Oktober 2016 – oktober 2017

Evaluatie
van
1 jaar Werkbrigade



Oktober 2017
Programma Werkbrigade

Samenvatting

Er is een jaarervaring opgedaan met de Werkbrigade. In deze evaluatie wordt verslag gedaan van die ervaringen. Hieronder in het kort de samenvatting daarvan

In de besluiten die aan de instelling van de Werkbrigade vooraf gingen is een aantal kaders meegegeven:

- Er wordt uitgegaan van maximaal 500 kandidaten, die twee jaar lang tegen wettelijk minimumloon aan het werk zijn in de openbare ruimte.
- Er mag geen sprake zijn van verdringing in de zin van werk dat ook voor de doelgroep van Pantar geschikt is dan wel werk wat in 2016 nog door anderen werd uitgevoerd.
- In de gemeentebegroting wordt € 10 miljoen beschikbaar gesteld als bijdrage aan de kosten van de Werkbrigade; de overige dekking moet uit cofinanciering komen.
- Pantar vervult het werkgeverschap en krijgt daarvoor een vergoeding.

Na één jaar Werkbrigade zijn er 300 gemotiveerde mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk in de openbare ruimte. Het merendeel oudere mannen, die ook relevante opleidingen krijgen om straks een betere positie op de arbeidsmarkt te hebben.
De werkzaamheden in de openbare ruimte blijken minder aantrekkelijk voor vrouwen; de focus voor het vervolg ligt op andersoortig werk, waar meer belangstelling van vrouwen voor wordt verwacht (zoals gastvrouwschap).
We bieden de kandidaten concreet perspectief op betaald werk, het voortraject (leerstage) is daar ook op ingericht. De uitval na de leerstage van de Werkbrigade is 20%; bij andere trajecten van W&R is dat percentage hoger. Dat de brigadisten direct na de leerstage een arbeidscontract krijgen is daar waarschijnlijk debet aan.
Van verdringing, zoals geformuleerd in de besluitvorming, is geen sprake geweest. Met de Werkbrigade krijgt een groep mensen die anders niet meer aan het werk komt een extra kans, we verkleinen hiermee de kloof die er is met andere groepen werklozen die makkelijker aan werk kunnen komen.
Het beschikbaar krijgen van voldoende werk en cofinanciering uit additionele middelen/ programma's is bij de start te optimistisch ingeschat: dit is trager op gang gekomen dan verwacht. Deels komt dit door latere besluitvorming over de additionele programma's, deels doordat werkzaamheden niet aansluiten bij de kennis en kunde van de werkbrigadisten.
Er is overigens geen sprake geweest van leegloop: ofwel brigadisten volgen een opleiding, ofwel worden als extra handen ingezet bij al verleende opdrachten van de Werkbrigade en Pantar.
Er zijn extra middelen nodig om de groei naar 500 brigadisten te financieren, uit de gemeentebegroting en uit cofinanciering.
Er is sprake van een goede samenwerking tussen gemeente en Pantar, waarbij een warme overdracht plaatsvindt van voortraject naar betaald werk en de gemeente de kandidaten ook dan blijft volgen. Een soepel werkend treintje: instroom-voortraject-werk-doorbemiddeling. Pantar verzorgt de match tussen kandidaat en werk, levert de begeleiding op het werk en regelt de opleidingen.
Voor Pantar is de Werkbrigade een versterking van de eigen organisatie en bedrijfsvoering, er kan menging plaatsvinden tussen brigadisten en de eigen doelgroep. Dit past ook in de visie op het sociaal werk.

Deze resultaten van één jaar Werkbrigade geven voldoende houvast om door te groeien naar 500 brigadisten en mogelijk ook voor het structureel inbedden van een Werkbrigade in de toekomst. Dit zal bij de uitwerking van de plannen voor het sociaal werk in Amsterdam worden betrokken.

Inhoudsopgave

1 De in- en doorstroom van kandidaten 4

2 De opdrachten, cofinanciering en overige financiële gegevens 8

3 De rol van Pantar en de dienstverleningsovereenkomst 14

4 Verdringing en additioneel werk 15

5 Kennis & kunde van de werkbrigadisten 17

6 Het imago van de Werkbrigade 19

7 Communicatie, informatie en publicaties 22

8 MKBA's en de persoonlijke verhalen 24

9 Lessons learned en acties 2018/2019 26

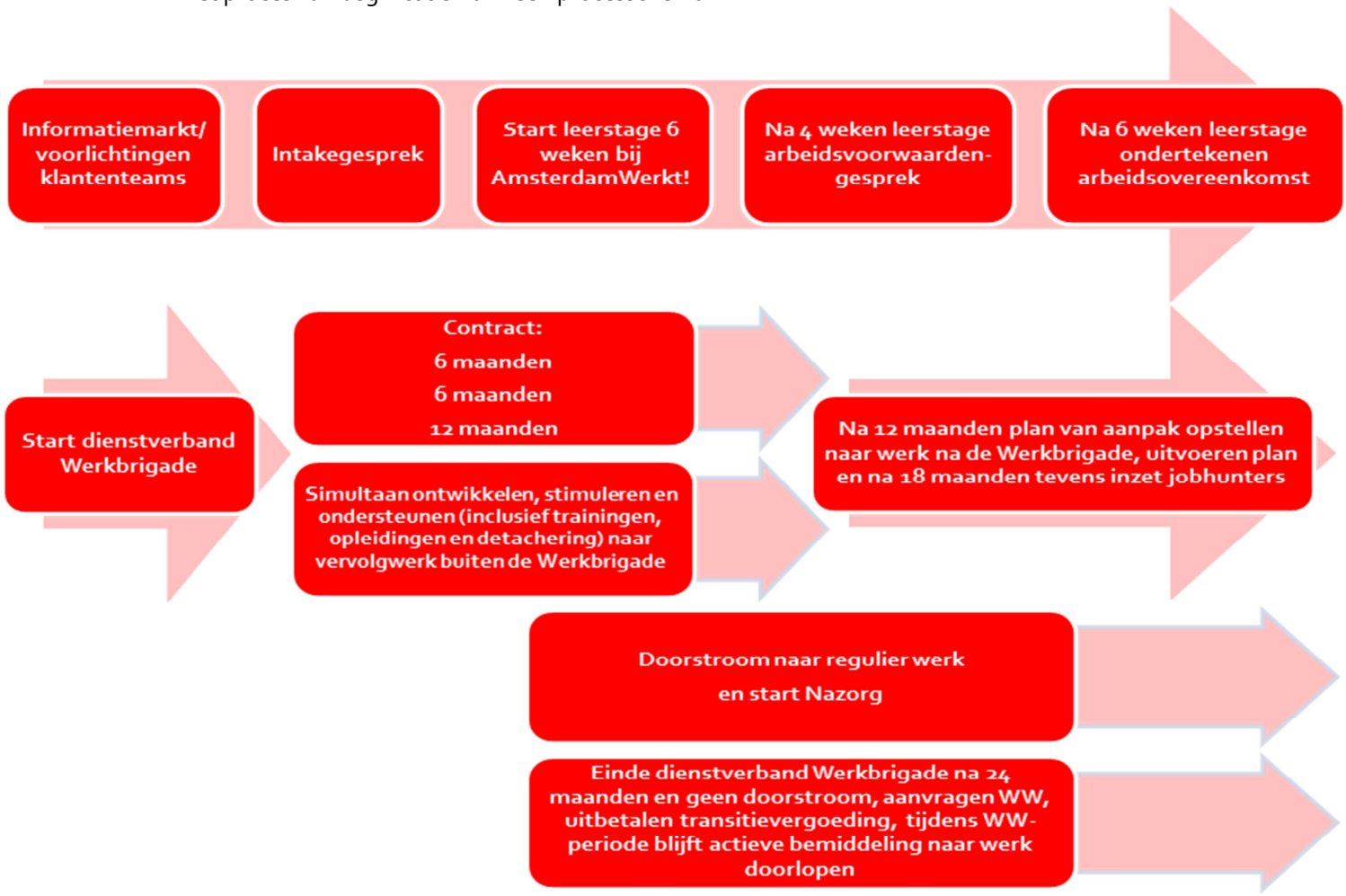
10 Doorkijk naar de toekomst 30

1 De in- en doorstroom van kandidaten

De instroom

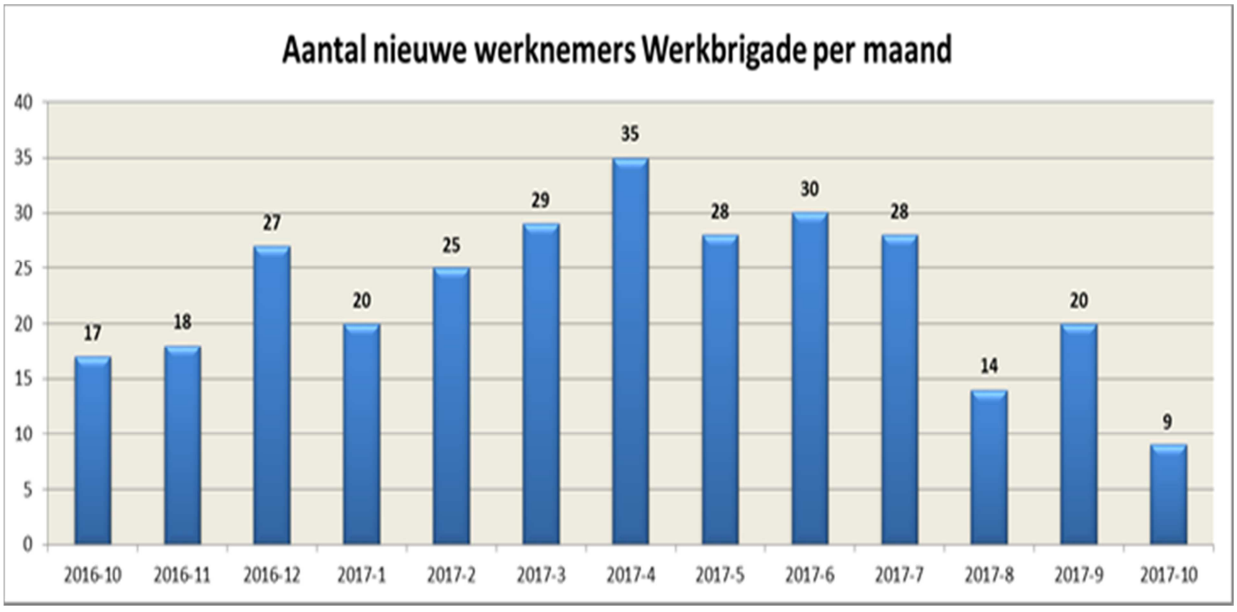
Met het collegebesluit van 20 september 2016 werd de officiële start van de Werkbrigade een feit en op 1 oktober dat jaar kregen de eerste 13 kandidaten hun dienstverband bij Pantar.
Tot eind september 2017 hebben zich ruim 700 kandidaten van WPI vrijwillig aangemeld voor de Werkbrigade. Dit is een hoger aantal dan vooraf werd aangenomen. Inmiddels hebben per 1 oktober 2017 300 werkbrigadisten een contract. Dit is beduidend hoger dan de inschatting bij de start van het project.
Niet iedereen die zich aanmeldt gaat ook verder de procedure in, ongeveer 60% gaat niet door. Met name bij de intake valt een groep af, en dan vooral jongeren en deelnemers vanuit Activering. Voor hen is het geboden werk niet interessant genoeg, te zwaar of we komen tot de conclusie dat iemand toch niet geschikt is om deel te nemen aan de Werkbrigade.

Wie na het intakegesprek bij WPI besluit om door te gaan start met een leerstage bij Amsterdam Werkt!, waar weer routine wordt opgebouwd, geleerd wordt in een team te werken, veel buiten wordt gewerkt en vaardigheden worden aangeleerd. De uitval tijdens de leerstage is ongeveer 20%.
Na 6 weken tot 3 maanden (de periode is afhankelijk van het tempo waarin de kandidaat weer geschikt is om te gaan werken) komt de kandidaat bij Pantar in dienst. Eerst met een contract voor 6 maanden en bij gebleken geschiktheid wordt dit verlengd met nog een keer 6 maanden, en dan 12 maanden. De totale arbeidsduur is dan 24 maanden.
Het proces van begin tot eind in een processchema:

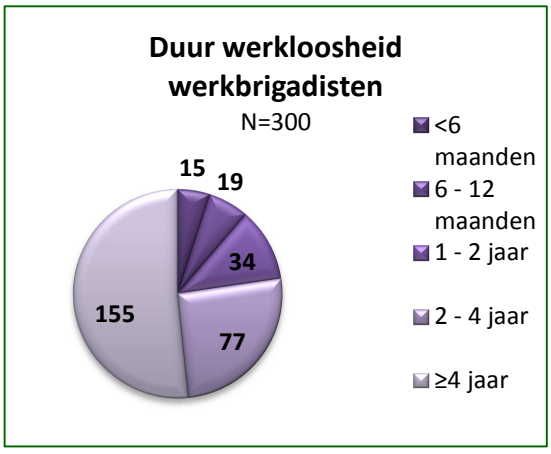


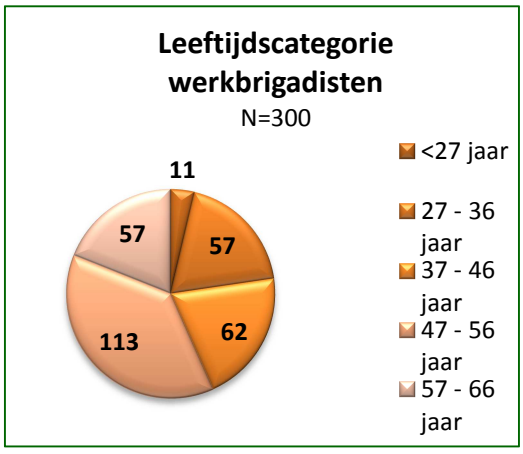
Deelname aan de Werkbrigade is vrijwillig: kandidaten van WPI kunnen hun belangstelling kenbaar maken en na een succesvol verlopen intakegesprek kunnen zij zich aanmelden voor de leerstage, en indien dit goed gaat in dienst komen bij Pantar.
De vrijwilligheid, dus het feit dat mensen een keuze hebben, lijkt een belangrijke factor bij het bestaan van animo om mee te gaan doen. Daarmee sluiten we aan bij de autonomie van de kandidaat. Daarnaast krijgt de kandidaat er snel iets voor terug: na een relatief korte leerstage krijgen ze een baan met een hoger salaris dan de uitkering; er is variatie mogelijk in het werk; er is een opleidingsprogramma en er wordt het laatste jaar goed gekeken naar de capaciteiten en wat iemand verder wil, zodat actief bemiddelen naar ander werk een grotere kans van slagen heeft.

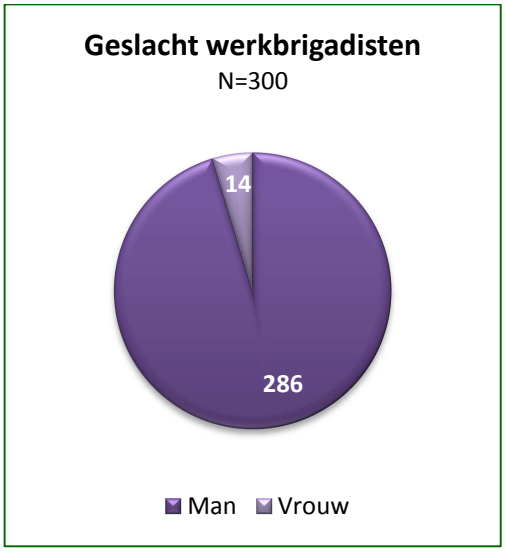
Tot 1 oktober 2017 zijn er 300 kandidaten van WPI ingestroomd bij de Werkbrigade.
De opbouw van de instroom vanaf de start van de Werkbrigade ziet er als volgt uit:

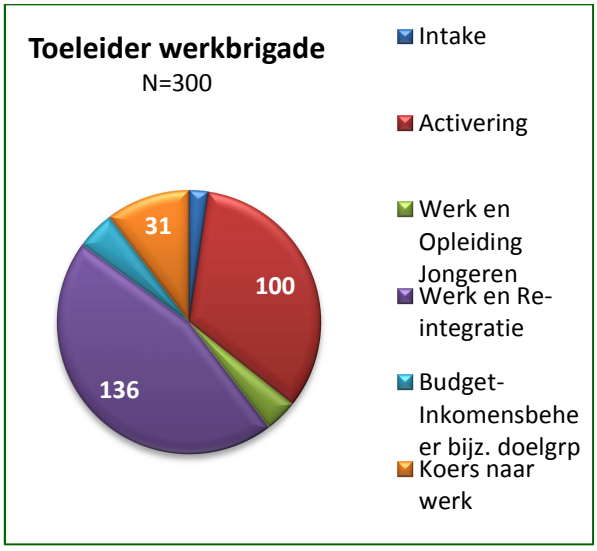


De verdeling over duur werkloosheid, leeftijd, geslacht en herkomst binnen WPI van de werkbrigadisten zijn hieronder weergeven.









Het merendeel van de werkbrigadisten is ouder (boven de 46 jaar), bij de overige kandidaten van WPI is dit een derde. Een groot deel (33%) heeft een erg grote afstand tot de arbeidsmarkt, dit zijn de kandidaten die via Activering binnen komen (trede 2 in de re-integratieladder van WPI). Ruim de helft is meer dan vier jaar zonder werk en ruim een kwart is tussen de twee en vier jaar werkloos (gemiddelde werkloosheidsduur: 63 maanden). Er zijn relatief weinig vrouwen en jongeren in dienst gekomen. Er zijn 13 statushouders ingestroomd in de Werkbrigade.

Zowel jongeren als vrouwen zijn in de minderheid in de Werkbrigade. Er is in de afgelopen maanden extra ingezet op het laten instromen van vrouwen.
De oorzaak voor het achterblijven van vrouwen in de Werkbrigade is met name gelegen in de uit te voeren werkzaamheden: vooral in het groen (snoeien, schoffelen, plantvakken leeghalen en weer vullen) en in het schoonhouden van de openbare ruimte. Dit is overigens een normale afspiegeling van de situatie in de branche waar de werkbrigadisten op dit moment werkzaam zijn. Vrouwen geven aan dat dit werk hen minder ligt. Voor jongeren lijkt hetzelfde te gelden: zij geven aan liever niet buiten te willen werken en lijken meer te voelen voor werk met een andere uitstraling.
De grote opdracht om gastvrouwen/heren te werven zal wellicht vrouwen en jongeren meer aanspreken. We brengen de vacatures voor gastvrouw/gastheer tijdens de werving bij deze groepen extra onder de aandacht.

Er is bij de werkbrigadisten sprake van een grote motivatie om van het werk een succes te maken. Er is sprake van bijzonder weinig uitval (stoppen met het werk) en het ziekteverzuimpercentage ligt iets onder het gemiddelde van het werken in de openbare ruimte.

De doorstroom
Er is nog gering sprake van uitstroom. Vier mensen hebben een andere baan gevonden, en de andere uitstroom komt als gevolg van verhuizing (2), ziekte (3) en overlijden (1).
Voor de doorstroom naar een andere baan wordt bij W&R een programma opgezet. De kern daarvan is maatwerk voor de brigadist, de behoefte die hij of zij heeft in combinatie met wat de arbeidsmarkt te bieden heeft.
Er worden in september en oktober 2017 door WPI panelbijeenkomsten georganiseerd waarin ook werkbrigadisten zitten zodat door input van de kandidaten zelf het doorstroomproces zo goed mogelijk kan verlopen. In die panels kan ook worden aangegeven welke instrumenten de gemeente en Pantar in kunnen zetten om doorstroom te bevorderen.

Het traject ziet er dan als volgt uit.
Na 1 jaar werkverband, met het zwaartepunt in het laatste half jaar, wordt actief toegewerkt naar een andere baan: er wordt met de kandidaat een plan gemaakt voor de toekomst na de Werkbrigade en daar worden concrete acties op ingezet. Werkgevers worden benaderd om kennis te maken met de werkbrigadist(en) en er wordt bekeken of werkbrigadisten tijdens hun Pantar-dienstverband gedetacheerd kunnen worden bij werkgevers om de drempel van de overstap te verlagen. Vanuit WPI wordt ondersteuning geboden in de vorm van bv sollicitatietraining, maar ook het jobcenter en het Werkgeversservicepunt die helpen bij het zoeken naar een andere baan en het zicht krijgen op wat de arbeidsmarkt te bieden heeft. Waar het kan krijgen de werkbrigadisten gericht scholing in dit tweede jaar.
In de laatste 6 maanden van het contract worden werkgeversmarkten georganiseerd en kunnen de werkbrigadisten gebruik maken van jobhunting. Deze mogelijkheid bestaat ook nog na afloop van het dienstverband in de drie maanden dat de kandidaat recht heeft op een WW-uitkering. Met het UWV zijn hierover afspraken gemaakt.

Eén van de naar een andere baan uitgestroomde brigadisten:

Uberto Jeroe (30 jaar):
Ik werk nu voor de reiniging in de gemeente Amsterdam. Iedere dag zorg ik ervoor dat de wijk waar ik in werk schoon wordt. Ik werk op de veegwagen. Het is echt heel leuk en ik ben blij dat ik de overstap gemaakt heb! Tot december dit jaar zit ik in een vaste wijk. In december worden de wijken weer verdeeld en mogelijk krijg ik dan een vast contract. Ja, december gaat een spannende maand worden voor mij. Hopelijk krijg ik nog meer vastigheid.
De Werkbrigade geeft je meer stabiliteit en zekerheid dan een uitkering. En je leert weer een beetje het vak. Er mag wel wat meer variatie in de werkzaamheden komen, het waren veel groen werkzaamheden die ik gedaan heb. Het negatieve vond ik het feit dat er geen pensioen opbouw was en dat ik mijn kleren na afloop moest inleveren. Dat laatste geeft mij een soort 'tweedehands' gevoel. Het gaat goed met me. Ik ben blij! M'n werk is leuk, ik verdien ruim 300 euro meer per maand en als ik avonddiensten draai verdien ik nog meer. Ook heb ik nu een pensioenopbouw. Dat geeft een goed gevoel. De Werkbrigade is zeker een goede opstap geweest!



Het zal waarschijnlijk onvermijdelijk zijn dat voor sommige werkbrigadisten doorstroom naar een andere baan niet lukt, het zal niet voor iedereen zijn weggelegd om na 24 maanden elders in dienst te komen. Wel hebben deze mensen in de twee jaar Werkbrigade een waardevolle aanvulling op hun cv gekregen in de vorm van ervaring en behaalde certificaten/opleidingen.

2 De opdrachten, cofinanciering en overige financiële gegevens

Bij het besluit tot oprichting van de Werkbrigade is aangegeven dat het werk voor de werkbrigadisten met name gevonden kan worden in het werkveld 'schoon en heel'. Dan gaat het specifiek over het wegwerken van het achterstallig onderhoud (het programma DORA), inclusief extra investeringen in gedefinieerde wijken in stadsdelen buiten de ring A10 waar sprake is van verminderde leefbaarheid (de Ontwikkelwijken). Daarnaast werd gedacht aan het Aanvalsplan Schoon mogelijkheden en de investeringen in sportaccommodaties/velden.
Inmiddels is sprake van een uitbreiding van de werkzaamheden naar het werkveld 'veilig' door in te zetten op gastvrouw- en heerschap.

DORA (Deltaplan Openbare Ruimte Amsterdam)

In eerste instantie is ervan uitgegaan dat veel werkzaamheden in het wegwerken van het achterstallig onderhoud van DORA geschikt zouden zijn voor werkbrigadisten. In de praktijk blijkt echter dat voor het overgrote deel van de opdrachten binnen DORA gewerkt wordt met machines, waarvoor de brigadisten niet zijn opgeleid. Daardoor blijft het werk beperkt tot voornamelijk groenwerkzaamheden (snoeien, plantvakken opruimen en weer beplanten, etc.). Er zijn hiertoe extra mogelijkheden gekomen door vrijval binnen DORA als gevolg van vertraging in de uitvoering van een aantal projecten. Door de mogelijke inzet van de Werkbrigade zwaar te laten wegen bij de herverdeling van de vrijgevallen middelen wordt de oorspronkelijk gedachte inzet van ruim € 2 miljoen voor 2017/2018 gehaald.



Ontwikkelwijken

Bij de start van de Werkbrigade zijn afspraken gemaakt over de inzet in de Ontwikkelwijken (kwetsbare buurten in de stadsdelen Noord, Nieuw-West en Zuidoost). Op basis van door de stadsdelen opgestelde uitvoeringsplannen, waarvoor de RvE Wonen kaders heeft aangegeven, zijn er 75 werkbrigadisten in deze stadsdelen aan het werk in de openbare ruimte. Ook hier betreft het met name snoeiwerk, kleinere reparaties, schoonhouden, etc. Een deel van deze 75 mensen wordt ingezet als gastheer.

Aanvalsplan Schoon

Een onderdeel van het Aanvalsplan Schoon betreft het zgn. 'hotspot rijden': langs een route van vuilcontainers rijden om de daar op en rond slingerende rommel weg te halen. Dit wordt gedaan door de werkbrigadisten; inmiddels zijn daar ruim 50 mensen aan het werk. Het betreft vooralsnog

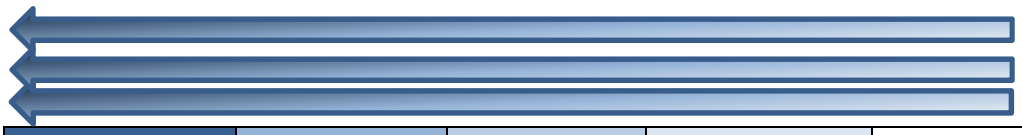
een pilot, waarbij wordt bezien hoe vaak het hotspot rijden noodzakelijk is; de uitkomsten van deze pilot zullen leiden tot een aanpak voor de gehele stad.

Sport

De Werkbrigade is ingeschakeld om de kunstgraskorrels, die vanaf de sportvelden de openbare ruimte in worden gelopen op te ruimen. Daarnaast zal de Werkbrigade vanaf 2018 worden ingeschakeld voor de niet-chemische onkruidverwijdering rond de sportvelden.

Veilig

Hieronder vallen de gastvrouwen en –heren, voor het grootste deel krijgen deze vanaf 2018 opdrachten vanuit OOV/Handhaving en Toezicht, maar ook binnen de aanpak voor de kwetsbare wijken worden reeds 7 werkbrigadisten als gastheer ingezet.
Er zijn diverse functie gedefinieerd bij het toezichthouden en handhaven; oplopend in mate van zelfstandigheid, risicoprofiel en taken/bevoegdheden. In het overzicht hieronder wordt dit aangegeven.



Risicoprofiel
Impact
Zelfstandigheid

Handhaver / Boa	**Toezichthouder / oud of aankomend BOA zonder strafrechtelijke bevoegdheden**	**Straatcoach (SAOA)**	**School conciërge**	**Gastheer/-vrouw Openbare Ruimte**
Signaleren Controleren Constateren Waarschuwen Aanspreken Sanctioneren Informeren Hulpverlenen	Signaleren Controleren Constateren Waarschuwen Aanspreken Informeren Hulpverlenen	Signaleren Grenzen stellen Aanspreken Corrigeren Informeren	Signaleren Controleren Grenzen stellen Aanspreken Corrigeren Informeren	Signaleren Attenderen Informeren

De gastvrouw en –heer openbare ruimte heeft als taken signaleren, attenderen en informeren. Aanspreken, corrigeren etc. hoort daar niet bij. Er is ten behoeve van de werving in samenwerking met de RvE Handhaving en Toezicht een functieprofiel opgesteld. Talentvol gebleken gastheren/-vrouwen kunnen wellicht ingezet worden op taken uit het werkveld van de naastgelegen nieuwe functie van schoolconciërge. Ook voor deze functie is een functieprofiel opgesteld.

Er is in eerste instantie gepeild binnen de al bestaande groep werkbrigadisten wie er belangstelling voor deze functie heeft. Daar zijn 29 geïnteresseerden op af gekomen. De volgende stap is het werven van kandidaten van WPI die nog geen onderdeel uitmaken van de Werkbrigade.
De voor deze taken geschikt bevonden kandidaten worden in een voorschakeltraject van ca. 6 weken tot 3 maanden voorbereid op hun toezichthoudende en/of signalerende taken op straat.

In dit traject krijgen de kandidaten training in gespreks- en benaderingstechniek, verslaglegging en rapporteren, en samenwerken in een team. Ook wordt de mogelijkheid onderzocht de kandidaten een opleiding tot verkeersregelaar te laten volgen.
Een mentor van Handhaving en Toezicht legt in deze fase contact met de kandidaten en bereidt hen voor op hun taak op straat, het bedienen van de PDA en het maken van de rapportages.
De begeleiding van de gastvrouwen en –heren zal door de RvE Handhaving en Toezicht worden verzorgd.



Kansen voor vrouwen

De gemeenteraad heeft besloten dat er meer voor vrouwen geschikt werk binnen het pakket van de Werkbrigade moet komen. Het reeds ingezette gastvrouwschap is daar een goed voorbeeld van. Maar er zijn ook contacten met AHTI (Amsterdam Health and Technology Institute), dat in samenwerking met de gemeente een healthtech park vestigt in stadsdeel Zuidoost. Daarbij zijn afspraken gemaakt over zoveel mogelijk werkgelegenheid binnen de healthtech voor werkzoekenden uit Zuidoost. Voor laaggeschoolden gaat het dan om beveiliging, catering, groenvoorziening etc. Mogelijk een kans voor de Werkbrigade en vrouwen daarbinnen, maar misschien ook de mogelijkheid om kandidaten van Pantar en van de Werkbrigade met elkaar te laten samenwerken in opdrachten.

Totale kosten en opbrengsten

De werkbrigade heeft een duur van een aantal jaren; het programma heeft aanlooptijd nodig gehad om tot volle bloei te komen. Zoals wel vaker is ook hier de kost voor een deel voor de baat uitgegaan: wel instroom van brigadisten maar nog onvoldoende opdrachten. Iedereen is altijd aan het werk, maar soms werken er meer mensen aan een opdracht van ofwel de Werkbrigade zelf of Pantar dan geoffreerd. Dit heet 'verdunning'.
Er is nog steeds sprake van een kloof tussen instroom en werk, maar deze is veel kleiner dan in het eerste half jaar en zal dit najaar nagenoeg verdwenen zijn als er een grote opdracht komt vanuit DORA in Buitenveldert. In april 2017 was er werk voor ongeveer 85 brigadisten; in september voor 265, de opdrachtenportefeuille vult zich gestaag.

Op de grote opdrachten is ultimo september 2017 de inzet van de brigadisten als volgt: de Ontwikkelwijken 75; aanvalsplan Schoon 86 en DORA 55 brigadisten. Overige opdrachten geven aan circa 50 brigadisten werk.

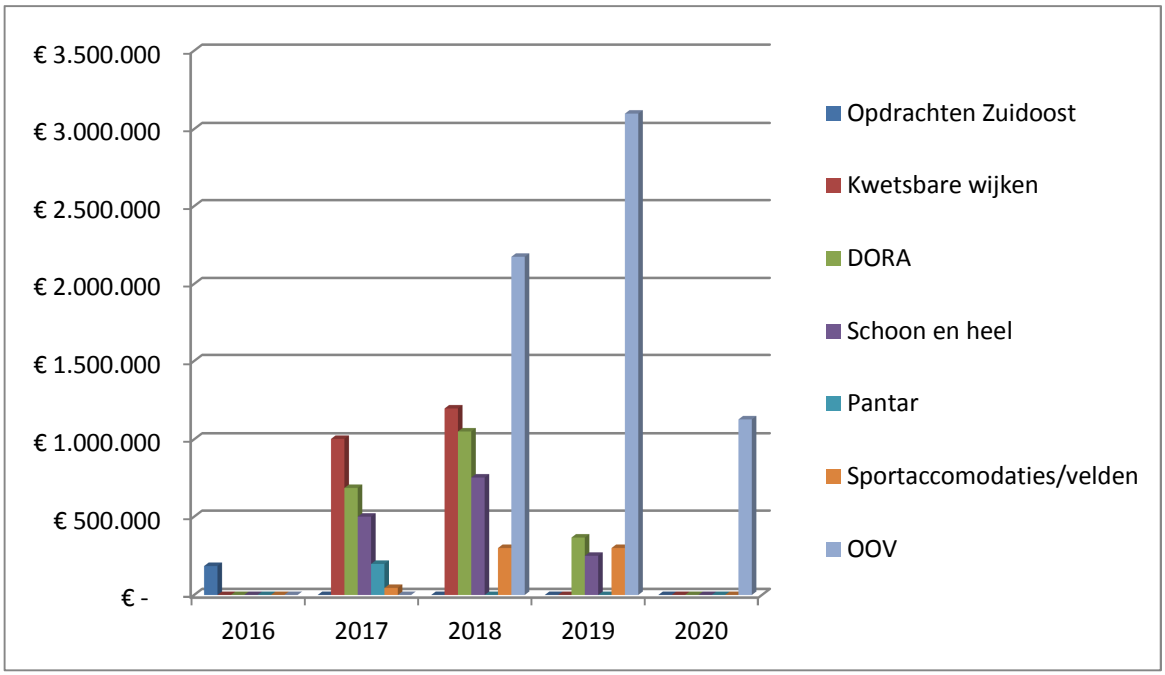
Een deel van de financiering van de Werkbrigade vindt plaats uit middelen die in de begrotingen 2016 tot en met 2019 beschikbaar worden gesteld; deze bedragen zijn echter onvoldoende om de kosten van het programma met een uitbouw naar 500 werkbrigadisten te dekken. Vandaar de noodzaak tot cofinanciering uit de opdrachten die door de Werkbrigade worden uitgevoerd.

Onderstaande tabel geeft het verloop van de totale kosten en opbrengsten weer over de jaren dat het programma Werkbrigade duurt en met een groei naar 500 werkbrigadisten.

	2017	2018	2019	2020	Totaal
middelen gemeentebegroting	€ 5.000.000	€ 6.700.000	€ 3.000.000	€ -	€ 15.700.000
prognose opdrachten	€ 2.429.600	€ 5.471.678	€ 4.014.895	€ 1.127.227	€ 13.228.400
kosten	€ 7.186.000	€ 14.008.000	€ 8.979.000	€ 1.585.000	€ 32.136.000
Totaal	**€ 243.600**	**€ -1.836.322**	**€ -1.964.105**	**€ -457.773**	**€ -3.207.600**
saldo vorig boekjaar	€ 807.000	€ 1.050.600	€ -785.722	€ -2.749.827	€ -
Totaal Werkbrigade	**€ 1.050.600**	**€ -785.722**	**€ -2.749.827**	**€ -3.207.600**	**€ -**

Beeld van de cofinanciering

Hieronder wordt het beeld gegeven van de cofinanciering uit de opdrachten: welk werkveld, welk bedrag en in welk jaar. Dit zijn zowel ramingen (bv Aanvalsplan Schoon) als vastgestelde bedragen in de begrotingen (bv OOV, kwetsbare wijken en Sport).



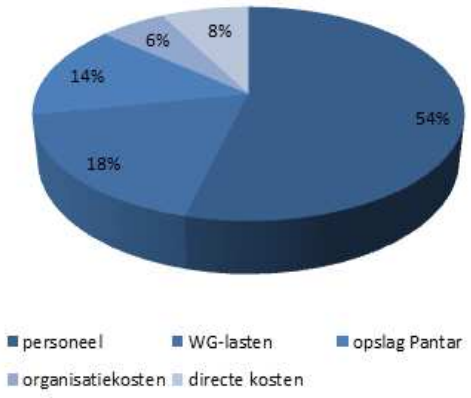
In exacte bedragen ziet het er als volgt uit:

Opdrachtgever	2017	2018	2019	2020	totaal
kwetsbare wijken	€ 1.002.900	€ 1.197.100	€ -	€ -	€ 2.200.000
DORA	€ 683.300	€ 1.050.000	€ 366.700	€ -	€ 2.100.000
Schoon en heel	€ 500.000	€ 750.000	€ 250.000	€ -	€ 1.500.000
Pantar	€ 198.400	€ -	€ -	€ -	€ 198.400
sportaccomodaties/velden	€ 45.000	€ 300.000	€ 300.000	€ -	€ 645.000
OOV	€ -	€ 2.174.578	€ 3.098.195	€ 1.127.227	€ 6.400.000
totaal	€ 2.429.600	€ 5.471.678	€ 4.014.895	€ 1.127.227	€ 13.043.400

Met de opdrachten waarop uitzicht bestaat en de voorstellen voor de begroting 2018 en 2019 – de genoemde inzet vanuit OOV en € 5,7 miljoen aan extra gemeentelijke middelen - ontstaat ruimte voor een uitbreiding van de Werkbrigade. Bij een bedrag van € 3,2 miljoen aan inkomsten uit aanvullende opdrachten is volledig voorzien in de uitgaven voor de Werkbrigade met een omvang tot maximaal 500 werknemers; bij het verder uitblijven van opdrachten zijn de mogelijkheden om werk aan te bieden begrensd tot circa 450 werkzoekenden.

De kosten van een jaar Werkbrigade

Het grootste deel van de kosten van de Werkbrigade is uiteraard de post salarissen en werkgeverslasten van de brigadisten. Daarnaast krijgt Pantar een vergoeding voor de verrichte werkzaamheden en is er sprake van organisatiekosten (de programmaorganisatie, inclusief projectleiders bij WPI en communicatie). De directe kosten zijn de kosten van voorlieden, keten, vervoer en brandstof, deze worden in rekening gebracht bij de opdrachtgever.



In bedragen:

post	totaal
personeel	€ 2.731.398
WG-lasten	€ 906.961
opslag Pantar	€ 727.672
organisatiekosten	€ 298.746
directe kosten	€ 397.930

De totale kosten over de periode 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2017 bedragen ruim € 5 miljoen. De cofinanciering over deze periode bedraagt circa € 1,5 miljoen. Per saldo bedragen de kosten in dit eerste jaar circa € 3,5 miljoen; dekking hiervoor is geregeld in de begroting 2016 en 2017 (uit de € 10 miljoen). NB: een groot deel van de opdrachten DORA (en dus de cofinanciering) wordt pas dit najaar uitgevoerd; daarom blijft het beeld van de cofinanciering tot en met 30 september wat achter bij het beeld over heel 2017.

Omdat kandidaten van WPI aan het werk gaan is sprake van besparingen op de uitkeringen. Op basis van de aannames met betrekking tot de populatie (bv samenstelling van het huishouden) is berekend dat er circa € 2 miljoen bespaard is over het eerste jaar van de Werkbrigade.
Indien de besparingen op de uitkeringen worden meegenomen in het totale plaatje, dan heeft de Werkbrigade in het eerste jaar per saldo ongeveer € 1,5 miljoen gekost.

3 De rol van Pantar en de dienstverleningsovereenkomst

Pantar vervult de rol van werkgever voor de werkbrigadisten. Hiervoor is een dienstverleningsovereenkomst tussen gemeente en Pantar vastgesteld.

Na succesvol doorlopen van de leerstage bij Amsterdam Werkt! komen de brigadisten bij Pantar in dienst en krijgen een contract voor 6 maanden. Bij gebleken geschiktheid van de brigadist kan de arbeidsovereenkomst maximaal twee keer worden verlengd tot in totaal 24 maanden.

Uit de dienstverleningsovereenkomst die de gemeente en Pantar hebben gesloten:

> *"Pantar zet zich in om brigadisten na indiensttreding aan het werk te houden en draagt daarom zorg voor goed werkgeverschap en goede werkomstandigheden, waaronder aansturing en begeleiding. Indien gewenst zet Pantar daarvoor ook trainingen voor brigadisten in. De trainingen worden door de Gemeente bekostigd met uitzondering van training on the job ten behoeve van overbrengen van specifieke vaardigheden noodzakelijk voor uitvoering van de werkzaamheden."*

Pantar is ook de partij die voor opdrachten aan de Werkbrigade de offertes uitbrengt, dit op basis van afspraken die door het programma Werkbrigade zijn gemaakt met opdrachtgevers. Pantar plant de werkzaamheden in en zorgt voor de begeleiding en materialen.
Zeker bij aanvang van de Werkbrigade is er door het nog ontbreken van voldoende opdrachten veel sprake van 'verdunning' geweest. Werkbrigadisten zijn extra ingezet op al bestaande opdrachten van Pantar en er zijn meer mensen ingezet op klussen van de werkbrigade zelf. Dit heeft geresulteerd in het op een hogere kwaliteit opleveren van werken dan afgesproken. Om in de voor de openbare ruimte gehanteerde kwaliteitstermen te spreken: op A niveau (hoog) leveren, terwijl B (sober) niveau is gevraagd. Ook is deze periode aangegrepen om mensen op te leiden in groen werkzaamheden. Medewerkers werden bijvoorbeeld "on the job" getraind in veilig werken langs de weg en het gebruik van machines zoals bosmaaiers. Daarnaast zijn mensen op VCA training gegaan (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers).

Uit de dienstverleningsovereenkomst:

> *"Pantar is verantwoordelijk voor het inplannen van werk en personeel en de uitvoering van het werk. Voorkomen moet worden dat brigadisten zonder werk thuis zitten. Hierbij kan zo nodig sprake zijn van verdunning: meer mensen inzetten op werk, dan strikt genomen nodig is – waarbij Pantar bewaakt dat werknemers wel zinvol bezig zijn."*

In het algemeen is de ervaring dat de samenwerking tussen Pantar en de gemeente voor de Werkbrigade steeds beter gaat. Er is veelvuldig contact tussen de teamleiders en de personeelsadviseur van Pantar en de projectleiders van WPI. De werkbrigadisten voelen zich goed bij Pantar als organisatie. Ook de opdrachtgevers zijn tevreden over de begeleiding van de werkbrigadisten door Pantar.

4 Verdringing en additioneel werk

Verdringing moet worden ondervangen door de werkbrigades in te zetten voor klussen waar de hele stad van profiteert. Dan gaat het uitdrukkelijk om werk dat nu blijft liggen. 'Denk aan het aanleggen van extra groenstroken, een extra veegbeurt van een straat of het regelen van het verkeer bij het wegwerken van achterstallig onderhoud van een straat.'

(interview met wethouder Vliegenthart, Parool, september 2016)

Uitdrukkelijke voorwaarde bij de start van de Werkbrigade is dat er geen verdringing mag plaatsvinden, met name ook niet ten koste van werk voor de Wsw-doelgroep. De werkzaamheden die door de Werkbrigade worden uitgevoerd dienen additioneel te zijn aan de reguliere uitvoering. Dit geldt ook voor taken waarop eerder is bezuinigd: als dit kort voor de start van de Werkbrigade is gebeurd kan dit niet door de Werkbrigade worden opgepakt.
In de praktijk komt dit neer op het zoeken van mogelijkheden binnen additionele programma's en budgetten, zoals het aanvalsplan Schoon, extra investeringen stadsparken, sportparken en sportaccommodaties of het wegwerken achterstallig onderhoud openbare ruimte. En daarnaast biedt het uitbreiden van het gastvrouw/heerschap in de steeds drukker wordende stad mogelijkheden.



Uit het B&W-besluit van 20 september 2016:

Vermijden verdringing: de werkbrigade doet werk in de openbare ruimte ten behoeve van de leefbaarheid in de stad in aanvulling op werkzaamheden die regulier plaatsvinden; er wordt gewaakt voor het verdringen van regulier personeel of mensen in de sociale werkvoorziening.

Tot nu toe is geen sprake geweest van verdringing zoals die is gedefinieerd bij het besluit over de Werkbrigade. Dus noch van het werk voor de Wsw-doelgroep noch van taken die eerder zijn wegbezuinigd noch van werk dat in 2016 door andere marktpartijen werd uitgevoerd. Er is ingezet op werkzaamheden uit de additionele programma's en Pantar heeft, als werkgever en opdrachtnemer, goed kunnen beoordelen of het aangeboden werk additioneel is en niet ten koste gaat van uitvoering door Wsw-werknemers. Vanuit de afdelingen Schoon en Heel van de stadsdelen is een enkele keer het commentaar geweest dat er sprake zou zijn van werkzaamheden die door de reguliere werknemers ook zouden kunnen worden uitgevoerd. Waar dit idee leefde is

de programmaorganisatie in gesprek gegaan met de bewuste afdelingen, bleek in het algemeen dat er geen sprake was van verdringing en zijn werkbare afspraken gemaakt teneinde mogelijke verdringing van het eigen werk te voorkomen.

De voorwaarde van additionaliteit en 'geen verdringing' kan op gespannen voet komen te staan met ambities voor de nabije toekomst. Er moet, om 500 werkbrigadisten aan het werk te krijgen, nog voor ruim € 3 miljoen aan cofinanciering uit opdrachten worden verkregen. Het kan moeilijk worden om die te vinden bij additionele programma's en middelen.

5 Kennis & kunde van de werkbrigadisten

Kandidaten van WPI melden zich vrijwillig aan voor de Werkbrigade. Na een intakegesprek en een goed doorlopen leerstage bij Amsterdam Werkt! komt de kandidaat in dienst bij Pantar. Dan zal ook een persoonlijke match gemaakt worden tussen de beschikbare werkzaamheden en de werkbrigadist. Omdat de werkzaamheden beperkt zijn tot schoon, veilig en een klein deel heel is de benodigde kennis en kunde ook op met name de openbare ruimte gericht.

Werkbrigadisten hebben lang niet altijd de relevante diploma's en certificaten in hun bezit. Het gaat dan met name om het VCA (Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers), bosmaaicertificaat. Daarnaast is voor gastvrouw/heer een verklaring omtrent gedrag op diensten en gegevensinvoer nodig.

Wil een werkbrigadist een grotere kans hebben op uitstroom naar 'regulier' werk, dan loont het om vanuit het programma Werkbrigade te investeren in opleidingen en trainingen. De meeste daarvan worden verzorgd door Pantar: VCA, basisopleiding verkeersregelaar, bosmaaien, veegmachine. Tevens wordt er door Pantar een aangepaste voormannen-opleiding ontwikkeld waar vooralsnog 10 medewerkers aan gaan deelnemen.

In overleg met het Wellantcollege is gekeken of het werken voor de Werkbrigade gecombineerd kan worden met de BBL (beroepsbegeleidende leerweg op MBO-niveau) met name in het groen, waar het zwaartepunt van het werk tot nu toe ligt.
Direct al hebben zich 100 brigadisten aangemeld, waarvan er, zoals het zich nu laat aanzien 60 ook daadwerkelijk gaan starten. Na de aanmelding volgt een intakegesprek waarbij het niveau van de kandidaat wordt bepaald, de motivatie wordt getoetst en de kandidaat zelf kan beslissen of het volgen van de opleiding past binnen de mogelijkheden (o.a. het tijdsaspect speelt dan een rol). Niet iedereen kan daarna verder; dit verklaart het verschil in het aantal aanmeldingen en het aantal dat daadwerkelijk start.



Voor verkeersregelaars is veel werk, met name door het inhalen van het achterstallig onderhoud in de openbare ruimte. Zoveel mogelijk brigadisten worden daarvoor opgeleid; bottleneck is echter de beschikbaarheid van de juiste kruispunten voor training en examen en de beschikbaarheid van politie voor het afnemen van de examens. De instroom van gecertificeerde verkeersregelaars loopt daarom helaas trager dan we zouden willen; daar is echter op dit moment weinig aan te doen.

Het verzorgen van opleidingen die toegepast worden in het werk binnen de werkbrigade vergroot ook de kansen voor de werkbrigadisten om na hun contract bij de werkbrigade aan het werk te blijven. Zeker omdat het hier vaak kan gaan om Amsterdammers die weinig opleiding hebben.

In onderstaande tabel worden de opleidingsgegevens tot oktober 2017 weergegeven.

Opleiding	Aangemeld	Aantal geslaagd	Nog in opleiding
VCA	80	56	24
Verkeersregelaar	10	10	
Bosmaaicertificaat	16	16	
BBL Groen, mbo*	100		60
Ravo cursus (veegmachine)	4	4	
Opleiding Voorman	13		13
Rijvaardigheid (spiegels)	4		4
Totaal	**227**	**86**	**101**

**Van de aanmeldingen hebben zich 40 kandidaten teruggetrokken dan wel bleken zij over onvoldoende kwalificaties te beschikken om de MBO-opleiding te volgen.*



6 Het imago van de Werkbrigade

De eerste periode van de Werkbrigade bleek dat onbekend ook onbemind maakt. Waar het voor de trekkers van verschillende programma's (DORA, Ontwikkelbuurten, Schoon en Afval) helder was dat de Werkbrigade ingezet zou worden werd het in de lagen daaronder soms een ingewikkelder verhaal.

In de sectoren waar de brigadisten aan het werk zouden moeten gaan werd soms in eerste instantie terughoudend gereageerd. Dit was niet alleen een kwestie van onbekend maakt onbemind. De Werkbrigade werd en wordt ook ervaren als verdringing van het eigen werk, met name bij schoon en heel in de stadsdelen. Het feit dat daar ook een reorganisatie gaande is met een bezuinigingstaakstelling helpt dan niet. Het vergt dus goed overleg met betrokken afdelingen bij de stadsdelen, die immers ook de regisseur zijn van het dagelijks onderhoudswerk in de openbare ruimte en verantwoordelijk voor de technische en beeldkwaliteit van daarvan.
In een enkel geval is men het met het fenomeen Werkbrigade op zich niet eens, omdat de mensen na twee jaar geen garantie hebben op een andere baan en dan hun hele perspectief weg zou zijn.

Het eerste half jaar van 2017 is dan ook nodig geweest om het collegebesluit uit te dragen en commitment te krijgen. Vaak maakte het feit dat werk niet alleen werk en een inkomen betekent, maar ook een verbetering van het gehele welzijn van de kandidaat, de gezinssituatie, de toekomst van de kinderen, etc. dan het meeste indruk.
Maar als eenmaal duidelijk is dat de Werkbrigade voor bepaalde werkzaamheden aan de lat staat is er nog kans op koudwatervrees bij de opdrachtgevers. Men denkt soms dat het ingewikkeld is, want "hoe is de werkbrigade te combineren met het werk van de aannemer", "kost het niet veel meer tijd om het werk door de werkbrigade te laten doen", "het zal vast wel duurder uitvallen" en "kunnen ze het eigenlijk wel?". Het feit dat Pantar de werkzaamheden van de Werkbrigade begeleidt geeft overigens wel weer vertrouwen.

Hier geldt dat hoe meer ervaring we hebben met de Werkbrigade, hoe beter we kunnen onderbouwen wat de kwaliteit van het opgeleverde werk is en dat het de opdrachtgever niet méér kost dan wanneer anderen het werk uitgevoerd zouden hebben.



Enkele reacties van opdrachtgevers:

Er wordt snel ingespeeld op de vraag, het werk is kwalitatief goed en te zien in de wijk, die is schoner. We kunnen op de werkbrigade vertrouwen. Na een goede instructie heb je er geen omkijken meer naar: ze leveren goed werk, krijgen goede begeleiding, er is minder uitval dan bij uitzendbureaus.

Ben vanmiddag langs de DORA-vakken gefietst. Mijn complimenten aan Pantar en de Werkbrigade! Het ligt er heel mooi bij. Ook nergens onkruid te zien dus jullie zitten er blijkbaar bovenop.

De werkbrigade in eerste instantie met twijfel ingezet, maar ze blijken geweldig werk te leveren. We hebben een samenwerking opgebouwd waar we zelfs fijner mee samenwerken dan met komende en gaande aannemers. Fijne ploeg, hechte samenwerking en prachtig resultaat.
Wij gaan de brigade zeker voor meer klussen inzetten.

Mijn ervaring en de ervaring van mijn collega's zijn dat het gemotiveerde mensen zijn die de opdrachten goed uitvoeren.

En een aannemer: Dura Vermeer heeft vier mensen uit de Werkbrigade in de eigen organisatie (gedetacheerd) opgenomen, opgeleid en begeleid. Naar we hopen leidt dit uiteindelijk tot doorstroom van bewuste werkbrigadisten naar Dura. In elk geval zegt Dura Vermeer het volgende over de werkbrigadisten:

De inzet van de werkbrigade is zeer positief! Goed dat deze mannen de kans krijgen en wellicht door kunnen/willen leren. Mannen tonen initiatief en naderhand denken ze verder vooruit. Positieve ontwikkelingen!

Hoge kwaliteit heeft voor een aantal mensen ook een ongewenst effect:

Alles zou op kwaliteit niveau B moeten worden beheerd maar de werkbrigade doet dit op kwaliteit niveau A en soms wel op A+ niveau.
Waar de werkbrigade bezig is laten we de burgers een upgrade van hun gebied zien, naar het A of A+ niveau, die wij als gemeente uiteindelijk niet waar kunnen maken.
Momenteel is de publieke opinie erg positief in deze gebieden, maar als het project straks stopt en de financiën er niet zijn om dit niveau te continueren, zullen we waarschijnlijk slachtoffer worden van het huidige succes van de werkbrigade.

Het aandeel vrouwen in de Werkbrigade is nog gering (bijna 5%). Er is daarmee sprake van een onbalans tussen mannen en vrouwen. De aard van de werkzaamheden is daarvan met name de oorzaak. Als we de verhouding mannen-vrouwen in de Werkbrigade afzetten tegen die in de sector (schoon en heel) dan is er niet veel verschil. Bij Pantar bijvoorbeeld is het aandeel vrouwen dat werkzaam is in de openbare ruimte 3%.

Niet alle vrouwen vinden het werk aan de openbare ruimte minder aantrekkelijk, zo blijkt uit onderstaand interview met twee vrouwelijke werkbrigadisten.

Wij zijn vriendinnen, we zitten ook in hetzelfde team, dat is wel prettig. Waarom we ooit bij de Werkbrigade zijn begonnen? Waarom niet?
Ik zag het als een kans, het werk is leuk en met name werken in de buitenlucht vind ik prettig. Daarnaast ben ik een perfectionist, ik hou ervan om alles goed te doen en het beste uit mezelf te halen. Trouwens de buurtbewoners zien dat ook, er is nog geen dag voorbij gegaan dat we geen compliment uit de buurt gehad hebben.
We krijgen verschillende cursussen aangeboden vanuit Pantar. Dat is prettig want het helpt je toch een beetje verder. Vandaag hebben we cursus bladblazen.
Het werk is trouwens niet zo zwaar als je je eerst voor stelt. Je bent de hele dag lekker in beweging wat natuurlijk ook weer goed is voor je conditie.
Of ik nog andere tips heb voor vrouwen om bij de Werkbrigade te komen? Ja, je moet het gewoon doen! Gewoon gaan doen en dan zie je gaandeweg wel of het wat voor je is. Mannen een probleem? Nee joh, al die mannen hier weten dat ze met mij niet moeten fokken. Ik ben gewoon heel duidelijk tegen ze en geef goed mijn grenzen aan. Dan is er niets aan de hand en kun je rustig samenwerken met elkaar.



Het hotspot-rijden voldoet hier aan een behoefte!

7 Communicatie, informatie en publicaties

De grotere informatiemarkten van W&R voor de werving zijn succesvol. Deze zijn gericht op werkzoekenden die zijn ingedeeld op trede 2 en 3 van de zogenoemde re-integratieladder die WPI hanteert. Deze trede staat voor een aanzienlijke maar naar verwachting overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Soms is een andere aanpak effectiever: gesprekken met de klantmanager, kleinschalige informatiebijeenkomsten (deze laatste waren met name effectief). Er zijn drie flyers gemaakt voor de werving, waarvan één speciaal gericht op jongeren en één in het Engels voor anderstaligen, zoals statushouders. Er zijn gedurende het eerste jaar diverse filmpjes gemaakt van de werkbrigadisten, deze worden gebruikt bij de informatiemarkten en werving en als het nuttig is bij potentiele opdrachtgevers. Daarnaast zijn ze informatief voor het bestuur.

De Werkbrigade heeft niet te klagen over belangstelling. Meerdere artikelen in Het Parool, het Haarlems Dagblad, het Algemeen Dagblad, Trouw, NRC, Telegraaf, Mug en uiteraard het gemeentelijk intranet.
Uit alles blijkt het enthousiasme van de mensen zelf, hoop voor de toekomst, motivatie om het werk goed te doen.

Enkele citaten uit Het Parool (20 juni 2017):

Benito (45 jaar):
Het ergste was het opstaan 's ochtends, opnieuw een dag zonder werk, zonder duidelijke invulling. Ik heb een lbo-opleiding en dan is het moeilijk weer aan werk te komen. Met de ervaring die ik nu opdoe moet het makkelijker zijn iets te vinden. Ik ben heel optimistisch.



Alami (47 jaar):
In Marokko was ik monteur. In Nederland vinden werkgevers mij te oud en mijn diploma's waren hier niet geldig. Vier jaar heb ik thuis gezeten, ik kreeg depressies. Nu heb ik weer contact met mensen, ik ben buiten, ik help de stratenmakers en onderhoud het groen. Ik ben weer optimistisch.



Hassan (40 jaar):
Telkens als ik solliciteerde hoorde ik dat ik twee jaar ervaring moest hebben. Of ze vonden dat ik de taal niet goed spreek. Ik ben blij dat ik nu weer aan de slag ben, lekker buiten. Ik hou niet van thuiszitten. Op deze manier doe ik ervaring op. Ik wil nooit meer terug in de uitkering.



Enkele citaten uit het FNV-magazine van januari 2017:

Collins (49):
Ik ben hier heel blij mee. Ik zat bijna een jaar zonder werk. Dat vind ik heel lang.
Paul (62):
Ik ben bijna 42 jaar postbode geweest en zat al vier jaar thuis. Daar stompte ik af. Nu kom ik weer onder de mensen, ik maak weer wat mee.

Hendrik (58):
Ik ben opgeleid als elektricien, maar ik werk graag in het groen. Ik ben blij dat ik voor twee jaar uit de uitkering ben. Die zekerheid is fijn.

De 300 gehaald.

Per 1 oktober waren er exact 300 werkbrigadisten in dienst; dit was een ware mijlpaal: in op de kop af één jaar hebben 300 mensen werk gekregen. AT5 en de Telegraaf besteedden hier aandacht aan.

Uit de Telegraaf van 3 oktober 2017:

Het project van werkbrigadiers verloopt succesvol. De driehonderdste is aan het werk gezet. Het project loopt een jaar en naar volle tevredenheid. Vliegenthart: ,,Een coördinator in Nieuw-West gaf ons een fantastisch compliment: dit project levert de meeste lachende gezichten op. Je ziet mensen inderdaad veranderen. Ze hebben ineens een volle agenda en verdienen hun eigen geld. Goed voor hun en door het werk dat ze doen, goed voor de stad. Want er zijn ineens heel veel handjes, die helpen bij al het onderhoud- en opruimwerk."



In deze rapportage wordt niet alleen op cijfers verantwoord, ook de zachtere aspecten van de Werkbrigade zijn belangrijk (zie hiervoor ook de paragraaf MKBA). Wat doet het werken met het leven van de werkbrigadist en zijn of haar gezin? Dat aspect heeft een langere tijd nodig om zichtbaar te worden. Daarom wordt gedurende de looptijd van de Werkbrigade een aantal brigadisten gevolgd: om de twee a drie maanden een kort interview over voortgang, wat bevalt wel en niet, welke ontwikkeling is er bij de brigadist zelf, hoe reageert het gezin/de omgeving.

8 MKBA's en de persoonlijke verhalen

Er zijn diverse maatschappelijke kosten/baten analyses gemaakt voor het sociaal domein: in het kader van de drie decentralisaties[1] (zorg aan thuiswonende volwassenen, jeugdzorg en werk), voor de Perspectiefbanen[2] en voor Pantar[3]. In november 2017 wordt een MKBA uitgevoerd voor de Werkbrigade.

Zonder gebruik te kunnen maken van een MKBA specifiek voor de Werkbrigade kunnen uit de wel beschikbare MKBA's relevante gegevens worden gehaald. En dan niet zozeer uitgedrukt in euro's, maar in mogelijke maatschappelijke effecten.
Wat in MKBA's naar voren komt is dat bezuinigen op de component 'werk' waar dit leidt tot vermindering van een vorm van dagbesteding (betaald of gesubsidieerd werk maar ook vrijwilligerswerk), grote impact heeft op met name gezinnen. Burgers die hun dagbesteding kwijt raken kunnen daardoor verliezen op kwaliteit van leven. Er is een verhoogd risico op schulden, schooluitval van de kinderen, gezondheidsproblemen, criminaliteit. Er is meer kans op escalaties, met name in het domein jeugd en men doet mogelijk een groter beroep op maatschappelijke voorzieningen.
Het omgekeerde is ook waar: weer aan het werk gaan heeft in het algemeen een positief effect op de kwaliteit van leven, van zowel de werkende als zijn of haar omgeving. De financiële situatie verbetert, minder zorgkosten, minder oplopende incassokosten, betere schoolprestaties, etc.

Een citaat uit de MKBA sociaal domein Amsterdam 2013 (pag. 16):

> *Werk leidt ook tot een betere (ervaren) fysieke en psychische gezondheid, meer sociale contacten en een beter gevoel van eigenwaarde. Dit alles leidt tot een stabielere situatie, een stijging van de kwaliteit van leven en een mogelijke daling van overige maatschappelijke kosten, zoals zorg, jeugdzorg en politie en justitie.*

En een citaat uit de MKBA Perspectiefbanen (pag. 39)

> *Personen die onvrijwillig werkloos zijn hebben een slechtere (gepercipieerde) mentale en fysieke gezondheid en verkeren in een slechtere financiële situatie. Wanneer ouders te kampen hebben met depressiviteit of geldproblemen kan dit een negatieve uitwerking hebben op de gezondheid en welzijn van partner of kinderen in het gezin. Ouders kunnen niet meer het voorbeeld zijn dat zij hadden kunnen zijn in een situatie zonder werkloosheid. Wanneer kinderen te lang in een dergelijke situatie verkeren kan dit negatieve effecten hebben op de eigen kansen tot ontwikkeling en voor de toekomst (intergenerationele werkloosheid en armoede).*

En tenslotte een citaat uit de MKBA Pantar (pag. 17; over mensen met een arbeidsbeperking):

> *De meeste studies laten zien dat mensen die werken gelukkiger zijn dan mensen die niet werken. Degenen die een reguliere baan hebben scoren daarbij nog wat hoger dan degenen in een beschutte werkplek. (…) voelen mensen in een reguliere baan zich meer gewaardeerd en beter opgenomen in de maatschappij dan degenen in een beschutte werkplek.*

[1] Herinrichting Sociaal Domein Amsterdam, LPBL, juli 2013 en maart 2015. Betreft onderzoek naar de effecten van maatregelen i.h.k.v. de drie decentralisaties en de daarmee gemoeide bezuinigingen
[2] Perspectiefbanen, Maatschappelijke kosten en baten, Ecorys, augustus 2015
[3] Maatschappelijke kosten en baten Pantar, seo economisch onderzoek, augustus 2016

De hierboven weergegeven citaten komen van onderzoeksinstituten en zijn gegenereerd door middel van het koppelen en analyseren van cijfers en verwachtingen.
We hebben deelnemers aan de Werkbrigade gevraagd hun ervaringen te vertellen, om zo een meer persoonlijke kant te horen naast de 'harde' cijfers, die daardoor meer gaan leven.
Een paar citaten:

Patrick (21 jaar):
Een paar maanden geleden kwam ik bij het Stadsloket van de gemeente Amsterdam, toen kon ik een uitkering aanvragen maar dat wilde ik niet. Ik wil gewoon mijn eigen geld verdienen. Zodoende kwam ik bij de Werkbrigade terecht. Mijn ouders zijn trots op me dat ik ga werken. Bovendien hoef ik nu minder te doen op het erf omdat ik werk. Het leukste aan de leerstage zijn mijn collega's, we lachen veel en maken harde grappen, dat is mooi! Ze noemen mij 'opa' omdat ik geen smartphone wil, dat kan me niets schelen want een smartphone vind ik onzin.



Mario (53 jaar):
Amsterdam is mijn stad, die ik wil schoonhouden. Via de Werkbrigade krijg ik die kans. We zijn heel herkenbaar op straat, ik kreeg zelfs een berichtje op Facebook van een kennis dat hij mij gezien had, dat is super! Het werk is ook lekker actief, dat is perfect voor mij.



Revelino (24 jaar):
Vorig jaar woonde ik nog in Suriname, maar ben ik terug verhuisd naar Nederland. De reden? Ik heb een dochtertje van drie jaar. De opleidingskansen van mijn dochtertje zijn in Nederland beter. Ik ben dus van nul weer begonnen hier in Nederland, ik had niks toen ik hier terugkwam. Het mooiste aan het werk vind ik de kansen die ik krijg om mijzelf te ontwikkelen. Ik heb onlangs een cursus verkeersregelaar gedaan en die heb ik gehaald. Het geeft mij het gevoel meer zekerheid te creëren voor mijn toekomst. En daarmee ook voor de toekomst van mijn dochtertje. Mijn vriendin stimuleert mij om alle kansen te pakken die er zijn op het gebied van cursussen en opleidingen.



Wendell (43 jaar):
Voordat ik bij de Werkbrigade in dienst kwam heb ik twee jaar lang een uitkering gehad. Deze periode was echt bikkelen voor mij. Ik kwam in de schuldhulpverlening terecht en moest van afspraak naar afspraak rennen, heel vermoeiend. Ook volgde ik er een re-integratietraject naast.
Hoewel ik het werk in het re-integratietraject erg leuk vond was het moeilijk om met de onzekerheid om te gaan of ik ooit wel weer een betaalde baan zou kunnen krijgen. Dit frustreerde mij. Ik heb een goed gesprek gehad bij Amsterdam Werkt! over de Werkbrigade. Zij lieten mij inzien dat dit een mooie kans is en die heb ik gepakt. Ik voel me trots als ik in mijn werkkleding door mijn wijk heen loop. Mensen uit mijn wijk vragen mij ook vaak of ze ook mee kunnen doen aan de Werkbrigade.



9 Lessons learned en acties 2018/2019

> *'Onorthodox is het', erkent Vliegenthart. 'Of het gaat lukken is nu nog niet te zeggen. Pionieren heeft voor- en nadelen.' Hij wil leren van de praktijk.*
>
> *(Parool, september 2016)*

De Werkbrigade biedt niet alleen kansen aan een groep mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt maar draagt ook bij aan een schone, hele en veilige stad. Er is een jaar lang gepionierd, en daardoor is er de mogelijkheid om de ervaringen om te zetten in een aantal lessons learned.

Lessons learned

De instroom van kandidaten

De instroom van kandidaten ging voorspoediger dan van te voren gedacht. Maar het aandeel vrouwen en jongeren blijft achter. Waarom?

- Het feit dat de kandidaat een eigen keuze heeft en dus niet door de gemeente gestuurd wordt, maakt het aantrekkelijker om in te stappen.
- Men krijgt na de leerstage direct een contract van zes maanden, met de mogelijkheid van verleningen tot 24 maanden. Voor mensen die of geen baan of steeds sprokkelbaantjes hebben gehad is dit heel aantrekkelijk.
- Er worden opleidingen aangeboden.
- Veel buiten zijn blijkt voor het grootste deel van deze groep mensen prettig. Vrouwen hebben meer behoefte aan fysiek minder zwaar werk.
- Jongeren hebben waarschijnlijk behoefte aan werk dat iets meer uitstraling heeft (bv straatcoaches) en blijken liever binnen te werken.

De rol van Pantar

Pantar vervult de rol van werkgever van de brigadisten goed. Pantar houdt ook de voorwaarde m.b.t. additionaliteit en verdringing goed in de gaten.

- In de praktijk blijken Werkbrigade en Pantar elkaar te kunnen versterken: Pantar in de rol van werkgever en de Werkbrigade door een aanvulling op de doelgroep van Pantar.
- De wijze waarop de menging van Werkbrigade en doelgroep van Pantar in een enkel geval heeft plaatsgevonden is een voorbeeld van hoe de gemeente de toekomst van het sociaal werk ziet.

De kennis&kunde van kandidaten en dus hun mogelijkheden

In het algemeen zijn de werkbrigadisten laag opgeleid of voldoet hun in het buitenland behaalde diploma in Nederland niet. Wat doen we daarmee?

- Werkgerelateerde opleidingen aanbieden, die ook meer kansen geven op de arbeidsmarkt.
- In overleg met werkgevers waar mogelijk maatwerk-opleidingen verzorgen in het tweede jaar, gericht op doorstroom naar ander werk.

Het verwerven van opdrachten en cofinanciering

Beschikbaarheid van opdrachten loopt achter bij de instroom van brigadisten. Wat is de analyse?

- Werkaanbod en kennis & kunde van de werkbrigadisten sluiten (nog) niet altijd op elkaar aan. Er is bv vraag naar verkeersregelaars, er zijn (nog) onvoldoende brigadisten daarvoor opgeleid.
- Beperking in de mogelijkheden door de eis van additionaliteit; d.w.z. dat niet alle opdrachten aangenomen kunnen worden.
- Terughoudendheid bij opdrachtgevers: onbekend maakt onbemind; te weinig financiële middelen; weinig neiging 'out of the box' te denken en mogelijkheden te zoeken
- Heeft de Werkbrigade eenmaal een opdracht gedaan, dan volgen er meestal meer: de opdrachtgevers zijn tevreden.

De rol van het bestuur en ambtelijke organisatie

Bestuur heeft in eerste instantie een stimulerende rol: besluitvorming over instellen Werkbrigade, middelen beschikbaar stellen en sturen op het gunnen van opdrachten aan de Werkbrigade. Vervolgens is de ambtelijke organisatie aan zet om het besluit van het college uit te voeren.

- Zonder de stimulerende rol van het bestuur en het financiële commitment is een Werkbrigade als nieuw traject lastiger te realiseren.
- Er zijn wel meer middelen nodig dan van te voren gedacht; goed monitoren en tussentijds (financieel) bijsturen is nodig. Besluitvorming moet beter financieel onderbouwd plaatsvinden (opgave voor de ambtelijke organisatie).
- De ambtelijke organisatie heeft in de aanloop meer moeite gehad met het omarmen van de Werkbrigade. Het is niet zozeer onwil, maar meer angst voor verdringing van het eigen werk, onbekendheid met de capaciteiten van de werkbrigadisten, vrees voor onvoldoende financiële middelen, etc. Indien de Werkbrigade doorgezet zou worden dient de opdrachtverlening in de 'reguliere' processen te worden ingebed.

Effect van kaders en randvoorwaarden (additioneel, schoon-heel-veilig)

De voorwaarde dat het moet gaan om additioneel werk beperkt (zie hiervoor) maar ook de focus op schoon en heel.

- Meer diversiteit aan werkzaamheden maakt het bereik voor de doelgroep groter; gastvrouwen/heren, ondersteuning bij bv scholen, kinderdagverblijven, sportvelden, zwembaden etc.

Verdringing

Door werkzaamheden te reserveren voor een bepaalde groep kandidaten is dit werk niet beschikbaar voor andere werkzoekenden. Het werk dat door de Werkbrigade wordt uitgevoerd is echt werk, en voor een groot deel werk wat ook zonder de Werkbrigade uitgevoerd kan en zou worden (bv achterstallig onderhoud, investeren in Ontwikkelwijken, extra inzet op een schone stad). Dus in dat opzicht zou je kunnen spreken van verdringing: 'de markt' krijgt geen kans deze opdrachten uit te voeren.
Er is echter een sterke legitimatie voor de Werkbrigade-aanpak: de kandidaten voor de Werkbrigade hebben een grote achterstand op de arbeidsmarkt en daarom is het te billijken dat er iets extra's wordt gedaan dat deze mensen in een positie brengt om de kloof te overbruggen. Zeker geldt dit voor de groep ouderen, die qua uitstroom naar werk in de andere trajecten van WPI ondervertegenwoordigd zijn en in de Werkbrigade juist de meerderheid vormen.
Ook in een periode van economische vooruitgang moeten deze mensen kunnen profiteren en daar is hulp bij nodig.
Tegenover het nadelige economische effect voor de markt staan naar verwachting hogere maatschappelijke baten. We geloven dit, maar weten het pas zeker als blijkt dat er sprake is van een duurzaam effect voor de brigadisten. En dat is naast twee jaar werken en volgen van

opleidingen (wat een waarde in zichzelf heeft) ook zoveel mogelijk doorstroom naar een andere baan. Dan heeft de investering die de gemeente doet een maatschappelijk rendement dat deze investering nog meer rechtvaardigt. Overigens is doorstroom naar ander werk geen expliciet doel geweest bij de start van de Werkbrigade.

De risico's en beheersmaatregelen.
Er is van te voren rekening gehouden met een aantal risico's; de belangrijkste, zoals aangegeven in de Tussenrapportage van juni 2017, zijn:

Risico	**Beheersmaatregelen**
Onvoldoende werk voor de werknemers van de werkbrigade, waardoor zij in mindere mate dan mogelijk kunnen bijdragen aan verbeteringen in de openbare ruimte	In de bestaande praktijk: • Geleidelijke opbouw van de Werkbrigade • Samenwerking met Pantar voor wat betreft werkgeverschap en benutten infrastructuur (overloop van opdrachten en mensen) • Contact met stakeholders, m.n. gemeente-onderdelen en corporaties, over mogelijke inzet werkbrigade
Onvoldoende financiële middelen om twee jaar lang aan 300 mensen werk te bieden	• Maximale inspanning om vanuit verschillende portefeuilles betaalde opdrachten voor de werkbrigade te zoeken • Vanaf enig moment: - geen kandidaten meer in dienst nemen, - werknemers geen verlenging aanbieden - eerder inzetten op uitstroom naar ander werk • Zo nodig aanvullende besluitvorming bij de nota Begrotingsruimte 2018

Het heeft inspanning gevergd om daadwerkelijk te komen tot concrete opdrachten en cofinanciering. Vaak was de vertaling van globale overeenstemming over de inzet van de Werkbrigade naar concrete offertes en 'aan het werk' een forse hobbel. Goede bedoelingen concretiseren blijkt lastiger dan gedacht. De programmaorganisatie en Pantar zijn hierin steeds meer samen opgetrokken teneinde sneller resultaten te boeken.
De hierboven geschetste risico's zijn er dus wel degelijk, maar de beheersmaatregelen werken goed en ingrijpen in de zin van bijvoorbeeld stoppen met de instroom is niet nodig geweest. Sterker nog: de vooruitzichten zijn qua potentiele opdrachten en financiering gunstig en de doelstelling is nog steeds om te komen tot een Werkbrigade van 500 mensen. De extra middelen in de begroting 2018/19 helpen natuurlijk ook.

Welke acties zijn nodig in 2018 en 2019?
Financiering en opdrachten:

a. Er is nog een tekort van € 3,2 miljoen om het aantal van 500 brigadisten te realiseren. Dit tekort staat gelijk met 50 brigadisten; hiervoor moet dus werk gevonden worden. Overzicht van potentiële opdrachten laat zien dat dit kan, mits opdrachtgevers in de stad hierin mee gaan. Het gaat dan met name om schoon en heel en daar creatief zoeken naar mogelijkheden, maar ook om ondersteuning in de meer sociale kant (scholen, sportvelden etc.). De programmaorganisatie is hier aan zet, en zal escaleren naar GMT en wethouder Sociale Zaken indien nodig.
b. Het tekort van € 3,2 miljoen kan voor een deel gedekt worden door opdrachten die via Pantar lopen en waar Pantar niet de juiste expertise of niet voldoende capaciteit voor heeft (en

daarom wellicht niet had kunnen aannemen). Onderzoeken in hoeverre we meer van dit soort opdrachten samen kunnen doen (win-win voor beiden).

c. De ambtelijke organisatie en externe partijen krijgen meer 'voeling' met de Werkbrigade; het is zaak nu door te pakken daar waar we mogelijkheden voor de Werkbrigade zien. Samenwerking en informatievoorziening verder verstevigen.

Instroom:

d. Om meer vrouwen en jongeren in de Werkbrigade te laten werken zal vooralsnog het zwaartepunt van de opdrachten moeten verschuiven van schoon en heel naar veilig en meer servicegerichte werkzaamheden.

e. Groot deel van de instroom zal richting gastvrouw/heerschap gaan. Hierbij ook kijken in hoeverre doorstroom naar de volgende functie mogelijk is. Overleg met o.a. SAOA en Handhaving en Toezicht.

Opleidingen/ervaring/doorstroom:

f. Doorgaan met het aanbieden van werkgerelateerde opleidingen waarmee de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Hierbij zoveel mogelijk aansluiten bij krapteberoepen.

g. Aandacht voor meer diversiteit in opdrachten, zodat een bredere ervaring wordt opgedaan.

h. Verbinding leggen met werkgevers/WSP om mogelijkheden voor doorstroom naar ander werk te vergroten.

Pantar:

i. Er zijn mogelijkheden opdrachten samen met Pantar uit te voeren; dit versterkt zowel Pantar als de Werkbrigade.

j. Werkbrigade en Pantar blijken elkaar te kunnen versterken. Voorkomen moet worden dat de nu lopende discussies over de toekomst van het sociaal werk en van Pantar de Werkbrigade negatief beïnvloeden.

k. Bij een eventueel besluit om een vast deel van het werk voor de gemeente aan Pantar te gunnen kan de Werkbrigade de mogelijke capaciteitstekorten bij Pantar opvangen. Het gaat dan bv om al het groenonderhoud, verkeersregelaars, catering etc. Zie ook scenario 3 in paragraaf 10.

Berekening maatschappelijke effecten:

l. MKBA laten uitvoeren voor de Werkbrigade, mede ter onderbouwing van mogelijke verlenging van de Werkbrigade na 2020.

10 *Doorkijk naar de toekomst*

Er is een jaar aan de Werkbrigade gewerkt, met succes.
Je zou kunnen zeggen dat de Werkbrigade laat zien dat, ook al is het op relatief kleine schaal, een inclusieve stad mogelijk is: iedereen kan meedoen. En we krijgen er een aantrekkelijker stad voor terug .
Kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn aan het werk en onderhouden de stad, dragen bij aan het vergroten van de leefbaarheid.
Dit heeft een duurzaam resultaat en een wisselwerking op elkaar. Welzijn en welbevinden van zowel de kandidaten als de omgeving van de Amsterdammers nemen toe.
Pantar is een goede partner gebleken in het realiseren van de doelstellingen van de Werkbrigade: de goede begeleiding, het verzorgen van opleidingen en het juist matchen van brigadisten met de werkzaamheden heeft er mede toe geleid dat de Werkbrigade een krachtig instrument is gebleken.
Deze conclusie noopt tot nadenken over de toekomst van de Werkbrigade. Gaan we door of sluiten we dit pionieren af in 2020? De evaluatie van één jaar Werkbrigade kan helpen bij deze keuze.

Hieronder wordt een drietal scenario's voor de toekomst geschetst.

Scenario 1 - afbouw tot einde werkzaamheden:
Dit betekent instroom van kandidaten tot de 500, deze zijn aan het werk in de openbare ruimte (schoon en heel) en als gastvrouw en –heer. De laatste instroom zal ongeveer medio 2018 zijn, hetgeen betekent dat vanaf oktober 2018 (als de eerste groep de Werkbrigade verlaat) stapsgewijs wordt afgebouwd tot ongeveer medio 2020 als de laatste werkbrigadisten hun twee jarig contract erop hebben zitten. Extra kosten t.o.v. de huidige begroting: geen.

Scenario 2 - afbouw schoon en heel in combinatie met structureel gastvrouw/heerschap:
De huidige werkbrigade voor het deel schoon en heel duurt zolang als de nu geformuleerde opdrachten duren, dus tot circa medio 2019. Het onderdeel gastvrouw/heerschap blijft bestaan en kan een structurele pool worden bij bv handhaving en toezicht of een andere organisatie (bv Pantar) als de werkzaamheden worden uitgebreid naar sportvelden, onderwijs, kinderopvang. Extra kosten t.o.v. de huidige begroting: kosten voor 100 gastvrouwen/heren circa €3,5 miljoen per jaar, waartegenover een besparing op de uitkeringen staat van circa € 1,4 miljoen per jaar. Per saldo dus € 2,1 miljoen per jaar.

Scenario 3 – doorontwikkeling van de Werkbrigade tot een structurele voorziening:
Drie werksoorten lenen zich bij uitstek voor een soort flex-pool vorming:
1. Pool voor schoon en heel, om daar in te springen waar de stad behoefte heeft aan extra schoonmaak, inzameling, hotspot-rijden, uitvoeren extra onderhoud, etc.
2. Pool van verkeersregelaars: deze zijn steeds meer nodig.
3. Pool van gastvrouwen/heren, conciërges, coaches etc.
Nog te weinig concreet, maar wellicht een kans is het inrichten van een klussenteam voor het sociaal domein (ondersteuning bij scholen, kinderdagverblijven, zorginstellingen).
Kenmerken van deze pools:
Instroom vanuit de bijstand (W&R, Activering), een arbeidscontract voor twee jaar, volgen van relevante opleidingen. Na twee jaar stroomt men uit (ofwel naar andere baan ofwel weer terug de uitkering in). En deze plaats wordt dan ingenomen door een nieuwe kandidaat uit de

bijstand, weer voor twee jaar. En zo verder. Er is ook een variant denkbaar waarbij een deel in vast dienst komt en een deel uitstroomt.
De Werkbrigade wordt dan een structurele voorziening om de gevolgen van de drukte in de stad terug te dringen. Hiermee wordt inhoud gegeven aan zowel de inclusieve stad als de noodzaak om de stad leefbaar te houden. Extra kosten t.o.v. de huidige begroting: per 100 brigadisten circa € 3,2 tot € 3,5 miljoen per jaar (gastvrouw/heer is iets duurder wegens toeslagen voor werk buiten gewone uren), waartegenover een besparing op de uitkeringen staat van circa € 1,4 miljoen. Per saldo circa € 1,8 tot € 2,1 miljoen per jaar.

Kansen voor Pantar
Een doorontwikkeling van de Werkbrigade tot een meer structurele vorm van re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (scenario 3) biedt ook een kans voor Pantar om een steviger toekomst te bereiken indien deze pools (gedeeltelijk) bij Pantar worden ondergebracht. Meer 'body' voor bedrijfsvoering en exploitatie, menging van sociaal werk met brigadistenwerk, meer mogelijkheden voor Pantar om opdrachten aan te nemen waarbinnen niveauverschil van kennis en kunde zit en die anders niet zouden worden aangenomen.

Vervolg
Met name voor scenario 3 zal verkend moeten worden wat de mogelijkheden zijn. Het gaat dan om een structureel aanbod van werkzaamheden, de organisatorische inbedding alsmede structurele financiering. Gezien de positieve effecten van de inzet van de Werkbrigade op de drukte in en leefbaarheid van de stad zou bijvoorbeeld naar (een deel van) de extra opbrengst van verhoogde toeristenbelasting kunnen worden gekeken. De verkenning naar een meer structurele vorm van de Werkbrigade zal worden meegenomen in het kader van de uitwerking van het sociaal werk in Amsterdam.



Vanaf woensdag 6 september kijkt een aantal mensen stilletjes toe vanaf een lege muur op het Marnixplein als u afval weggooit.