

Stadswacht Nijmegen aan het werk

**Een studie naar de effectiviteit
van Stadswacht als werkgelegen-
heidsinstrument**

Amsterdam, 12 mei 1993
Van Dijk, van Someren en Partners
Agnes van Burik
Kees Loef

Inhoud

	pagina
1 Inleiding	1
2 Beschrijving van de KRA	3
2.1 Aard en inhoud van de KRA	3
2.2 Bereik en resultaten van de KRA	3
3 De groep stadswachten nader bekeken	6
3.1 Formele kenmerken van stadswachten vergeleken	6
4 Beschrijving van Stadswacht Nijmegen	10
4.1 De werving en selectie	10
4.2 De samenwerking tussen stadswachtorganisatie en arbeidsbureau	11
4.3 Opleiding, werk, begeleiding en financiering	12
4.4 De voortijdige uitval van stadswachten	13
5 De doorstroming naar reguliere arbeidsplaatsen	15
5.1 Werkgelegenheidsresultaten	15
5.2 De vergelijking met een controlegroep	16
6 Ervaringen van ex-stadswachten en van huidige werkgevers	18
6.1 Ervaringen van ex-stadswachten	18
6.2 De ervaringen van werkgevers met ex-stadswachten	20
Conclusies	23
Bijlage 1: Afbakening onderzoeksgroep per onderzoeksvraag	

1 Inleiding

Het vergroten van de kansen van langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt vormt een van de doelstellingen van Stadswacht Nijmegen. Tot nog toe is deze doelstelling in eerder uitgevoerd evaluatie-onderzoek¹ buiten beschouwing gebleven. Stadswacht Nijmegen heeft echter aangegeven geïnteresseerd te zijn in een specifieke evaluatie van deze werkgelegenheidscomponent.

In de voorliggende rapportage wordt dan ook antwoord gegeven op de vraag in hoeverre Stadswacht Nijmegen, gezien vanuit een werkgelegenheidsperspectief, succesvol heeft geopereerd.

Langdurig werkzoekenden kunnen in Nijmegen stadswacht worden via de Kaderregeling Arbeidsinpassing (KRA). Geselecteerden krijgen een opleiding tot beveiligingsbeambte gedurende het jaar dat zij werkervaring opdoen als stadswacht. Er zijn afspraken gemaakt met vier beveiligingsbedrijven over doorstroming van stadswachten die hun jaar werkervaring bij Stadswacht Nijmegen hebben afgerond.

In totaal zijn - sinds januari 1991 - 97 langdurig werkzoekenden begonnen aan het opleidingstraject. Negentien mensen zijn in het voorschakeltraject van 8 weken² opleiding reeds afgevallen. Hetgeen betekent dat 78 mensen zijn geplaatst op een zogenaamde werkervaringsplaats (WEP) in het kader van de KRA. Inmiddels hebben 49 ex-stadswachten Stadswacht Nijmegen weer verlaten na maximaal een jaar werkervaring te hebben opgedaan.

In dit onderzoek staan we stil bij Stadswacht Nijmegen als werkervaringsproject.- We zullen nagaan in hoeverre de groep ex-stadswachten aan het werk is gekomen en gebleven. Verder wordt deze groep vergeleken met een controlegroep van langdurig werklozen die niet in dienst zijn getreden van Stadswacht Nijmegen. De vergelijking moet duidelijk maken of de ex-stadswachten inderdaad meer bereikt hebben op de arbeidsmarkt dan de controlegroep. Alleen in een dergelijk geval immers levert Stadswacht Nijmegen de nagestreefde 'meerwaarde' op werkgelegenheidsgebied.

Deze studie is gebaseerd op een grote hoeveelheid bronnenmateriaal, te weten:

- interviews met vertegenwoordigers van Stadswacht Nijmegen en het Arbeidsbureau Nijmegen;
- een schriftelijke enquête onder ex-stadswachten;
- een schriftelijke enquête onder huidige werkgevers van ex-stadswachten;
- een dossieronderzoek voor de groep ex-stadswachten, uitgevoerd bij de personeelsafdeling van Stadswacht Nijmegen en bij de Sociale Dienst Nijmegen;
- een dossieronderzoek voor een controlegroep van langdurig werkzoekenden, uitgevoerd bij de Sociale Dienst Nijmegen en bij het Arbeidsbureau Nijmegen;
- onderzoeksresultaten van de landelijke evaluatie van de Kaderregeling Arbeidsinpassing³ (KRA).

1 Stadswacht Nijmegen 1991 en 1992, De resultaten. Van Dijk, Van Soomeren & Partners, Amsterdam 1992.

2 Deze 8 weekse cursus dient de mensen op het gewenste LBO-niveau te brengen om te kunnen starten met de opleiding tot beveiligingsbeambte.

3 'De KRA Onderzocht' (augustus 1991) en 'Werkt de KRA?' (september 1992). De evaluatie werd in opdracht van het Centraal Bureau Arbeidsvoorziening (CBA) uitgevoerd door het Nederlands Economisch Instituut te Rotterdam.

Sinds februari 1991 zijn in totaal vijf groepen stadswachten ingestroomd en drie groepen uitgestroomd. Daarbij kennen we twee soorten uitvallers: mensen die in het voorschakeltraject afhaken en mensen die in de WEP-periode uitvallen. In bijlage 1 wordt getracht zo veel mogelijk helderheid te verschaffen over de afbakening van de groep (ex-)stadswachten per onderzoeksvraag.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode maart-april 1993. Het verzamelen van het benodigde materiaal in een dergelijk kort tijdsbestek was alleen mogelijk dankzij de uitgebreide hulp van anderen. Wij willen daarom met name Pieternele Knapen, Ton Jansen en Henk van Ballegooijen (van Stadswacht Nijmegen) en Jeroen van Oel (van het Arbeidsbureau Nijmegen) bedanken voor hun bijdrage aan de uitvoering van het onderzoek.

2 Beschrijving van de KRA⁴

2.1 Aard en inhoud van de KRA

De werkgelegenheidsresultaten van Stadswacht Nijmegen dienen in het juiste kader geplaatst te worden. We zullen daarom allereerst kort ingaan op de achtergrond, inhoud en resultaten van de Kaderregeling Arbeidsinpassing (KRA).

Het doel van de KRA is bevordering van de arbeidsinpassing van werkzoekenden die langdurig werkloos zijn. Men wil dit bereiken door indienstneming van langdurig werklozen voor werkgevers financieel aantrekkelijk te maken.

De KRA kent twee varianten: de RAP (Reguliere Arbeidsplaatsen-variant) en de WEP (Werkervaringsplaatsen-variant). In beide gevallen wordt de werkgever vrijgesteld van premiebetaling voor de geplaatste werkloze. Omdat de WEP van toepassing is op Stadswacht Nijmegen, beperken we ons in dit onderzoek zoveel mogelijk tot deze variant.

De WEP stelt langdurig werklozen in staat via het aanbieden van een speciaal gecreëerde (zogenaamde additionele) arbeidsplaats gedurende een periode van maximaal één jaar werkervaring op te doen.

Naast de premievrijstelling krijgen werkgevers die een WEP-plaats aanbieden een eenmalige subsidie. Bij een plaats in de marktsector bedraagt de eenmalige subsidie maximaal f 15.000,-, bij een plaats in de collectieve sector ligt dit bedrag op maximaal f 22.000,-.

Werkzoekenden die in aanmerking willen komen voor een WEP-plaats moeten voldoen aan de volgende criteria:

- men moet minstens 3 jaar werkloos zijn (per 1 januari 1993 is dit criterium teruggebracht tot één jaar werkloosheid);
- men mag het laatste jaar niet meer dan 50 dagen gewerkt hebben (en over de afgelopen 3 jaar niet meer dan 150 dagen);
- personen uit etnische minderheidsgroepen mogen korter dan 3 jaar, doch moeten wel langer dan 2 jaar werkloos zijn.

Verder hebben de Regionale Besturen Arbeidsvoorziening (RBA's) de vrijheid om, door aanscherping van de bovengenoemde criteria (die door het Centraal Bureau Arbeidsvoorziening (CBA) zijn opgesteld), eigen doelgroepen te formuleren. In Nijmegen is dat voor herintredende vrouwen gebeurd. Zij hoeven niet 3 jaar als werkzoekende ingeschreven te staan bij het arbeidsbureau om voor de KRA (WEP) in aanmerking te komen. Wel moeten zij kunnen aantonen al 3 jaar werkzoekend te zijn.

2.2 Bereik en resultaten van de KRA

De RBA's krijgen jaarlijks een eigen budget om de KRA uit te voeren. Dit budget wordt toegekend op basis van een inschatting van het aantal plaatsingen dat het RBA in dat jaar denkt te kunnen realiseren.

Bij de uitvoering van de WEP kan een arbeidsbureau twee werkwijzen volgen.

4 De gegevens gepresenteerd in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op literatuuronderzoek (landelijke evaluatie KRA) en op interviews gehouden met functionarissen van Stadswacht Nijmegen en het Arbeidsbureau Nijmegen.

- 1 De vacature-gerichte benadering. Hierbij wordt uitgegaan van de beschikbare WEP-plaatsen die door werkgevers worden aangeboden⁵.
- 2 De doelgroep-gerichte benadering. Bij deze benadering wordt uitgegaan van de mogelijkheden van voldoende gemotiveerde personen uit de doelgroep.

Veel arbeidsbureaus kampen met een gebrek aan personeel voor een actieve wer-
ving van werkervaringsplaatsen in het kader van de doelgroep-gerichte benadering.
Ook in Nijmegen bleek het zoeken van een WEP bij een persoon veel meer tijd te
kosten dan aanvankelijk was ingeschat.

In het kader van de vacature-gerichte benadering zijn de afgelopen twee jaar in
Nijmegen twee projecten uitgevoerd: het Stadswachtproject en een bejaardenoord-
project. Via dit laatste project hebben 35 mensen een werkervaringsplaats gekre-
gen. De deelname aan dit project heeft voor de WEP-ers niet geleid tot een regu-
liere arbeidsplaats. Daarvoor was bij de betrokken bejaardenorden geen ruimte.

In de periode medio 1989-eind 1991 zijn in Nederland in totaal 33.000 KRA-
plaatsingen gerealiseerd, waarvan 30% WEP-plaatsingen. Het bereik is daarmee
ruim eenzesde van de totale KRA-doelgroep in Nederland.

Voor de WEP-marktsector bleef (met een kwart van de plaatsingen) achter bij de
verwachtingen. De vereiste begeleiding van WEP-ers wordt in deze sector vaak als
een te grote belasting ervaren. In de collectieve sector scoren met name de sectoren
Openbaar Bestuur, Gezondheidszorg en Maatschappelijke Dienstverlening hoog qua
WEP-plaatsen. Stadswacht Nijmegen valt binnen de collectieve sector (Openbaar
Bestuur).

De KRA (WEP) blijkt verder met name aan te slaan bij kleinere bedrijven.

Arbeidsbureaus vinden over het algemeen dat het geen zin heeft om personen te
plaatsen die niet gemotiveerd zijn. Een behoorlijk deel van de doelgroep valt
vanwege deze reden dan ook af. Daarnaast negeert een flink aantal mensen een
uitnodiging voor een oriënterend gesprek. Bovendien heeft men te maken met een
afomingsproces: langzamerhand zijn de best bemiddelbaren uit de doelgroep voor
een groot deel geplaatst en rest een groep die moeilijk tot zeer moeilijk bemiddel-
baar is. Omdat per 1 januari 1993 een aanzienlijke versoepeling van de criteria is
doorgevoerd wordt de doelgroep veel groter en zal bovenstaand probleem tot het
verleden gaan behoren.

We gaan hier niet nader in op de selectieprocedure bij Stadswacht Nijmegen. Deze
komt in hoofdstuk 4 uitgebreid aan de orde.

Er bestaan (op landelijk niveau) geen harde gegevens over het uitdienen van de
werkervaringsperiode van één jaar. De indruk bestaat dat de meesten het jaar vol
maken.

De duurzaamheid van de plaatsing is een van de belangrijkste criteria op basis
waarvan de effectiviteit van de KRA (WEP) moet worden beoordeeld.

Er bestaat geen inspanningsverplichting voor een werkgever om de WEP-er vervol-
gens een reguliere arbeidsplaats aan te bieden. Ongeveer de helft van de onder-
vraagde arbeidsbureaus verlangt dat de werkgever hierover wel meer of minder
vrijblijvende toezeggingen doet, zo blijkt uit landelijk uitgevoerd evaluatie-
onderzoek.

Arbeidsbureaus hebben slechts beperkt zicht op doorstroming. De doorstroming
lijkt ook sterk te verschillen per arbeidsbureau. Er wordt vanuit de arbeidsbureaus

⁵ Met verschillende branches zijn op centraal niveau convenanten afgesloten om een aantal werk-
ervaringsplaatsen te creëren.

in het algemeen meer nadruk gelegd op de kwaliteit van de plaatsingen ('geschiktheid' van de functie, begeleiding en dergelijke) dan op de kwantiteit van de gerealiseerde reguliere arbeidsplaatsen.

Doorstroming naar andere werkgevers is extra moeilijk en lijkt landelijk gezien ook weinig voor te komen.

Bij Stadswacht Nijmegen was - en is momenteel nog in beperkte mate - sprake van een gunstige situatie. Er zijn contracten met vier beveiligingsbedrijven om ex-stadswachten na afloop van hun werkervaringsperiode als werknemer aan te stellen. Ex-stadswachten dienen dan wel bereid te zijn eventueel te gaan verhuizen. Bij de eerste twee groepen stadswachten is de garantiestelling gerealiseerd. Momenteel beroepen twee van de vier beveiligingsbedrijven zich echter op het feit dat men pas weer mensen kan aannemen als er werk voor hen is. Dit laatste treft met name de uitstromende stadswachten van groep 3.

Ongeveer **een kwart** van alle WEP-ers blijkt, landelijk gezien, door te stromen naar een reguliere arbeidsplaats (ofwel heeft na het eerste eenjarige contract een ander contract gekregen).

De kans op doorstroming blijkt samen te hangen met twee factoren:

- hoe langer de inschrijvingsduur bij het arbeidsbureau is geweest, des te groter is de kans op terugval in werkloosheid;
- de kans op doorstroming is groter voor degenen die tijdens de werkervaringsplaats een opleiding hebben gevolgd.

3 De groep stadswachten nader bekeken

3.1 Formele kenmerken van stadswachten vergeleken

In onderstaande tabellen worden de formele kenmerken (seks, leeftijd, etniciteit, duur werkloosheid en opleiding) van de ex-stadswachten (WEP-ers uit groep 1, 2 en 3) gepresenteerd. Deze gegevens worden vergeleken met de kenmerken van de totale doelgroep WEP-ers in Nijmegen en met corresponderende landelijke cijfers⁶.

Via deze vergelijkingen kan worden nagegaan:

- of de stadswachten een goede afspiegeling vormen van de totale doelgroep WEP-ers in Nijmegen;
- of de vergelijking tussen Stadswacht Nijmegen en doelgroep Nijmegen gunstig of ongunstig afsteekt bij de vergelijking tussen WEP-geplaatsten en doelgroep op landelijk niveau;
- of de stadswachten een relatief makkelijke of moeilijke groep vormen als het gaat om het vinden van regulier werk.

Sekse

Tabel 1: Sekseverdeling

	WEP-ers Stadswacht		Doelgroep WEP-Nijmegen		WEP-ers landelijk	Doelgroep landelijk
	Abs.	%	Abs.	%	%	%
Man	34	69%	3381	64%	51%	68%
Vrouw	15	31%	1927	36%	49%	32%
Totaal	49	100%	5308	100%	100%	100%

De verdeling tussen mannen en vrouwen bij Stadswacht Nijmegen komt goed overeen met de verdeling van de totale doelgroep in Nijmegen. Dit wordt deels veroorzaakt door het feit dat herintredende vrouwen een specifieke doelgroep vormden bij het Arbeidsbureau Nijmegen. Wanneer we de herintredende vrouwen buiten beschouwing laten, wordt de verhouding 77% mannen en 23% vrouwen. Op landelijk niveau blijken vrouwen daarentegen oververtegenwoordigd te zijn op werkervaringsplaatsen.

⁶ Landelijke evaluatie: 'Werkt de KRA?' ,Nederlands Economisch Instituut; Rotterdam, september 1992.

Nationaliteit/etniciteit

Tabel 2: Verdeling naar nationaliteit/etniciteit

	WEP-ers Stadswacht		Doelgroep WEP-Nijmegen		WEP-ers landelijk	Doelgroep landelijk
	Abs.	%	Abs.	%	%	%
Autochtoon	39	80 %	4710	89 %	92 %	83 %
Allochtoon	10	20 %	598	11 %	8 %	17 %
Totaal	49	100%	5308	100%	100%	100%

Allochtonen lijken enigszins oververtegenwoordigd bij Stadswacht Nijmegen. In werkelijkheid komt de verdeling vermoedelijk goed overeen met de doelgroep in Nijmegen omdat bij Stadswacht Nijmegen gemeten is naar etniciteit (land van herkomst) terwijl de overige gegevens betrekking hebben op nationaliteit. Stadswacht scoort dus gunstig in vergelijking met landelijke gegevens van WEP-geplaatsten en WEP-doelgroep.

Leeftijd

Tabel 3: Leeftijdsverdeling

	WEP-ers Stadswacht		Doelgroep Nijmegen		WEP-ers landelijk	Doelgroep landelijk
	Abs.	%	Abs.	%	%	%
Tot 25 jaar	9	18 %	444	9 %	9 %	8 %
25-29 jaar	12	25 %	867	16 %	23 %	15 %
30-39 jaar	20	41 %	1848	35 %	42 %	30 %
40-49 jaar	6	12 %	1247	23 %	22 %	26 %
50 jaar en ouder	2	4 %	902	17 %	3 %	21 %
Totaal	49	100%	5308	100%	100%	100%

In vergelijking met de totale doelgroep WEP-ers in Nijmegen zijn jonge mensen oververtegenwoordigd en ouderen ondervertegenwoordigd bij Stadswacht Nijmegen. Dit zelfde verschijnsel doet zich ook op landelijk niveau voor, maar dan vooral voor de groep van 50 jaar en ouder. Stadswacht Nijmegen blijkt met name aan mensen tot 40 jaar werk te bieden. Voor doorstroming naar reguliere arbeidsplaatsen is dit op het eerste gezicht een gunstige situatie, hoewel uit de landelijke evaluatie KRA blijkt dat de kritieke leeftijd om regulier werk te vinden al op 30 ligt. In dat licht beschouwd behoort de helft van de ex-stadswachten tot de groep die moeilijker plaatsbaar is. Op landelijk niveau speelt de leeftijdsfactor nog sterker: tweederde van de WEP-ers is - landelijk gezien - ouder dan 30 jaar.

Duur werkloosheid

Tabel 4: Aantal jaren werkloosheid

	WEP-ers Stadswacht		Doelgroep WEP-Nijmegen	
	Abs.	%	Abs.	%
Minder dan 3 jaar ⁷	7	15 %	--	--
3-4 jaar	11	23 %	1715	32 %
5-6 jaar	8	17 %	1069	20 %
Meer dan 6 jaar	21	45 %	2524	48 %
Onbekend	2	--	--	--
Totaal	49	100%	5308	100%

Ten aanzien van duur werkloosheid ontbreken landelijke gegevens. Uit bovenstaande tabel blijkt wel dat de ex-stadswachten wat betreft de duur van werkloosheid een goede afspiegeling vormen van de totale doelgroep WEP-ers in Nijmegen.

Vooropleiding

Tabel 5: Vooropleiding

	WEP-ers Stadswacht-		WEP-ers landelijk	Doelgroep landelijk
	Abs.	%	%	%
Ongeschoold	20	42 %	11 %	49 %
LBO/MAVO	22	47 %	45 %	29 %
MBO/HAVO	5	11 %	27 %	12 %
HBO	--	--	16 %	10 %
Onbekend	2	--	--	--
Totaal	49	100%	100%	100%

We kunnen alleen een vergelijking maken tussen de WEP-ers bij Stadswacht Nijmegen en de totale doelgroep op landelijk niveau⁸.

De WEP-ers bij Stadswacht Nijmegen vormen een redelijke⁹ afspiegeling van de landelijke doelgroep en dus vermoedelijk ook van de doelgroep in Nijmegen.

De vergelijking tussen WEP-geplaatsten en doelgroep op landelijk niveau is daarentegen beslist niet gunstig. De hoger opgeleiden blijken oververtegenwoordigd op de werkervaringsplaatsen.

Dit sluit aan bij een gegeven omtrent de kwaliteit van de plaatsing: 21 % van de WEP-ers doet werk beneden zijn/haar opleidingsniveau (zo blijkt uit de landelijke evaluatie KRA). Stadswacht Nijmegen scoort naar verhouding gunstig met een

⁷ Inclusief herintredende vrouwen en JWG.

⁸ Deze vergelijking lijkt verantwoord omdat uit het voorgaande blijkt dat de Nijmeegse situatie (doelgroep WEP-ers Nijmegen) goed overeen komt met de landelijke verdeling.

⁹ De hoger opgeleiden zijn oververtegenwoordigd. Dit vloeit logisch voort uit de functie van stadswacht.

percentage van 11% dat werk doet beneden het eigen opleidingsniveau.

Conclusies:

De conclusies van dit hoofdstuk zijn schematisch weergegeven.

	Afspiegeling totale doelgroep WEP-Nijmegen	Perspectief plaatsing reguliere arbeidsplaats
Sekse	±	n.v.t.
Etniciteit	+	-
Leeftijd	-	+
Duur werkloosheid	+	-
Vooropleiding	+	-

Het oordeel (+, ± of -) is mede tot stand gekomen op basis van de landelijke gegevens.

De WEP-ers bij Stadswacht Nijmegen blijken een redelijke tot goede afspiegeling te vormen van de totale doelgroep WEP-ers in Nijmegen. Wat betreft het perspectief op regulier werk vormen de ex-stadswachten zeker geen gemakkelijke groep. De groep bestaat voor een vijfde uit allochtonen en wordt gekenmerkt door een hoge werkloosheidsduur en een lage vooropleiding.

4 Beschrijving van Stadswacht Nijmegen

Voor een uitgebreide beschrijving van werving, selectie, opleiding en aard van de werkzaamheden van de stadswachten verwijzen we naar eerdere rapportages in het kader van de algemene evaluatie van Stadswacht Nijmegen¹⁰.

In dit hoofdstuk wordt met name ingegaan op aspecten die van belang zijn in het kader van deze specifieke evaluatie. Achtereenvolgend komen aan de orde:

- de werving en selectie van stadswachten
- de samenwerking tussen Arbeidsbureau en Stadswacht Nijmegen;
- een summier beschrijving van opleiding, werkzaamheden, begeleiding en financiering van Stadswacht Nijmegen;
- de voortijdige uitval van stadswachten.

4.1 De werving en selectie

Elk half jaar vindt een werving- en selectieronde plaats. Stadswacht Nijmegen is gestart in februari 1991; inmiddels zijn er dus 5 rondes gehouden.

Er kunnen per keer maximaal 25 stadswachten instromen, in werkelijkheid zijn er echter in totaal 97 mensen¹¹ in plaats van 125 mensen ingestroomd.

De werving van stadswachten vindt plaats via advertenties in huis aan huisbladen en kabelkrant en via aanschrijvingen van mensen uit de doelgroep door het Arbeidsbureau. Na een eerste voorlichtingsbijeenkomst op het Stadswachtkantoor bleven er bij de eerste wervingsronde circa 90 serieuze kandidaten over. Bij de volgende rondes lag dit aantal meestal rond de 60.

Vervolgens wordt een eerste selectiegesprek gehouden door medewerkers van het arbeidsbureau, hetgeen leidt tot een gemiddelde uitval (al dan niet spontaan) van zo'n 50 procent.

Redenen van uitval zijn:

- niet voldoen aan de gestelde KRA-criteria;
- niet bereid zijn om de bereidheidsverklaring tot verhuizing te ondertekenen;
- onvoldoende gemotiveerd zijn.

Na de eerste schiftingen wordt een sollicitatiegesprek georganiseerd door Stadswacht Nijmegen en de beveiligingsbedrijven die zich garant stellen voor werk.

Hier wordt gekeken naar de volgende zaken:

- men moet een positief sollicitatiemotief hebben;
- men moet zich een goed beeld kunnen vormen van de werkzaamheden als Stadswacht;
- men moet beïnvloedbaar zijn wat betreft sociale vaardigheden;
- men moet een dienstverlenende instelling hebben;
- men moet in staat zijn om een opleiding op LBO-MAVO niveau te volgen;
- men moet bereid zijn te gaan werken in de beveiligingsbranche;
- men moet bereid zijn eventueel te verhuizen.

10 Van Dijk, Van Soomeren en Partners: Tussenrapportage in het kader van de evaluatie van het Stadswachtenproject Nijmegen; Amsterdam, januari 1992.

Van Dijk, Van Soomeren en Partners: Stadswacht Nijmegen 1991 - 1992 De resultaten; Amsterdam, november 1992.

11 Inclusief degenen die tijdens het voorschakeltraject al afvielen.

Tenslotte vormen een medische keuring en een justitieel antecedentenonderzoek het sluitstuk van de selectieprocedure.

De 5 wervingsrondes leverden tot nu toe tussen 17 - 22 kandidaten op die werden toegelaten tot het voorschakeltraject.

Bij de selectie van kandidaten wordt rekening gehouden met het feit dat zij vaak over onvoldoende sollicitatievaardigheden beschikken. In twijfelgevallen geldt voor Stadswacht Nijmegen het voordeel van de twijfel. Men calculeert daarmee dus een zeker uitvalpercentage in. Daarbij gaat men ervan uit dat ook de voortijdige uitval-ers een positieve leerervaring kunnen opdoen. Enerzijds wil Stadswacht Nijmegen een laagdrempelige instelling zijn en blijven. Anderzijds getuigt het soepel hanteren van de selectienormen van een zeker pragmatisme; iedere groep moet tenminste uit 15 kandidaten bestaan wil het voorschakeltraject van start kunnen gaan.

Om het aantal potentiële kandidaten uit te breiden worden arbeidsbureaus in andere steden benaderd (Arnhem, Cuijk, Tiel, Gennep), wordt gebruik gemaakt van andere regelingen (Jeugdwerkgarantieplan) en wordt samengewerkt met andere organisaties (Sociale Dienst en Gemeenschappelijke Medische Dienst).

De verhuisplicht vormt een belangrijk struikelblok bij de werving van kandidaten, zeker wanneer men zich realiseert dat een ex-stadswacht meestal begint met een tijdelijk contract bij een beveiligingsbedrijf. In de praktijk heeft deze regeling ertoe geleid dat op dit moment 2 mensen uit groep 1 op en neer reizen naar Utrecht en 1 persoon uit groep 2 op en neer reist naar Driebergen. Eén persoon is inmiddels verhuisd.

4.2 De samenwerking tussen stadswachtorganisatie en arbeidsbureau

Ondanks de gemeenschappelijke doelstelling (zorgen dat langdurig werklozen weer aan het werk komen) bestaat er een spanningsveld in de samenwerking tussen beide organisaties. Dit kan met enkele voorbeelden worden toegelicht.

- Stadswacht Nijmegen zou het liefst zelf de eerste selectieronde uitvoeren, omdat men de idee heeft dat het arbeidsbureau te streng selecteert als het gaat om de motivatie van een kandidaat. Het arbeidsbureau zou zich in deze constructie strikt moeten beperken tot een toetsing van de KRA-criteria.
- Het arbeidsbureau signaleert als knelpunt bij de werving en selectie een aanzienlijk afomingseffect, omdat er 2 groepen per jaar geworven dienen te worden, terwijl de aanwas van de doelgroep in een half jaar tijd niet erg groot is. Bij Stadswacht Nijmegen heeft men echter veeleer het idee dat de doelgroep niet goed bereikt wordt. Men ervaart het als een belemmering dat er pas 2 à 3 maanden van te voren toestemming van het arbeidsbureau komt om te gaan werven. Een continue werving zou - met name via heroriënteringsgesprekken met werklozen - veel meer geschikte kandidaten kunnen opleveren ¹².
- Het arbeidsbureau zet vraagtekens bij subsidiëring van Stadswacht Nijmegen als de functie van stadswacht structureel blijft bestaan. Omdat het dan niet meer om additioneel werk gaat vindt men eigenlijk dat de Gemeente moet financieren. Stadswacht Nijmegen meent echter dat het scheppen van werkgelegenheid een doelstelling van de organisatie zal blijven.
- Gezien de landelijke beschikbaarheid (lees verhuisplicht) is men zich bij het arbeidsbureau ook steeds meer gaan afvragen of men in de eigen regio wel moet

¹² Overigens is onlangs inderdaad overeengekomen dat er een continue werving zal komen. Bovendien is het toelatingscriterium inmiddels veruimd van 3 jaar werkloosheid naar 1 jaar werkloosheid.

blijven werven voor werk in andere regio's. Zo heeft men ook moeite met subsidiëring van kandidaten die instromen via andere arbeidsbureaus.

Op basis van het bovenstaande krijgt men de indruk dat men bij Stadswacht Nijmegen van mening is dat het arbeidsbureau zich vaak te bureaucratisch opstelt. Het arbeidsbureau van haar kant vindt wellicht dat Stadswacht Nijmegen wat te gemakkelijk aankijkt tegen procedures en regels.

4.3 Opleiding, werk, begeleiding en financiering

De kans op doorstroming van een WEP-plaats naar een reguliere arbeidsplaats wordt groter als de WEP-er scholing heeft genoten. Dit blijkt uit de landelijke evaluatie KRA.

Stadswacht Nijmegen besteedt veel aandacht aan opleiding. Een groot deel van de opleiding wordt in 'eigen huis' doorlopen. Alle stadswachten volgen een opleidingsprogramma dat gericht is op het behalen van het leerlingwezendiploma Beveiliging, waarvan de leerstof voor wat betreft het theoretisch gedeelte in grote trekken overeenkomt met het vakdiploma Beveiliging. Het programma is ontwikkeld in samenspraak met de Streekschool voor Beroepsbegeleidend Onderwijs te Nijmegen en het Instituut Vorming en Opleiding Beveiliging.

Er wordt gestart met een voorschakeltraject van 8 weken opleiding (op basis van contractonderwijs), teneinde de cursisten op het gewenste MAVO/LBO niveau te brengen. Dit voorschakeltraject wordt gevolgd met behoud van uitkering. Daarna start de WEP-periode. In het eerst half jaar gaan de cursisten anderhalve dag per week naar school, waarvan een halve dag in eigen tijd. Daarna gaat men één dag per week naar school. Twee maal per jaar wordt men in de gelegenheid gesteld het theoretisch gedeelte af te sluiten met een examen voor het Basisdiploma Beveiliging.

Het praktijkgedeelte van de opleiding wordt uitgevoerd door Stadswacht Nijmegen zelf. Dit gedeelte van de opleiding duurt 2 jaar en is onderverdeeld in 4 blokken. Voor de uitvoering van de laatste 2 blokken worden terugkomdagen georganiseerd voor ex - stadswachten¹³.

De resultaten van de cursisten zijn goed te noemen: circa 90% slaagt voor de examens.

De taakuitoefening van de stadswachten vindt grotendeels plaats via koppelsgewijze surveillance. Het werkgebied (binnenstad Nijmegen) bestaat uit 5 vaste routes die elkaar enigszins overlappen. De duur van een route is gemiddeld 1,5 uur. De surveillances vinden plaats tijdens winkeluren inclusief de wekelijkse koopavond. Binnenkort vindt er een uitbreiding plaats naar de vrijdagavond en de zaterdagavond.

Het interne beleid van Stadswacht Nijmegen is gericht op een intensieve opvang en begeleiding van stadswachten. Men realiseert zich terdege dat de WEP-ers na een periode van langdurige werkloosheid vaak een moeizaam aanpassingsproces doormaken. De begeleiders krijgen te maken met mensen:

- die vaak een fatalistische houding hebben en een lage frustratie - tolerantiegraad;
- die vaak een wankelende motivatie hebben om naar school te blijven gaan;

¹³ Het was de afspraak dat het laatste deel van de praktijkopleiding (de certificaten C en D) binnen de beveiligingsbedrijven zou plaats vinden. Dit blijkt in de praktijk niet goed te werken, daarom heeft Stadswacht Nijmegen dat zelf alsnog opgepakt.

- die financieel soms moeten inleveren (bijv. omdat men financiële vrijstellingen kwijtraakt);
- die (voorzover van allochtone afkomst) moeten integreren in een Nederlandse organisatie (met een cultuur die sterk de nadruk legt op persoonlijk functioneren, persoonsgerichte begeleiding en groepscohesie).

Men streeft bij Stadswacht Nijmegen naar een situatie waarbij er continue één praktijkbegeleider in huis kan zijn en één op straat. Deze constructie is gewenst omdat er steeds 2 verschillende groepen stadswachten operationeel zijn, elk in hun eigen fase van de werkervaringsperiode. In de praktijk is dit nu niet te realiseren met 4 praktijkbegeleiders op circa 30 stadswachten. Men streeft naar een verdeling van 1 begeleider op 5 stadswachten.

Wat betreft de financiële kant van het stadswachtproject, beperken we ons tot de subsidiëring vanuit Arbeidsbureau Nijmegen.

Elke WEP-plaats wordt gesubsidieerd met een bedrag van f 22.000,-. Daarbovenop komen de opleidingskosten (f 100.000,- per groep van circa 15 mensen, d.w.z. ongeveer f 7.000,- per persoon). Er kunnen nog extra kosten bijkomen als men op aspecten niet aan de vereisten voldoet. Bij de stadswachten is bijvoorbeeld financiering voorgekomen van een cursus Nederlands, psychotherapie, een deel van het rijbewijs.

4.4 De voortijdige uitval van stadswachten

De instroom en voortijdige uitval is in tabel 6 weergegeven.

Tabel 6: Instroom en voortijdige uitval per groep

Instroomdata	Instroom	Uitval voor- schakeltraject	Uitval WEP- periode	Volledige WEP-ers
Groep 1 (febr. '91)	19	3	4	12
Groep 2 (sept. '91)	22	4	7	11
Groep 3 (febr. '92)	18	3	5	10
Groep 4 (sept. '92) ¹⁴	21	4	--	--
Groep 5 (febr. '93)	17	5	--	--
Totaal	97	19	--	--

Op basis van de in- en uitstroomgegevens kan het volgende geconcludeerd worden.

- Een op de vijf stadswachten valt tijdens het voorschakeltraject af. Dit uitvalpercentage is bij alle groepen ongeveer gelijk gebleven. We zien in dit stadium dus geen afomingseffect.
- Een derde van de WEP-ers is voortijdig uitgestroomd (bij groep 1, 2 en 3).
- De totale uitval bij groep 1, 2 en 3 lag op 44%.
- Er lijkt wel sprake te zijn van een (beperkt) afomingseffect tijdens de WEP-periode. Het aantal uitvallers is bij groep 2 en 3 toegenomen (van 25% naar

¹⁴ De uitval van groep 4 en 5 tijdens de WEP-periode is nog niet bekend, aangezien deze groepen nog 'in huis' zijn.

respectievelijk 38% en 33%).

Schoolverzuim - boven het maximum aantal toegestane verzuimuren - vormt een belangrijke oorzaak van ontslag tijdens de WEP-periode.

Bij nadere analyse van de gegeven van groep 1, 2 en 3 blijkt dat de uitval in de WEP-periode zich naar verhouding vaker heeft voorgedaan bij allochtonen: 6 van de 16 uitstromers hebben een allochtone afkomst. Dit gegeven is ook reeds gesignaleerd door het arbeidsbureau en de stadswachtorganisatie. Naar aanleiding hiervan heeft er overleg plaatsgevonden tussen Stadswacht en het Bureau Arbeidsbemiddeling Minderheden (BAM) van het RBA. Dit heeft als concreet resultaat opgeleverd dat allochtonen extra les in Nederlandse taal krijgen. Verder zou het arbeidsbureau graag meer betrokken worden bij de sollicitatieprocedure van allochtone werkzoekenden. Met het CBG (Centraal Bureau Buitenlanders Gelderland) worden momenteel besprekingen gevoerd over de manier waarop beter kan worden ingespeeld op de gesignaleerde allochtonenproblematiek.

5 De doorstroming naar reguliere arbeidsplaatsen

5.1 Werkgelegenheidsresultaten

Dit hoofdstuk is gebaseerd op gegevens van alle WEP-ers uit groep 1, 2 en 3. Deze gegevens zijn verzameld bij Stadswacht Nijmegen en bij de Sociale Dienst Nijmegen. De resultaten van groep 1, 2 en 3 op de reguliere arbeidsmarkt zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Gemeten is op de momenten van uitstroom en op de peildatum van dit onderzoek: april 1993.

Tabel 7: Doorstroming voor groep die WEP-periode bij Stadswacht Nijmegen geheel voltooide

	Werk		Werkloos		Anders ¹⁵	
	uitstroom	april '93	uitstroom	april '93	uitstroom	april '93
Groep 1 (n=12)	12	11	--	--	--	1
Groep 2 (n=11)	9	6	2	4	--	1
Groep 3 (n=10)	5	(9) ¹⁶	4	--	1	1
Totaal (n=33)	26	26	6	4	1	3

De categorie waar bovenstaande tabel betrekking op heeft, namelijk personen die de gehele WEP-periode hebben afgerond, vormt het eindprodukt op werkgelegenheidsgebied van Stadswacht Nijmegen. Zowel bij uitstroom als bij de peildatum in april 1993 blijkt 79 procent over een reguliere arbeidsplaats te beschikken. Slechts 4 personen - allen uit groep 2 - zijn in april 1993 werkloos. Als we het doorstroompercentage van 79 vergelijken met het landelijke van circa 25 dan kan zonder meer gesteld worden dat hier sprake is van een bijzonder goed resultaat. Te meer als men bedenkt dat de Nijmeegse doorstromers allen bemiddeld moesten worden naar een arbeidsplaats bij een andere werkgever, waar een deel van de landelijke doorstromers dezelfde arbeidsplaats bij dezelfde werkgever bleef bezetten.

Het volledig doorlopen van de WEP-periode blijkt een goede voorspeller voor de kans op een reguliere arbeidsplaats. Dat blijkt met name als we de groep voortijdige WEP-uitstromers bij de vergelijking betrekken.

¹⁵ Ziektewet/WAO/opleiding.

¹⁶ Van deze groep bevinden 4 mensen zich in een sollicitatieprocedure bij beveiligingsbedrijven, waar zij waarschijnlijk worden aangenomen.

Tabel 7a: Doorstroming WEP-uitvallers Stadswacht Nijmegen

	Werk		Werkloos		Anders¹⁷		Onbekend	
	uit- stroom	april 1993	uit- stroom	april 1993	uit- stroom	april 1993	uit- stroom	april 1993
Groep 1 (n=4)	3	1	--	--	1	1	--	2
Groep 2 (n=7)	3	4	1	--	2	2	1	1
Groep 3 (n=5)	--	--	4	4	1	1	1	3
Totaal (n=16)	6	5	5	4	4	4	1	3

Hoewel de werkgelegenheidscijfers hier met 37 respectievelijk 31 procent nog altijd hoger zijn dan het landelijke percentage van 25, vallen zij zeer beduidend lager uit dan de 79 procent voor de groep die de stadswachtperiode geheel voltooide.

Tellen wij de cijfers van beide groepen op, dan komen wij op een totaal percentage van 65. Van de 22 personen uit groep 1 en 2 die in april 1993 werk hebben, beschikken inmiddels 13 over een vaste baan¹⁸ en werken er 9 nog op een tijdelijk contract.

5.2 De vergelijking met een controlegroep

De oplettende lezer heeft zich wellicht al de vraag gesteld wat het succes van Stadswacht Nijmegen als werkgelegenheidsproject in het kader van de KRA nu echt waard is. Met andere woorden, in hoeverre vinden langdurig werkzoekenden ook zonder een werkgelegenheidsmaatregel als de KRA (WEP) na verloop van tijd wel een baan?

Om deze vraag te beantwoorden hebben we een controlegroep samengesteld van werkzoekenden met de volgende kenmerken:

- de groep bestaat uit mensen die gereageerd hebben op de eerste, de tweede of de derde wervingsronde voor stadswachten bij Stadswacht Nijmegen;
- de groep voldoet aan de KRA-criteria maar is niet ingestroomd bij Stadswacht Nijmegen¹⁹.

De controlegroep is samengesteld op basis van dossiergegevens van Stadswacht Nijmegen en van het Arbeidsbureau Nijmegen. Aldus kon een groep van 35 mensen gevormd worden²⁰ waarvan formele gegevens en werkgelegenheidsgegevens beschikbaar waren.

Om een zo zuiver mogelijke vergelijking te kunnen maken tussen stadswachten-

17 Zie noot 15.

18 Het betreft vooral mensen uit groep 1 die al meer dan 1 jaar aan het werk zijn. Slechts 2 van de werkenden uit groep 1 hebben nog geen vaste baan.

19 Deze groep bestaat dus voor een deel uit mensen die niet geschikt bevonden zijn voor de functie van stadswacht. De controlegroep vormt dus deels een zwakkere afspiegeling van de stadswachten (groep 1 t/m 3). Daar staat tegenover dat deze mensen wel gereageerd hebben op de oproep om stadswacht te worden en dus gemotiveerd zijn voor deelname aan de KRA-regeling. Wij vonden dit gegeven zwaarder wegen dan het nadeel van afwijzing bij sollicitatie.

20 Oorspronkelijk bestond de controlegroep uit 57 personen, hiervan vielen er 13 af wegens het ontbreken van voldoende gegevens; 9 personen vielen af omdat zij inmiddels gebruik hadden gemaakt van een andere werkgelegenheidsmaatregel (banenpool, JWG e.d.).

groep (WEP-ers) en controlegroep is het van belang dat beide groepen zoveel mogelijk overeen komen wat betreft formele kenmerken²¹.

Wanneer we beide groepen vergelijken dan blijkt:

- dat de controlegroep meer mensen van 40 jaar of ouder telt (34 % tegenover 16 %);
- dat de controlegroep daarentegen gunstig afsteekt bij de stadswachtgroep wat betreft vooropleiding, duur werkloosheid en aantal jaren werkervaring;
- dat beide groepen goed overeenkomen wat betreft sekseverdeling en etniciteit.

Beide groepen lijken dus redelijk goed te vergelijken wat betreft prestaties op de arbeidsmarkt gedurende de laatste 2 jaar (wervingsgroep 1) tot één jaar (wervingsgroep 3).

In tabel 8 is deze vergelijking gemaakt.

Tabel 8: Werksituatie per april 1993 van ex-stadswachten en controlegroep

	Ex-stadswachten (n=49)		Controlegroep (n=35)	
Werkend	31 ²²	(65 %)	7	(22 %)
Werkloos/WAO	12	(29 %)	24	(75 %)
Opleiding	3	(6 %)	1	(3 %)
Onbekend	3	---	3	---
Totaal	49	(100%)	35	(100%)

Op eigen kracht heeft ruim 20 procent van de langdurig werkzoekenden (na een periode van maximaal 2 jaar) uit de controlegroep een reguliere arbeidsplaats gevonden. Voor de groep stadswachten ligt dit percentage ongeveer drie keer zo hoog: 65 procent. Als we de controlegroep vergelijken met de stadswachten die de WEP-periode geheel voltooiden, dan is de kans op een vaste baan zelfs bijna vier keer zo groot: 79 procent.

Voor mensen die wel bij Stadswacht Nijmegen in dienst treden, maar tussentijds afhaken is de kans op vast werk met 31 procent iets hoger dan bij de controlegroep.

Al met al kan zonder meer vastgesteld worden dat Stadswacht Nijmegen veel beter scoort dan de controlegroep. De belangrijkste succesfactoren daarbij zijn het volledig voltooien van opleiding en WEP-periode.

Mede gezien het feit dat per 1 januari 1993 de KRA-criteria zijn verruimd kan op basis van bovengenoemde gegevens de verwachting worden uitgesproken dat ook voor de toekomst de WEP-regeling, zoals toegepast bij Stadswacht Nijmegen, goede tot zeer goede perspectieven biedt aan de deelnemers.

21 Uit de landelijke evaluatie KRA blijkt dat met name leeftijd (kritieke grens: 30 jaar) en duur van de werkloosheid van invloed zijn op het vinden van regulier werk (na de WEP-periode).

22 Zie noot 16.

6 Ervaringen van ex-stadswachten en van huidige werkgevers

6.1 Ervaringen van ex-stadswachten

Alle mensen uit de eerste en tweede groep die toegelaten waren tot het voorschakeltraject zijn benaderd met een schriftelijke enquête: 29 van de 41 enquêtes werden geretourneerd. Dit betekent een responspercentage van 71 %. De mensen die reageerden vormen een goede afspiegeling van de totale groep ex-stadswachten²³ (uit de eerste en tweede wervingsronde), zowel wat betreft formele kenmerken als wat betreft huidige werksituatie.

Kenmerken van de groep geënquêteerden

- 12 van de 29 zijn voortijdig doorgestroomd, sommigen al na enkele dagen;
- de groep bestaat uit 8 vrouwen en 21 mannen;
- 4 van de 29 ex-stadswachten zijn van allochtone afkomst;
- tweederde van WEP-ers heeft in maart 1993 werk.

Werksituatie

Er bestaat een groot verschil tussen de groep die de werkervaringsperiode van een jaar volledig heeft afgemaakt en de groep waarvoor dat niet geldt. De werksituatie van de WEP-ers die het jaar afmaakten ziet er als volgt uit:

- 8 van de 17 mensen hadden na vertrek bij Stadswacht Nijmegen direct een andere baan en werken nog steeds. Deze groep werkt inmiddels dus 6 maanden tot één jaar elders;
- 7 van de 17 mensen zijn, meestal direct na hun vertrek bij Stadswacht Nijmegen, enkele maanden werkloos geweest, maar hebben allen op dit moment wel werk.
- 1 persoon is in principe aangesteld (bij een beveiligingsbedrijf) zodra daar werk is;
- 1 persoon heeft 9 maanden gewerkt maar is nu werkloos.

Conclusie: 88% heeft een half jaar tot een jaar na vertrek bij Stadswacht Nijmegen elders werk gevonden. Eenderde van deze mensen heeft een vaste aanstelling, tweederde een tijdelijke aanstelling.

De situatie van de geënquêteerden die voortijdig ophielden is ongunstiger:

- 7 van de 12 mensen zijn na vertrek bij Stadswacht Nijmegen werkloos geworden (soms na het volgen van een andere opleiding of na kortstondig elders gewerkt te hebben);
- 3 van de 12 mensen zijn na vertrek bij Stadswacht Nijmegen enkele maanden werkloos geweest, maar hebben momenteel werk;
- 2 mensen hebben direct na hun vertrek elders werk gevonden.

Conclusie: 42% heeft een half jaar tot twee jaar na (voortijdig) vertrek bij Stadswacht Nijmegen elders werk gevonden. Bij deze vijf mensen gaat het wel altijd om vast werk (of werk als zelfstandige).

23 Inclusief degenen die tijdens het voorschakeltraject reeds zijn afgevallen.

De aard van het werk dat men doet of heeft gedaan is in onderstaande tabel weer-gegeven.

Tabel 9: Soort werk van ex-stadswachten

	Werkende ex-stadswachten (n = 23)
Bewaking	7
Portier/receptionist	4
Gevangenenbewaarder	2
Winkelsurveillant	1
Bouwvakker/metselaar	1
Eigen bedrijf	1
Taxi-chauffeur	1
Maatschappelijk werker	1
Verpleegkundige	1
Detective	1
Grafisch ontwerper	1
Onbekend	2
Totaal	23

Driekwart van de geënquêteerden die elders werk vonden beoordeelt dit nieuwe werk als positief tot zeer positief. Dit geldt ook voor mensen met een baan in de beveiligingsbranche. Dit laatste is met name een positief geluid wanneer men zich realiseert dat er in april 1992²⁴ nauwelijks stadswachten te vinden waren die een rooskleurig beeld hadden van werken in de beveiligingsbranche.

In hoeverre heeft Stadswacht Nijmegen bijgedragen aan het vinden van werk?

Tweederde van de geënquêteerden vindt dat de ervaring bij Stadswacht Nijmegen de kans om elders werk te vinden heeft vergroot. Ook dit hangt samen met het al dan niet volledig doorlopen van het werkervaringsjaar (15 van de 17 mensen die dit deden antwoorden bevestigend).

Men noemt met name het behalen van diploma's als essentieel voor het krijgen van werk. Verder wordt ook de doorstromingsmogelijkheid naar de beveiligingsbranche als belangrijke factor genoemd. Mensen die vinden dat Stadswacht Nijmegen de kans op werk voor hen niet heeft vergroot noemen als redenen (te hoge leeftijd: n=2; in conflict geraakt met de leiding van Stadswacht Nijmegen: n=2; te kort deelgenomen: n=2; kritiek op de opleiding: n=2).

De bruikbaarheid van opleiding, werkervaring en begeleiding in de nieuwe werksituatie

Driekwart van de geënquêteerden die elders werk vonden vinden de opleiding tot stadswacht (zeer) goed bruikbaar bij hun nieuwe baan. De kennis en ervaring op het gebied van sociale vaardigheden worden het vaakst als nuttig genoemd. Eveneens driekwart van de ex-stadswachten heeft de werkervaring als stadswacht

24 Deze twee groepen werden in april 1992 in het kader van de algemene evaluatie van Stadswacht Nijmegen eveneens schriftelijk bevraagd.

als (zeer) nuttig ervaren. Ook hier wordt het omgaan met mensen (en met conflict-situaties op straat) als het belangrijkste genoemd. Tweederde van de geënquêteerden denkt nog vaak of regelmatig aan de begeleiding die men bij Stadswacht Nijmegen kreeg. Voor een even groot percentage is de begeleiding nu nog van nut.

Conclusie: Over het algemeen komt er uit de enquête een positief beeld naar voren van Stadswacht Nijmegen als werkervaringsproject. Dit geldt zowel voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt als voor het daadwerkelijk vinden van werk.

De groep uitvallers nader bekeken

Twaalf van de 29 geënquêteerden zijn voortijdig uitgestroomd waarvan drie mensen reeds in het voorschakeltraject. Deze laatsten staan vrij neutraal ten opzichte van hun kortstondige stadswachtperiode. Men heeft te kort meegedaan om er een duidelijke mening over te vormen.

Van meer belang is het gegeven dat 4 van de 9 mensen die hun WEP-periode niet hebben volgemaakt uitgesproken negatief staan ten opzichte van hun stadswachtperiode. Dit komt tot uiting in opmerkingen als: 'de stadswachtperiode was de grootste fout van mijn leven' en '... het bleek dat de leiders te veel hoop gaven ... en nu zit ik ermee ...'. Voor deze groep is dit vermoedelijk de zoveelste negatieve ervaring geworden bij hun pogingen weer aan het werk te komen. De veronderstelling dat 'je altijd iets opsteekt van de stadswachtperiode' blijkt dus zeker niet voor iedereen op te gaan.

De overige 5 voortijdige uitvallers zijn wel positief over hun stadswachtperiode.

6.2 De ervaringen van werkgevers met ex-stadswachten

Via Stadswacht Nijmegen zijn namen en adressen bekend van in totaal 13 werkgevers van ex-stadswachten (uit groep 1 en 2). Deze werkgevers zijn telefonisch geënquêteerd. Twaalf werkgevers hebben meegedaan aan dit onderzoeksdeel. Deze groep heeft in totaal 17 ex-stadswachten in dienst (gehad). In totaal hebben 27 ex-stadswachten uit groep 1 en 2 elders werk (gehad). De ervaringen van de ondervraagde werkgevers hebben dus betrekking op 60% van alle ex-stadswachten (uit groep 1 en 2) die elders werk vonden.

Aard bedrijven

De 17 ex-stadswachten zijn of waren in dienst bij 7 beveiligingsbedrijven, één huis van bewaring, één rijksinrichting voor jeugdige delinquenten, één school voor speciaal onderwijs, één hotel/restaurant en bij de parkeerplicht.

Hoe in dienst gekomen

In onderstaande tabel is aangegeven hoe de ex-stadswachten bij hen in dienst zijn gekomen.

Tabel 10: Indiensttreding ex-stadswachten

	Aantal bedrijven (n = 12)
Ex-stadswacht heeft zelf gesolliciteerd	3
Werkgever (in beveiligingsbranche) heeft ex-stadswacht aangenomen in kader afnameverplichting	2
Via arbeidsbureau	2
Via stadswachtproject	2
Via hoofdkantoor of overkoepelende organisatie	1
Via Stichting Uitzicht	1
Via advertentie in de krant	1
Totaal	12

De overstap van Stadswacht Nijmegen naar werk elders blijkt op diverse manieren te geschieden. Er zijn met twee beveiligingsbedrijven²⁵ afspraken gemaakt voor baangarantie na afloop van de werkervaringsperiode. Daarnaast worden ex-stadswachten echter aan ander werk geholpen via eigen initiatief, stadswachtenorganisatie, arbeidsbureau en Stichting Uitzicht.

De helft van de werkgevers was niet op de hoogte van de specifieke WEP-achtergrond van de ex-stadswachten²⁶. Men heeft de ex-stadswachten dus in dienst genomen als 'normale' werknemers.

De huidige werkgevers zijn niet onverdeeld positief over de stadswachtperiode als voorbereiding op het huidige werk van de ex-stadswachten. Drie werkgevers oordelen positief, vijf negatief en vier werkgevers hebben geen duidelijke mening. Positieve redenen die genoemd worden zijn:

- ze kunnen tactisch optreden;
- ze kunnen rapporteren;
- goed opgeleid wat betreft bewakings-technische kant;
- grote alertheid;
- ze krijgen het werk snel onder de knie;
- gemotiveerde mensen met vakkennis.

Negatieve redenen die genoemd worden zijn:

- het niveau van ex-stadswachten is lager dan van beveiligingsfunctionarissen;
- ze zijn niet gewend aan onregelmatig werken;
- ze zijn niet gewend alleen te werken;
- ze zijn 'overbegeleid', dat wil zeggen: de overstap van veel naar weinig begeleiding is te groot;
- stadswacht mist aspect 'dienstverlening';
- ze moeten leren harder op te treden.

Ondanks het feit dat de aansluiting tussen stadswachtwerk en huidige (gedeeltelijk beveiligingswerk) niet rimpelloos verloopt, ervaart slechts één van de huidige werkgevers de achtergrond van de ex-stadswachten (dat wil zeggen het feit dat ze

25 Later werd dit uitgebreid tot vier bedrijven.

26 En dus (vermoedelijk) ook niet van de mogelijkheid om bij indienstneming van een ex-stadswacht nog drie jaar premievrijstelling te krijgen.

langdurig werkloos zijn geweest) als een handicap. Blijkbaar heeft de WEP-periode goed gewerkt wat betreft de aanpassing aan het arbeidsritme.

De meest cruciale vraag die gesteld is aan de werkgevers is: 'Zoudt u meer ex-stadswachten in dienst nemen binnen uw bedrijf (gesteld dat u vacatures had)?'

- 6 van de 12 werkgevers antwoorden 'ja';
- 3 werkgevers houden een slag om de arm ('weet nog niet'; 'niet zonder meer');
- de overige 3 antwoorden 'niet van toepassing' ('geen zeggenschap over') of 'geen mening'.

We mogen hieruit concluderen dat de helft tot driekwart van de werkgevers best meer ex-stadswachten in dienst zou willen nemen en dat geen enkele werkgever bij voorbaat nee zegt.

Conclusies

1 Samenstelling en bereik doelgroep

Stadswacht Nijmegen richt zich op één van de moeilijkste segmenten van de arbeidsbemiddelingsmarkt, namelijk langdurig werkzoekenden. Uit het onderzoek blijkt dat de organisatie er de afgelopen jaren zonder meer in is geslaagd deze doelgroep te bereiken. De stadswachten die in het kader van de WEP een jaar lang werkervaring opdoen bij Stadswacht Nijmegen blijken een redelijke tot goede afspiegeling te vormen van de totale groep WEP-ers in Nijmegen, zij het dat mensen met een wat hogere vooropleiding bij eerstgenoemde categorie sterk ondervertegenwoordigd is.

Ook voor wat betreft vooruitzicht op regulier werk vormen de (ex-)stadswachten een moeilijke groep. Naast de hoge werkloosheidsduur (bijna tweederde is langer dan vijf jaar werkloos geweest) en een lage vooropleiding, speelt ook nog het feit dat de groep voor ongeveer een vijfde bestaat uit allochtonen.

Als extra complicerende factor bij het zoeken naar een reguliere arbeidsplaats geldt dat langdurige werkloosheid meer dan gemiddeld gepaard gaat met een achterliggende sociale problematiek, hetgeen zich bijvoorbeeld kan uiten in een negatief zelfbeeld, een fatalistische levenshouding, een wankel motivatie, een afwijkend leefritme en een sociaal isolement.

Het bespreken en waarderen van de effectiviteit van Stadswacht Nijmegen moet steeds gezien worden in het licht van bovenomschreven complexiteit.

2 Werkgelegenheid

Op grond van de analyses die wij in het kader van dit onderzoek hebben verricht, kan niet anders dan geconcludeerd worden dat Stadswacht Nijmegen bijzonder geslaagd te noemen is als werkgelegenheidsproject.

Stadswachten die het gehele traject (opleiding en één jaar werkervaring) doorlopen, en die dus het feitelijke eindproduct vormen van Stadswacht Nijmegen, blijken zowel op het moment van uitstroom als op 1 april 1993 in 79 procent van de gevallen over een reguliere arbeidsplaats te beschikken. Vergeleken met het landelijke doorstroompercentage van 25 kan hier gerust gesproken worden van een opmerkelijk succes.

Een vergelijking met de Nijmeegse controlegroep die voldoet aan de KRA-criteria maar niet is ingestroomd bij Stadswacht Nijmegen, leert dat de kans op een reguliere baan voor (ex-)stadswachten die het gehele traject hebben doorlopen maar liefst bijna vier maal zo groot is als voor mensen die het op eigen kracht moeten doen.

De cruciale succesfactoren voor Stadswacht Nijmegen blijken het volledig afronden van opleiding en WEP-periode. Tussentijdse afvallers blijken immers veel slechter te opereren op de reguliere arbeidsmarkt.

Het voorkomen van voortijdige uitval, momenteel 33 procent, zou de prestaties van Stadswacht Nijmegen op werkgelegenheidsterrein nog meer glans kunnen geven en verdient derhalve alle aandacht.

3 De toekomst

Met Stadswacht Nijmegen beschikt de regio over een doeltreffend instrument ter bestrijding van de langdurige werkloosheid. Het zou dan ook voor de hand liggen dat Gemeente en RBA de gehanteerde methodiek en aanpak navolging geven door het stimuleren en initiëren van soortgelijke projecten. Aldus ontstaat uitzicht op een daadwerkelijk kwantitatieve bestrijding van de langdurige werkloosheid. Voor wat betreft Stadswacht Nijmegen bestaat er alle reden om de verwachting uit te spreken dat deze organisatie ook in de toekomst succesvol zal blijven opereren. Dat geldt eens te meer gezien de recente verruiming van de KRA-criteria, waardoor voorlopig niet gevreesd hoeft te worden voor een afromingseffect.

Tevens telt de constatering dat ex-stadswachten zelf in overgrote mate van mening zijn dat hun stadswachtperiode goede perspectieven heeft geboden bij het zoeken naar werk.

Verheugend is ook het feit dat het dienstverband bij Stadswacht Nijmegen, blijkens reacties van werkgevers, de ex-stadswachten heeft verlost van het stigma langdurig werkloze.

Bijlage 1:

Afbakening onderzoeksgroep per onderzoeksvraag

Hoofdstuk	Onderzoeksvraag	Onderzoeksgroep
3	- Wat zijn formele kenmerken van stadswachten (WEP-ers)²⁷? - Vormt deze groep WEP-ers een goede afspiegeling van de doelgroep WEP-ers in Nijmegen?	- Ex-stadswachten (WEP-ers): groep 1, 2 en 3 (n=49) (mensen die tijdens het voorschakeltraject afvielen blijven buiten beschouwing). - De totale doelgroep WEP-ers in Nijmegen per dec '91 (opgave RBA-Nijmegen).
4	- Wat zijn de kenmerken van de voortijdig uitvallers?	Algemeen - Totale groep 1, 2, 3, 4 en 5 (n=97). Nadere analyse - Totale groep 1, 2 en 3 (n=59)
4	- Wat zijn opleidingsresultaten van stadswachten?	- Ex-stadswachten (WEP-ers): groep 1, 2 en 3 (n=49).
5	- In hoeverre hebben stadswachten werk gevonden? - Zijn hun resultaten op de arbeidsmarkt beter dan de resultaten van werklozen die geen gebruik maakten van een WEP?	- Ex-stadswachten (WEP-ers): groep 1, 2 en 3 (n=49). - Langdurig werklozen die geïnteresseerd waren in een WEP-plaats bij Stadswacht Nijmegen (n=35).
6	- Vinden ex-stadswachten hun WEP-periode bruikbaar in hun huidige werk?	- Totale groep ex-stadswachten uit groep 1 en 2 (inclusief uitvallers voorschakeltraject) (n=41).
6	- Wat vinden voortijdige uitvallers van hun stadswachtperiode?	- Totale groep 1 en 2 (inclusief uitvallers voorschakeltraject) (n=41).
6	- Hoe waarderen huidige werkgevers ex-stadswachten?	- Werkgevers van ex-stadswachten (WEP-ers) uit groep 1 en 2 (voor zover bekend bij Stadswacht Nijmegen).

27 Stadswachten worden WEP-ers als ze het voorschakeltraject van acht weken hebben doorlopen en starten met verdere opleiding en stadswachtwerkzaamheden.