Beste griffiers,

Eerder heeft u de evaluatie van het WerkBedrijf ontvangen. Uw colleges zijn bezig u daarover te informeren en uw opiniërende gesprekken daarover voor te bereiden. Maandag 17-1-2022 hebben de onderzoekers hierover een presentatie gegeven. Die treft u bijgaand aan. U kunt die tzt toevoegen indien u de evaluatie agendeert.

George van der Woude

sr. raadsadviseur, Raadsgriffie gemeente Nijmegen



Evaluatie WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

Marjolein Sax en Lennart de Ruig
17 januari 2021

debeleidsonderzoekers

Onze opdracht

Aanleiding: motie in gemeenteraad Wijchen

Onze opdrachtgever: Algemeen Bestuur van WerkBedrijf

Onderzoeksvragen:

- In hoeverre zijn de doelen in de afgelopen 5 jaar gerealiseerd vanuit het perspectief van ondernemers, kandidaten en gemeenten?
- Welke conclusies kunnen we trekken uit de behaalde resultaten ten opzichte van vergelijkbare organisaties in andere arbeidsmarktregio's ?
- Welke aanbevelingen kunnen worden geformuleerd voor de komende 5 jaar?

Opzet van de evaluatie

- Focus op primaire taken van WerkBedrijf in periode 2016 t/m 2020
- Uitvoering taken, prestaties, doelbereik en ervaringen van stakeholders: kandidaten, ondernemers en gemeenten
- Geen analyse kansen en bedreigingen externe omgeving/arbeidsmarkt

Onderzoeksactiviteiten:

- Documentstudie
- Analyse cijfermatige informatie (incl. vergelijking andere am-regio's)
- (Groeps)interviews met 61 personen

debeleidsonderzoekers

Doel WerkBedrijf

Sterke Werkwoorden 2013:

“Zoveel mogelijk mensen bemiddelen naar zo regulier mogelijk werk binnen bedrijven.”

- Verregaande samenwerking tussen gemeenten vanwege a) komst (voorloper) Participatiewet, b) betere facilitering werkgevers, c) financiële kwetsbaarheid gemeenten en d) vergroten professionaliteit arbeidsbemiddeling.

- De dienstverlening bestaat uit drie aspecten:
  - Kandidaatsdienstverlening
  - Bedrijfsdienstverlening
  - Verbindingsfunctie tussen kandidaat en werkgever

- Er zijn prestatie-indicatoren geformuleerd om de prestaties te beoordelen

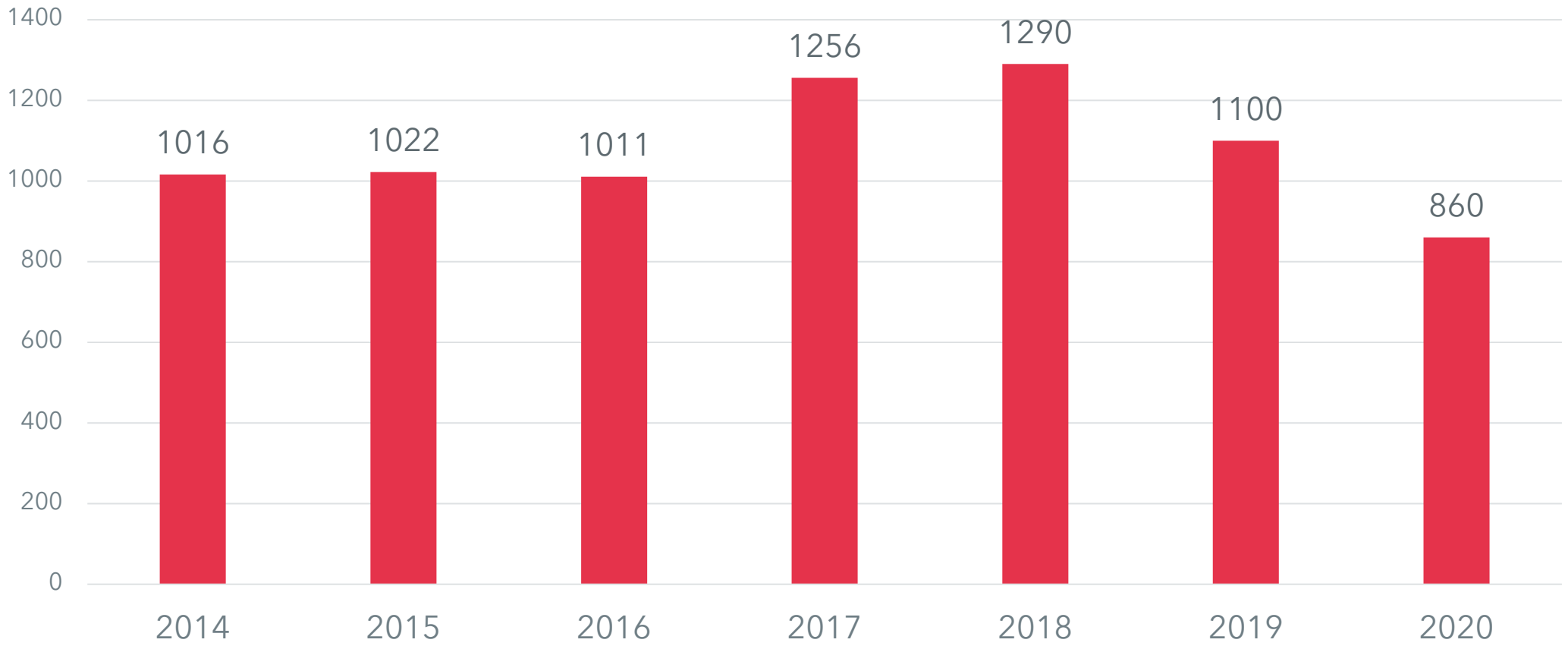
Positief algemeen beeld

- WerkBedrijf is een volwassen organisatie geworden: herkenbaar voor werkgevers, deskundig volgens stakeholders en functionerend zoals beoogd
- Belangrijke positie verkregen in de regio en in de markt (netwerk werkgevers)
- WerkBedrijf is wendbaar geweest en heeft verbeteringen doorgevoerd (SW, bejegening kandidaten, parttime werk, arbeidsmatige dagbesteding)
- Prestaties vertonen stijgende lijn, maar dip in coronajaar 2020
- Prestaties zijn vergelijkbaar met andere organisaties in andere regio's

Prestaties WerkBedrijf: arbeidsbemiddeling

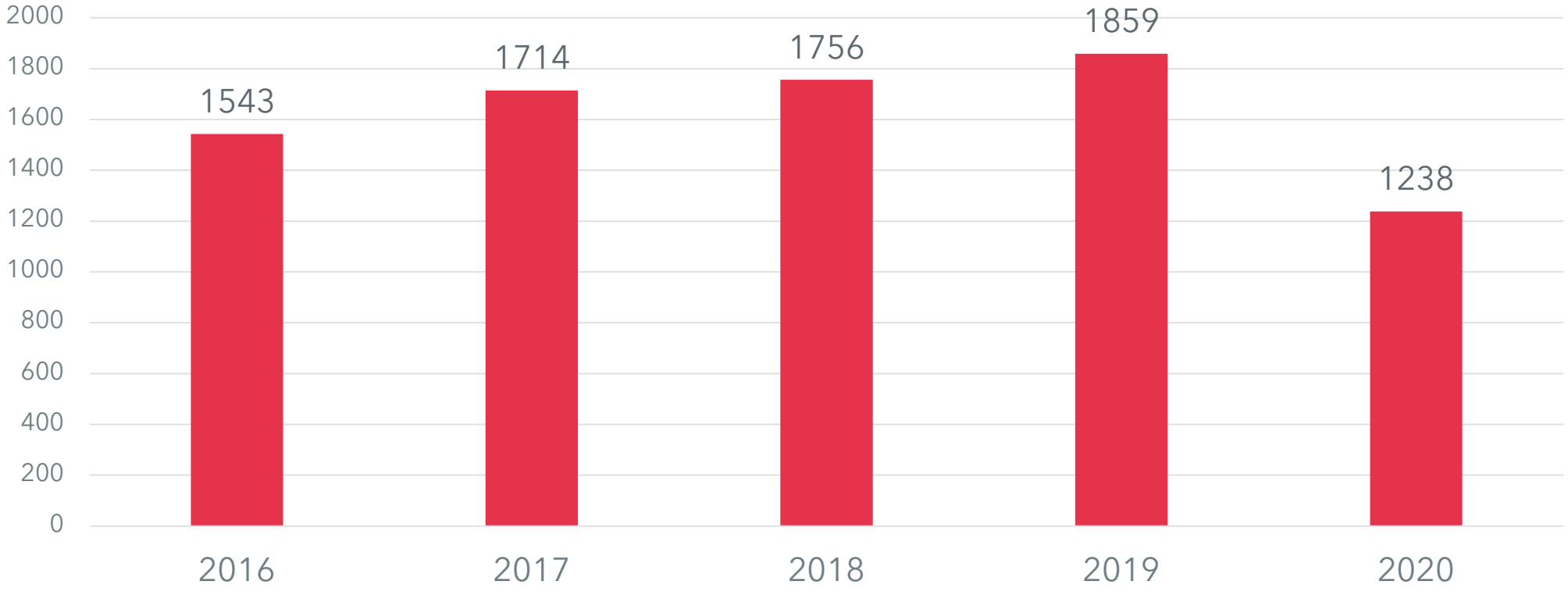
- Uitstroom uit de uitkering bereikt een piek in 2018. In 2019 en 2020 neemt uitstroom af
- Aantal unieke relaties met ondernemers is toegenomen
- Aantal verstrekte loonkostensubsidies is sterk gestegen
- Jongeren worden het meeste geplaatst op werk

Prestaties: uitstroom uit de uitkering naar werk



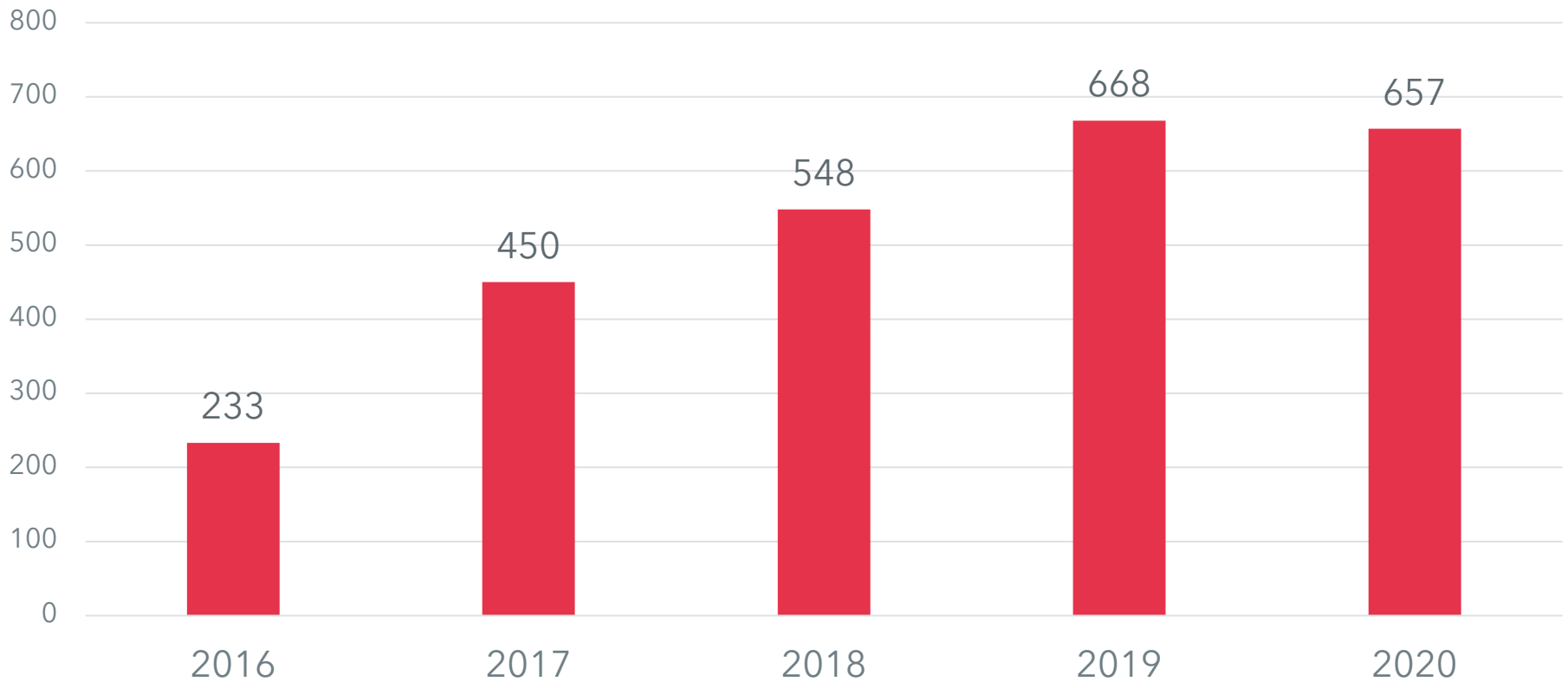
debeleidsonderzoekers

Prestaties: unieke relaties met werkgevers



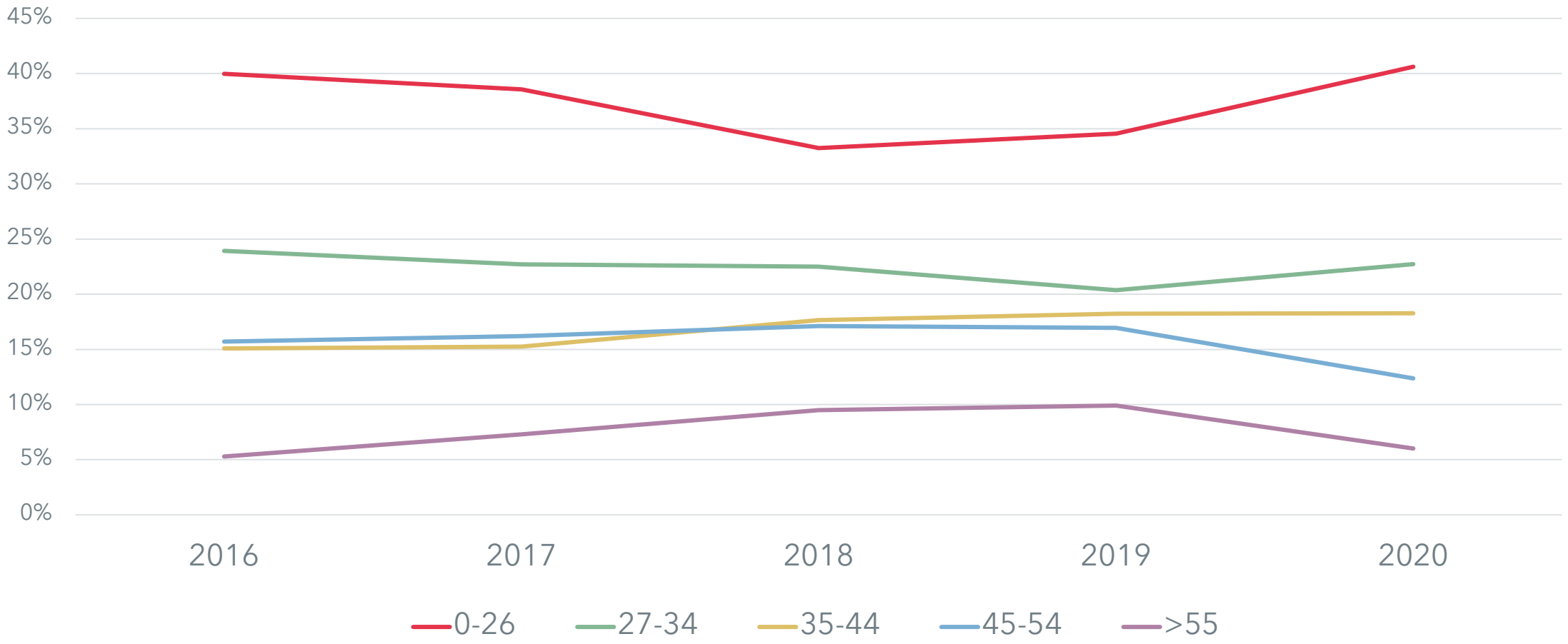
debeleidsonderzoekers

Prestaties: verstrekte loonkostensubsidies



debeleidsonderzoekers

Prestaties: % plaatsingen naar leeftijdsgroep

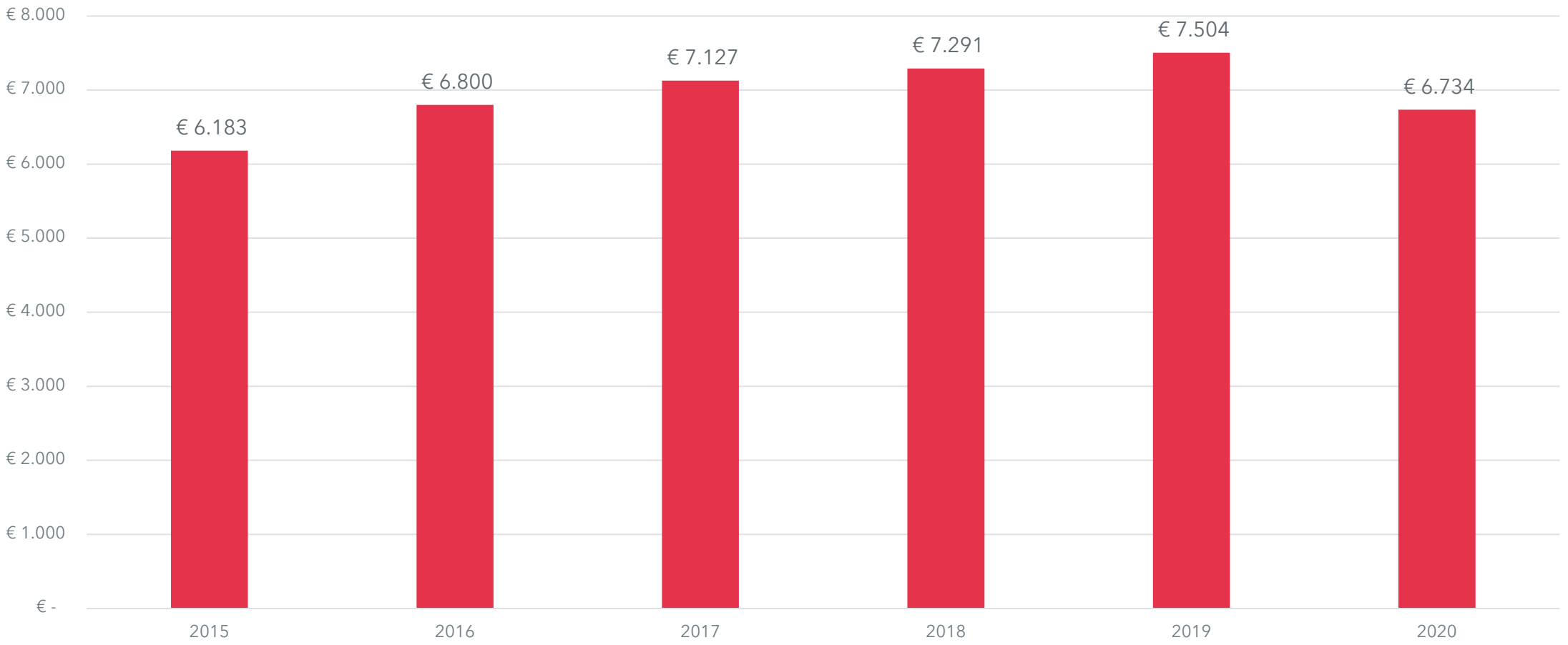


debeleidsonderzoekers

Prestaties: SW

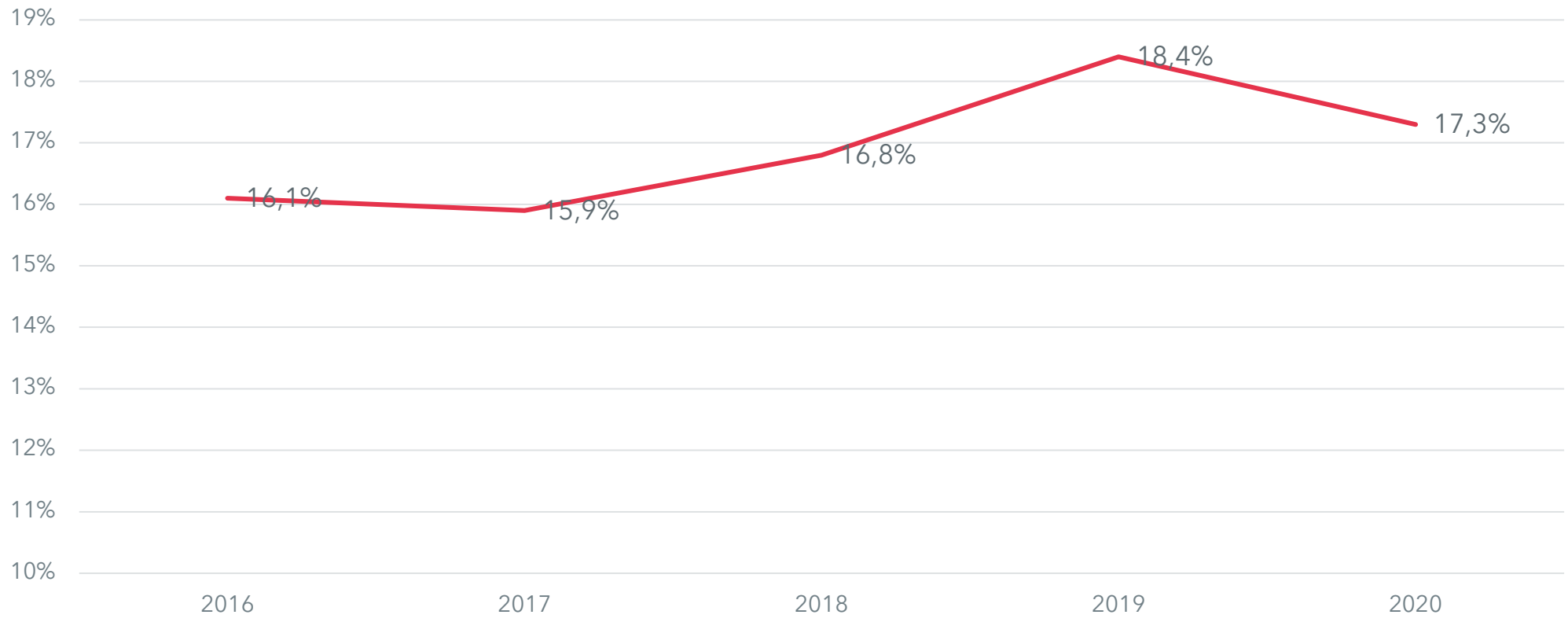
- Toegevoegde waarde per fte gestaag toegenomen, m.u.v. 2020
- Doelstelling toegevoegde waarde meestal niet behaald ondanks stijging toegevoegde waarde, omdat streefwaarden steeds zijn toegenomen
- Ziekteverzuim neemt toe conform landelijke trend, maar ligt hoger dan landelijk gemiddelde
- Steeds meer mensen zijn niet beschut aan het werk (‘buiten de muren van de sw’)

Prestaties: toegevoegde waarde per fte SW



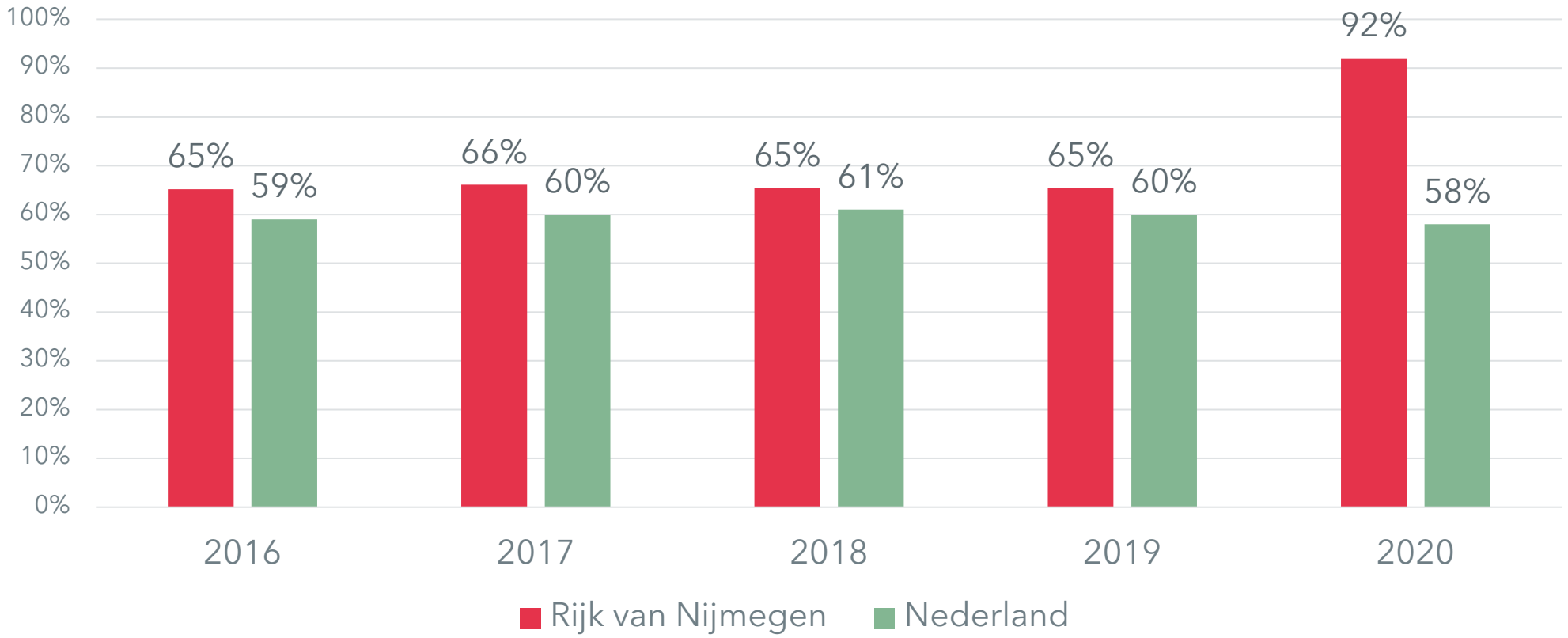
debeleidsonderzoekers

Prestaties: ziekteverzuim SW



debeleidsonderzoekers

Prestaties: % SW'ers dat niet beschut werkt

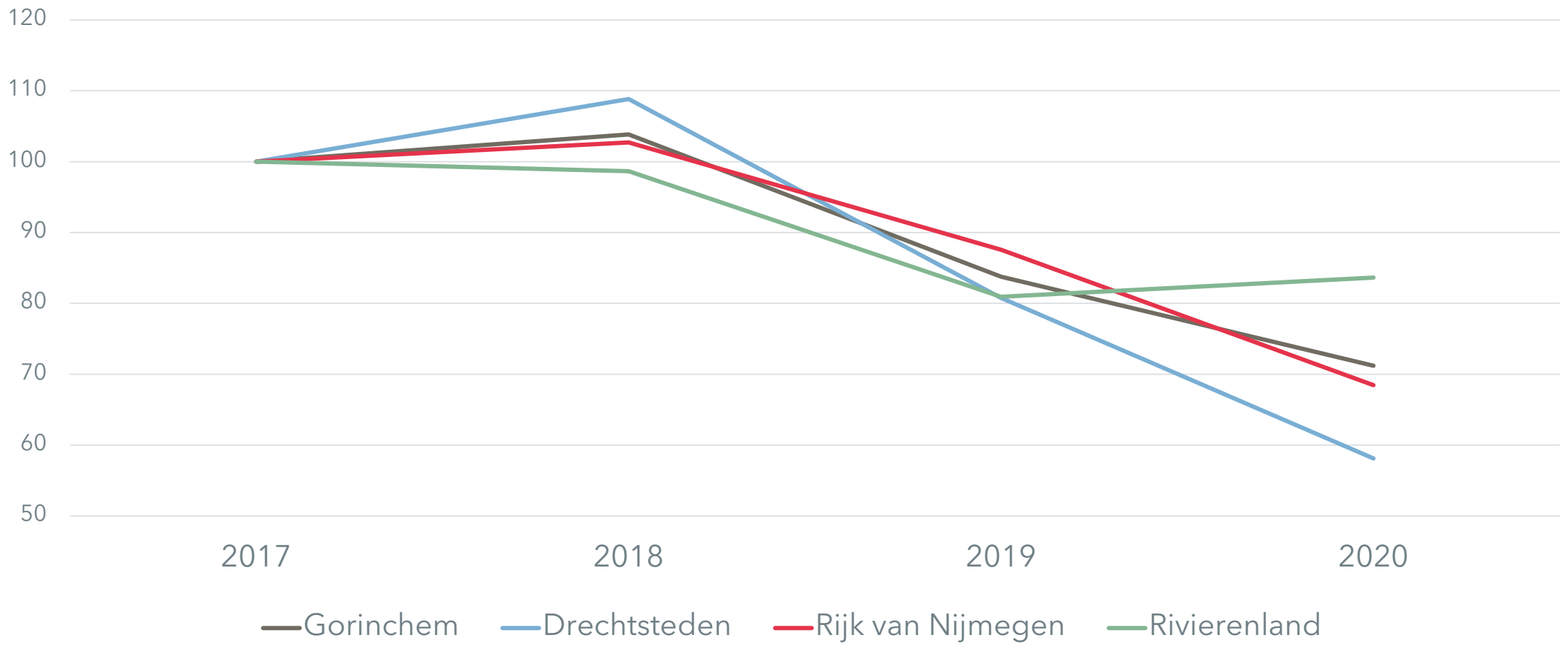


debeleidsonderzoekers

Regionale vergelijking

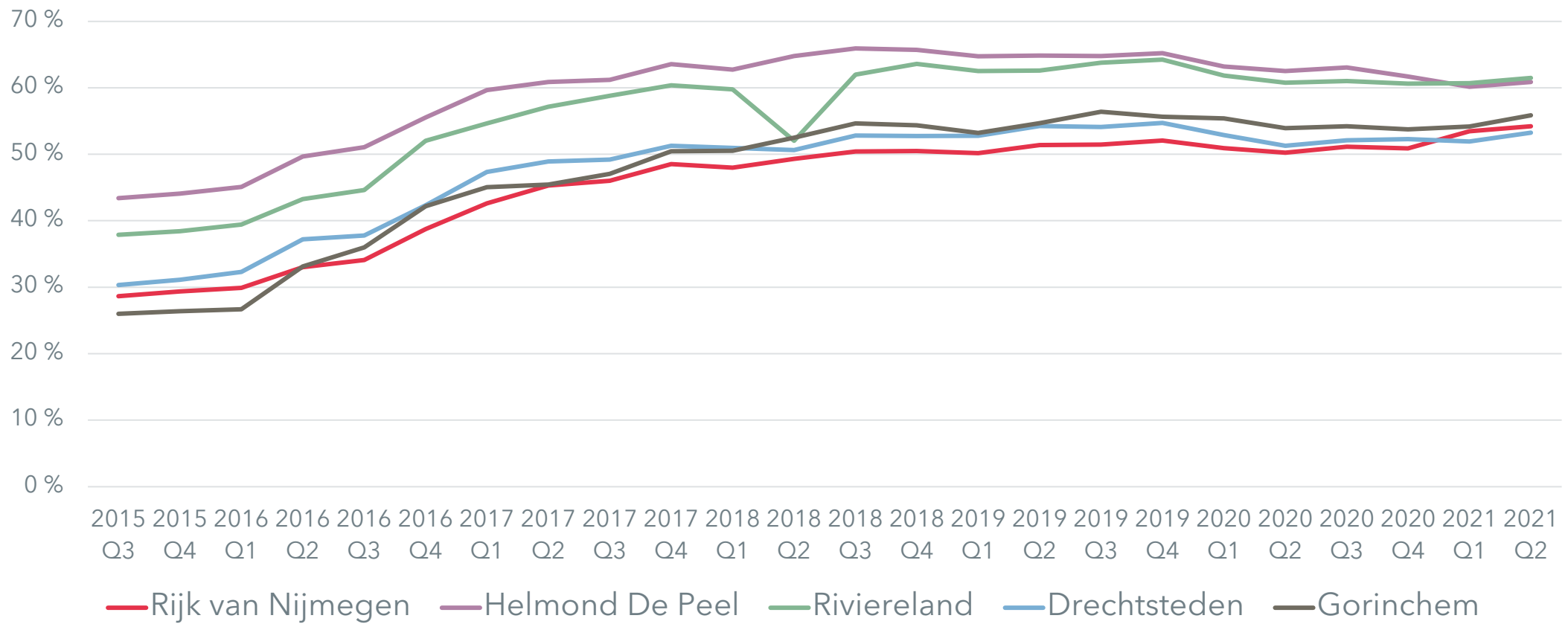
- Betrekkelijk unieke organisatie in Nederland (Werkzaak, Senzer, Avres)
- Kandidaten zijn in de loop der jaren overal moeilijker bemiddelbaar geworden
- Relatief veel jongeren stromen uit naar werk
- Uitstroom naar werk neemt af na 2018
- Percentage werkenden uit doelgroep Banenafspraak neemt toe

Uitstroom naar werk vergeleken



debeleidsonderzoekers

Percentage werkenden Banenafspraak



debeleidsonderzoekers

Ervaringen ondernemers

- Tevreden over dienstverlening en geboden voorzieningen

- Mismatch tussen verwachtingen ondernemers en aanbod kandidaten: behoefte aan betere voorbereiding en nazorg door WerkBedrijf

Ervaringen kandidaten

- Kandidaten voelen zich serieus genomen en prettig begeleid
- Dienstverlening sluit minder goed aan bij groeiende groep kandidaten met complexere problematiek
- Behoefte aan persoonlijke aandacht en nazorg
- Behoefte aan begeleiding op andere leefgebieden dan werk
- Behoefte aan meer aandacht voor wat kandidaten *willen* i.p.v. kunnen

Ervaringen gemeenten

- Er is veel professionaliteit en deskundigheid opgebouwd binnen de organisatie
- Groot netwerk van werkgevers opgebouwd: veel kansen voor kandidaten
- Verschillende ervaringen met samenwerking tussen gemeenten en WerkBedrijf rondom individuele kandidaten (systemen, contacten consulenten)

Lokale belangen en regionale samenwerking

- In de loop der jaren is het lokale perspectief belangrijker geworden
- In reactie daarop meer mogelijkheden voor maatwerk
- Gemeenten dragen participatiebudget over en verwachten daar primair op lokaal niveau resultaat van
- Aan de ene kant vinden gemeenten lokale uitstroomcijfers van belang, aan de andere kant roep om meer aandacht voor moeilijk bemiddelbare kandidaten. Dat is moeilijk te verenigen.

Verantwoording voor verbetering vatbaar

- Verantwoording is volgens gemeenten adequaat, maar kan kwantitatief en kwalitatief diepgravender.
- De cijfers geven geen compleet beeld van kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Het ontbreekt aan informatie over:
  - Bemiddelbaarheid van kandidaten
  - Ingezette voorzieningen
  - Diverse indicatoren zoals duurzaamheid van werk, uitstroom naar parttime werk en duur van dienstverlening.

- Wens om ook aandacht te hebben voor kwalitatieve verantwoording, o.a. ervaringen van kandidaten

Aanbevelingen

- Waak voor de uitholling van WerkBedrijf en voorkom a) terugkerende discussies over lokale prestaties en return on investment, b) toenemende inzet van maatwerk en c) eventuele overheveling van taken naar gemeenten
- Geef WerkBedrijf een meerjarige opdracht en meerjarige middelen om de taken goed uit te kunnen blijven voeren
- Overweeg een beleidsvisie waarin participatie en ontwikkeling van mensen meer centraal komen te staan
- Meer aandacht voor de wensen en beleving van kandidaten
- Formuleer als gemeenten gezamenlijke indicatoren die goed weergeven wat gemeenten van WerkBedrijf verwachten
- Positioneer WerkBedrijf nadrukkelijker als strategische arbeidsmarktspeler binnen de ‘triple helix’ van overheid, ondernemers en onderwijs.

Rol van de raden

- Wat is je visie op WerkBedrijf, gegeven de complexiteit van het kandidatenbestand?
  - Arbeidsbemiddeling en uitstroom?
  - Ontwikkeling en (maatschappelijke) participatie?
- Welke verantwoordingsinformatie geeft je zicht op wat je echt belangrijk vindt?
  - Duurzaamheid van uitstroom?
  - Ontwikkeling van kandidaten/tussenstapjes die mensen zetten?
  - Tevredenheid van ondernemers en kandidaten?
  - Kwaliteit van werk?
  - Vergelijking met andere regio's