden krijgen. In totaal 8 cliënten zijn aangemeld vanuit Landsmeer

Aanmeldingen groenvoorziening:	19
Schoonmaak/Bode :	5
Fietsenmakerij, horeca:	8

Uitstroom leerwerktraject Waterlandse deelnemers

Betaald werk bij de gemeente	2
Betaald werk elders	6
Afgebroken wegens medische beperkingen	1
Afgebroken wegens overige redenen	1
Onvoldoende taalvaardig	2
Overige (verhuizing, extern traject)	3
Nog in traject LWB	9
Totaal	24

- **Veel inzet consulenten en jobcoaches**

De voorbereidende gesprekken met de cliënten, de begeleiding, jobcoaching en de nazorg deden een groot beroep op de capaciteit van de consulenten. Ook omdat er bij de werkconsulenten onderbezetting was door ziekte of langdurige afwezigheid, was de capaciteit krap en nam de plaatsing en begeleiding relatief veel tijd in beslag.

- **Snelle uitstroom naar betaald werk**

Tijdens de trajecten bleek dat de succesvolle deelnemers, die goed functioneerden al snel een betaalde baan elders aangeboden kregen en voortijdig uit het leerwerktraject stroomden. Vanuit re-integratiedoelstellingen en werkgeversdienstverlening is dit een positief resultaat. Maar voor het Groenbedrijf betekende dit dat er verhoudingsgewijs veel begeleiding nodig was waar weinig productiviteit tegenover stond.

In de businesscase is geen rekening gehouden met de snel aantrekkende arbeidsmarkt waardoor productieve leerwerkcliënten binnen een paar maanden uitstroomden. Hierdoor waren zowel het groenbedrijf als het schoonmaakbedrijf genoodzaakt uitzendkrachten aan te nemen om de gaten door uitstroom en uitval op te vangen.

Er zijn in totaal 8 cliënten uitgestroomd naar een betaalde baan elders (waarvan 1 parttime). Cliënten zijn voornamelijk uitgestroomd naar groen- en schoonmaakbedrijven. Dat betekent dat het resultaat uit de businesscase voor wat betreft uitstroom vrijwel is gehaald.

- **Afgebroken trajecten**

Van de deelnemers hebben 5 cliënten het traject niet afgemaakt. Deels door ziekte, psychische beperkingen, verhuizing of omdat ze zich elders oriënteerden op werk of opleiding (zelfstandige of opleiding zorg). In 2 gevallen bleek dat deelnemers volgens het Groenbedrijf de Nederlandse taal onvoldoende beheersen om goed mee te kunnen doen en instructies op te volgen waardoor vooral in de groenvoorziening gevreesd werd dat onveilige werksituaties kunnen ontstaan. We zoeken hiervoor nog naar een oplossing door bijvoorbeeld een taaltraining aan te bieden.

De succesfactoren

- **Integratie van Wsw medewerkers binnen de gemeente is geslaagd.**

De overgang en de plaatsing van de Wsw medewerkers van hun werkplek bij Baanstede naar de gemeente is vrijwel vlekkeloos gelopen. Op een enkele uitzondering zijn de Wsw medewerkers tevreden met hun nieuwe werkplek en willen ze hier graag aan het werk blijven. Dit kwam deels door het brede draagvlak binnen de gemeentelijke organisatie, maar ook omdat men in nu in de eigen woonplaats kon werken en de inrichting van de werkplekken kleinschaliger en persoonlijker is. De komst van de Wsw medewerkers en de participatie van Participatiemedewerkers binnen de gemeente had een groot draagvlak. Mede hierdoor konden deelnemers aan de trajecten zich snel gewaardeerd en op hun gemak voelen wat een voorwaarde voor het werkplezier en de verdere ontwikkeling van de deelnemers is.

Door een mix van Wsw medewerkers, vaste medewerkers en werkervaringsplekken binnen het LWB is een sociale groepsdynamiek ontstaan die positieve invloed heeft op de sfeer en het werk in het groenbedrijf.

Ervaringen

De vorige werkgever (Baanstede) heeft van meerdere werknemers ontraden om ze naar Waterland over te plaatsen. Ze zouden te zwaar beperkt zijn en ongelukkig worden door de verandering van werkplek. De ervaring is dat de meeste medewerkers tevreden zijn en sommige juist gelukkig met de overgang naar de huidige werkplek. Uit de gesprekken blijkt dat ze zich gewaardeerd en begrepen voelen. En het werk doen met een grote bevoegenheid, ondanks (fysieke) beperkingen. Ook familieleden hebben hun waardering uitgesproken voor de betrokkenheid en de inspanningen van Waterland om mensen een volwaardige plek in de organisatie te geven. Eén werknemer zat al een tijd ziek thuis en werd niet begeleid door Baanstede. Deze begeleiding is door de jobcoaches opgepakt met positief resultaat. ‘Goed dat jullie zoveel aandacht gaven, ze zat thuis te verpieteren’

- **De begeleiding van de deelnemers is goed verlopen.**

De begeleiding van zowel de Wsw medewerkers als de Participatiemedewerkers vraagt bepaalde competenties van zowel de 2 consultants en jobcoaches als ook de voorman op de werkvloer. In de praktijk blijken deze competenties aanwezig te zijn binnen de organisatie. Dit is wel kwetsbaar omdat met personele wisselingen kennis hierover uit de organisatie kan verdwijnen.

- **Uitstroom uit de uitkering naar betaald werk.**

Het succes van het Leerwerkbedrijf is dat 8 cliënten zoals beoogd zijn uitgestroomd naar betaald werk (waarvan 1 parttime) en waarvan 2 mensen op plekken bij de gemeente zelf zijn ingestroomd. Een aanzienlijk deel van de deelnemers heeft door het leerwerktraject werknemersvaardigheden verhoogd, een beter beeld gekregen van de arbeidsmogelijkheden en heeft door sollicitatietrainingen zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

- **Direct werk alternatief voor nieuwe aanvragen Participatiewet**

Voor nieuwe aanvragers van een uitkering is een werkplek bij de schoonmaak of het groenbedrijf een snel te realiseren alternatief. Deze integrale aanpak is nog in ontwikkeling, maar lijkt wel succesvol. Op het gebied van Re-integratie naar werk bestaat nu het aanbod van Work-first trajecten bij schoonmaak of groenbedrijf waardoor mensen meteen bij aanvraag Bijstandsuitkering geactiveerd kunnen worden. Recent onderzoek toont aan dat in de 1^e 6 maanden van de uitkering de kans op uitstroom het grootst is, mits er voldoende aandacht en aanbod is. De plaatsingen hebben al tot succes geleid van mensen die snel doorstromen naar een zelf verworven dienstverband elders. Daarnaast leidt de begeleiding tot inzicht in de behoefte aan opleidingsvragen en achterliggende problematiek.

- **Meer zicht op opleidingsvragen.**

Tijdens het leerwerktraject zien we dat mensen hun interesse verder aanscherpen, en kunnen we gericht opleidingen/training inkopen uit het re-integratiebudget. Het gaat dan om Veiligheidscertificaten, trekkerrijbewijs, heftruck certificaat e.d.

- **Integrale aanpak achterliggende problematiek deelnemers**

Een aantal malen is een schuldhulpverleningstraject ingezet voor deelnemers. Tijdens de periode in het Leerwerkbedrijf komen de consultants er achter dat mensen financiële problemen hebben. In de praktijk blijkt dat er bijvoorbeeld geen geld is om een OV kaart te kopen voor reiskosten naar het werk. Met inzet van de schuldhulpverlening worden mensen geholpen grip te krijgen op hun financiën. Als dit onderdeel uitmaakt van een leerwerktraject, is de kans op succes op de arbeidsmarkt vele malen groter omdat ook achterliggende problematiek wordt opgelost.

Daarnaast zijn er ook al een aantal (3) leerwerktrajecten gestaakt vanwege verslavingsproblematiek. Dit is aan het licht gekomen tijdens het werk, en deze mensen kunnen met gerichte hulp na verloop van tijd mogelijk weer op een betere basis verder.

Succes of mislukking?

In de gevallen van verslavingsproblematiek is vrij snel hulpverlening op gang gekomen. Een persoon bleek tijdens het leerwerktraject te verslaafd om mee te draaien. Maar was door het leerwerktraject wel gemotiveerd om zich onder behandeling te stellen. Na de behandeling kan het traject worden voortgezet.

Vanuit de optiek van de businesscase is dit trajecten mislukt omdat de deelnemer voortijdig het leerwerktraject afbrak. Vanuit het oogpunt van re-integratie is het een succesverhaal omdat de deelnemer gemotiveerd werd om de verslaving aan te pakken om vandaaruit weer te re-integreren.

Naast de succesverhalen zijn er ook kwetsbaarheden in de opzet van het Leerwerkbedrijf.

Kwetsbaarheden

- **De leerwerkplekken zijn kwetsbaar voor uitval.**

De deelnemers hebben veel begeleiding nodig en zijn kwetsbaar voor voortijdige uitval. Deelnemers die wel binnen korte tijd goed meedraaien krijgen snel een betaalde baan elders aangeboden waardoor de totale bijdrage van de deelnemers aan de productie van het leerwerkbedrijf laag is. De begeleiding vraagt ook veel inzet en capaciteit van consultants en werkbegeleiders. De onderbezetting van team werk afgelopen jaar heeft direct effect op de intake- en begeleidingscapaciteit van de jobcoaches en consultants. Daardoor kan de toeleiding van deelnemers stagneren.

- **Voldoende taalbeheersing is voorwaarde voor het groenbedrijf**

Een belangrijk deel van de cliënten blijkt onvoldoende taalvaardig om veilig mee te draaien in de Groenvoorziening. Dit is niet zichtbaar in de cijfers, omdat niet taalvaardige cliënten niet meer werden doorgeleid naar het LWB, maar naar werkervaringsplekken die gericht zijn op deelnemers die nog niet voldoende taalvaardig zijn. We plaatsen statushouders nu bij A Beautifull mess in Amsterdam. Dit leerwerkrestaurant richt zich uitsluitend op statushouders en leidt op voor horecawerk. We zoeken nog naar een laagdrempelige taalopleiding voor statushouders die in het groen willen werken.

- **Niveau**

De drempel is hoog voor hoogopgeleiden die vinden dat het werk niet aansluit bij hun niveau en het lastig vinden om het leerwerktraject als tijdelijk integratietraject te zien naar werk dat beter aansluit bij hun competenties.

- **Financiën**

De businesscase is begin 2017 opgesteld op basis van een aantal aannames. Na de overname van de Wsw taken bleek dat op een aantal onderdelen de reële kosten afweken van de geraamde kosten. Het verschil ten opzichte van de businesscase is -€ 28.745,- en wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere loonkosten van de Wswers en hogere uitgaven voor Jobcoaching ten opzichte van de ramingen. Dit verschil is al verwerkt in begrotingswijzigingen bij de 1^e IBU 2018 en in de begroting 2019. Hieronder ziet u het staatje met de oorspronkelijke ramingen in de businesscase, de realisatie en een toelichting op de posten.

Samenvatting

	Naam	Businesscase	realisatie	verschil
1	Opbrengsten detachering	77.005	103.743	26.738
2	Kosten Leerwerkbedrijf	-56.524	-29.781	26.743
3	Kosten uitvoering Wsw	-119.808	-124.428	-4.620
4	Loonkosten	-523.225	-600.831	-77.606
	Totaal	-622.552	-651.297	-28.745

De besparing op de uitkering Participatiewet
Van gemiddeld € 105.000 komt niet ten laste

van het leerwerkbedrijf en was geen onderdeel van de Businesscase.

Leerwerkbedrijf	Business case / begroot opbrengsten	realisatie
1 <u>Inkomsten detachering</u>		
a Detacheringsvergoeding	22.118	44.906
b Groen detacheringsvergoeding	40.141	49.000
c Post & print inleen vergoeding	3.277	9.837
d Beschutwerk detacheringsvergoeding	11.469	0
Totaal Detachering	77.005	103.743

2 <u>Kosten overname werkgeverschap</u>		
a Vangnet inkoop	€ 9.830	€ 0
b Werkgeversfunctie	€ 24.576	€ 29.185
c Tertiaire kosten	€ 22.118	€ 596
Totaal werkgeverschap	€ 56.524	€ 29.781

3 <u>Kosten uitvoering Wsw</u>		
a BW loonkostensubsidie	29.696	0
b Inkoop beschutte werkplekken Philadelphia	49.152	29.275
c Jobcoaching	40.960	95.153
Totaal kosten uitvoering	119.808	124.428

4 <u>Loonkosten Wswers</u>		
Loonkosten	-523.225	-600.831

5 <u>Besparing op uitkering Participatiewet</u>		
8 uitkeringen		108.000

Toelichting

1. **Inkomsten detachering**

De opbrengsten van de detacheringen waren hoger dan oorspronkelijk geraamd omdat voor een aantal SW-medewerkers hogere tarieven met Werkom zijn afgesproken. Daar staat tegenover dat er (in verband met overgangsafspraken) geen detacheringsvergoeding is ontvangen voor de medewerkers bij Post en Print. In totaal waren de detacheringstarieven hoger dan geraamd.

2. **Kosten overname werkgeverschap**

- De Vangnetfunctie (reïntegratieplek voor zieke en herstellende Wswers is niet gebruikt in 2018.
- De kosten voor de werkgeversfunctie is de salarisadministratie van de SW-medewerkers die door Werkom is uitgevoerd. Deze was waren hoger dan geraamd, maar is gekoppeld aan het aantal Sw-medewerkers dat de komende jaren afneemt.
- De personele kosten (tertiaire kosten) voor de overgang van Baanstede naar Waterland waren lager dan geraamd

3. **Kosten uitvoering Wsw**

- Er is geen loonkostensubsidie voor de beschutte werkplekken Wsw betaald betaald omdat deze via een overeenkomst met Philadelphia waren ingekocht tegen een vast tarief (b).
- Het tarief voor de beschutte werkplekken is tegen een lager tarief ingekocht dan geraamd.

c. De uitgaven voor jobcoaches waren hoger omdat in de businesscase ervan uit was gegaan dat de jobcoaches alleen werkzaam zouden zijn voor de Sw-medewerkers. In de praktijk waren de jobcoaches ook veel bezig met de begeleiding van de participatiemedewerkers in het Groenbedrijf en de schoonmaak en waren de jobcoaches ook buiten het leerwerkbedrijf van toegevoegde waarde voor re-integratietrajecten naar werk.

4. Loonkosten Wsw medewerkers

De loonkosten waren hoger dan geraamd. Dit is mede te wijten aan het feit dat Baanstede pas in het najaar van 2017 met cijfers kwam over de reële loonkosten. Dit kon dus niet meer verwerkt worden in de Businesscase. Het verschil ten opzichte van de raming is al verwerkt in de begroting.

5. Besparing uitkering Participatiewet

In de businesscase werd uitgegaan van uitstroom van 9 cliënten Participatiewet. Dit was financieel geen onderdeel van de businesscase omdat de besparing wordt verrekend in het BUIG budget. Gemiddeld kost een uitkering € 13.500,- per jaar en dit bedrag nemen wij op voor de besparing.

Conclusies en aanbevelingen Leerwerkbedrijf

Het succes van het Leerwerkbedrijf is de uitstroom van 8 mensen naar betaald werk en de verbetering van werknemers- en sollicitatievaardigheden van de overige deelnemers. Binnen een leerwerkbedrijf staat het leren en ontwikkelen van competenties van deelnemers op de voorgrond en dit werpt resultaten af. Het leerwerkbedrijf biedt een “echte” praktijkgerichte leeromgeving waarin deelnemers competenties kunnen ontwikkelen.

Deelnemers aan de leerwerktrajecten hebben vaak een forse afstand tot de arbeidsmarkt. Dit uit zich in problematiek op de werkvloer en onvoldoende werknemersvaardigheden. Hierdoor vroeg de begeleiding meer tijd dan was voorzien. Degenen die na een relatief korte tijd wel goed konden meedraaien vonden al snel werk bij een andere werkgever.

Als leerwerkbedrijf hebben de leerwerkplekken hun bestaansrecht bewezen en blijken ze een waardevol re-integratie instrument dat we graag de komende jaren verder ontwikkelen.

Bijlage

- **Businesscase Waterland Werkt uitvoering Wsw gemeente Waterland januari 2017.**