

Aan de gemeenteraad

behandeld door Josien Schoterman

afdeling OS

telefoon

ons kenmerk OS-JS

uw kenmerk

bijlagen 1

Steenwijk
(verzendsdatum) 24 januari 2017

Onderwerp Social return

Geachte dames en heren,

In de raadsvergadering van 13 december 2016 hebben wij toegezegd u een overzicht te verstrekken over de stand van zaken met betrekking tot social return. Bijgevoegd vindt u een uitgebreid overzicht met toelichting.

Als gemeente investeren wij op allerlei manieren in werk voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Uiteraard in de eerste plaats in de NoordWestGroep (NWG), onze eigen gemeentelijke n.v. Maar ook op andere wijze, zoals bijvoorbeeld het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan mensen met een uitkering; of dat nu Wajong-ers zijn of mensen die uit de ziektewet of bijstand komen of mensen die langdurig werkloos zijn. Met de werkervaring die ze opdoen, worden hun kansen op een baan vergroot.

Er is sprake van een intensieve samenwerking met de Intergemeentelijke Sociale dienst/ NoordWestGroep (IGSD/NWG). Zowel wat betreft de invulling van werkervaringsplaatsen als het gunnen van werk aan de NWG. Zo is in 2016 alleen al voor groenonderhoudswerkzaamheden gezorgd voor ca 72 fte (waarvan 6 fte ambtelijk) aan arbeidsplaatsen bij de NWG. Dit vertegenwoordigt een waarde van ca. € 1,3 miljoen (32% van de totale jaaromzet NWG). Maar ook op andere wijze wordt gezorgd voor inzet, zoals in bijgevoegde notitie is te lezen.

De Wet banenafpraak bestaat uit twee onderdelen: de banenafpraak op landelijk niveau voor de sector overheid en de sector markt en de mogelijkheid om een quotumheffing op het niveau van de individuele werkgever in te voeren, als blijkt dat de sectorale taakstelling niet wordt gehaald.

In de ledenbrief van 7 april 2015 heeft de VNG een handreiking gegeven voor de verdeling van extra banen. Het uitgangspunt in die handreiking was minimaal één extra baan per gemeente en daarnaast 7 banen per arbeidsmarktregio (25,5 uur staat hierbij gelijk aan een baan).

Onze gemeente Steenwijkerland heeft reeds 7,8 arbeidsplaatsen gerealiseerd ten opzichte van 2013. Hiermee hebben wij het voorgestelde quotum voor de gehele arbeidsmarktregio in 2015 als gemeente al gehaald.

In de ledenbrief van 10 juni 2016 geeft de VNG aan dat gemeenten (inclusief gemeenschappelijke regelingen) ook dat jaar weer een taakstelling hebben om 735 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit bovenop de eerder benoemde 630 banen. Ook dat jaar heeft de gemeente haar verantwoordelijkheid genomen en voldoen wij ruimschoots aan het voorgestelde quotum.

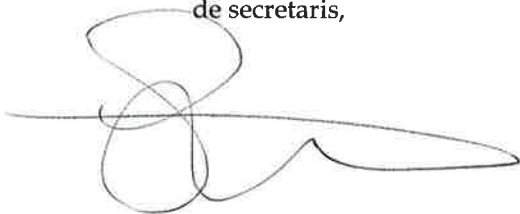
Deze lijn zet zich door in 2017, zoals u kunt constateren uit bijgevoegde notitie. Ook zullen nieuwe werkplekken en werkervaringsplaatsen voor de betreffende doelgroepen beschikbaar zijn.

De meeste werkplekken ontstaan door uitbestedingen rechtstreeks aan de NWG of via social return-verplichtingen bij aanbestedingen aan derden. Deels is er sprake van detacheringen. Met de NWG is een raamcontract gesloten, waardoor heel slagvaardig en snel detacheringen geregeld kunnen worden. Het voordeel hiervan is dat bij b.v. langdurige ziekte de NWG kan zorgen voor vervanging. Een deel van betreffende doelgroepen wordt ook daadwerkelijk in dienst genomen (zowel van NWG, als Wajongers en ook medewerkers die op een werkervaringsplaats hebben gezeten). De vraag in deze tijd, met de veranderende wetgeving, is of niet meer medewerkers van de NWG in dienst kunnen komen van gemeente. Bij een deel van de werkplekken is er sprake van tijdelijke aard. Daarom is er sprake van tijdelijke detacheringen (b.v. voor het scannen van archiefstukken in verband met digitalisering). Meer structurele werkzaamheden betreffen bijvoorbeeld het groenonderhoud. In bijgevoegde notitie wordt uiteengezet wat de koers onder de oude wetgeving was en onze inzet om na te gaan of er andere mogelijkheden zijn om vorm te geven aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Wij vertrouwen erop uw vraag om inzicht in de stand van zaken hiermee naar genoeg te hebben beantwoord.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Steenwijkerland,
de secretaris, de burgemeester,



drs. S.S. Weistra



J.H. Bats

Inleiding

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is bij ons geen loze kreet. Integendeel. Als gemeente lopen we voorop met het aanbieden van werk aan mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. We slaan ons er niet mee op de borst, want eigenlijk vinden we het heel normaal: het nemen van je maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hoe? Bijvoorbeeld door het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan mensen met een uitkering. Of dat nu Wajong-ers zijn of mensen die uit de ziektewet of bijstand komen of mensen die langdurig werkloos zijn. Met de werkervaring die ze opdoen, worden hun kansen op een baan vergroot. Daar waar mogelijk nemen we -bij wederzijdse tevredenheid- ook medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.

Tevens bieden wij mensen met een uitkering (Wajong- ziektewet- bijstands-, SW- of WW-uitkering) werkervaringsplaatsen aan. In de meeste gevallen wordt bij aanmelding van een kandidaat een geschikte plek gecreëerd. De kandidaten kunnen maximaal twee keer drie maand werkervaring opdoen. In deze periode worden ze begeleid op de werkplek en mogen ze korte cursussen volgen. Na 6 maanden zijn ze interne kandidaat in het mobiliteitsnetwerk 'Talentenregio' en kunnen ze mee-solliciteren op interne vacatures. Dit vergroot hun kansen.

Koers

Wij kunnen ervoor kiezen om taken zelf uit te voeren, om hiervoor samenwerking te zoeken met (semi-) medeoverheden of private partijen of om de uitvoering geheel uit te besteden. Steenwijkerland heeft ervoor gekozen om de uitvoerende taken voor het beheer van de openbare ruimte uit te besteden en zelf meer de regietaak te houden. De ervaring leert dat de markt dit onderhoud efficiënter kan (b.v. door veelvuldiger gebruik van specialistische apparatuur voor meerdere klanten).

De keuze voor inschakeling van medewerkers van de NWG was tot 2016 om dit te doen middels verplichte social return bij aanbestedingen. De doelstelling ten aanzien van 'social return', de voorwaarde dat er bij de uitvoering van de opdracht mensen moeten worden ingezet met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt, speelde een grote rol bij deze afweging. Om hierin forsere stappen te kunnen zetten is een pilot met een plaatselijke aannemer gedaan in Vollenhove. Het werk werd onderhands aanbesteed met de afspraak dat 6 medewerkers van de NWG zouden worden ingezet door de betreffende ondernemer. Indien dit succesvol zou zijn, zou deze werkwijze worden uitgebreid. De pilot heeft geleerd dat het een moeizaam, zo niet onmogelijk traject was om voldoende medewerkers van de NWG in de pilot onder te brengen. Ook de pilot Onderhoudswijkteam is geen onverdeeld succes gebleken, wegens onvoldoende instroom vanuit IGSD/NWG.

Met het oog op de gewijzigde wetgeving en door de vraag van de directie van de NWG, is in 2016 een wijziging in de koers opgetreden. Vrijwel het gehele groen onderhoud is onderhands gegund aan de NWG. Door te werken met een beeldbestek, wat ook zeer gebruikelijk is, kon de NWG ook meer gevarieerd het personeel inzetten.

Wat betreft tijdelijk / seizoenswerk wordt zoveel mogelijk gekeken of het mogelijk is hiervoor de NWG in te schakelen. Dit betreft dan ook tijdelijke aanstellingen middels detacheringen (zoals bij de tijdelijke werkzaamheden ten behoeve van de 'scanstraat' en de werkzaamheden met een seizoenskarakter zoals de brugwachters).

Ook goed is om op te merken dat door de forse bezuinigingstaakstellingen op gemeentelijk personeel er tot 2016 sprake was van per saldo uitstroom van personeel en geen tot nauwelijks vacatures. Het grootste deel van tijdelijke contracten is toen niet verlengd en tevens was er een (selectieve) vacaturestop ingesteld en werd in principe niet extern geworven.

De wereld ziet er inmiddels anders uit. Naast een gunstiger financieel perspectief en groei door nieuwe taken, geeft ook de gewijzigde wetgeving aanleiding om te kijken naar onze koers ten aanzien van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ingezette lijn van werkervaringsplaatsen, detacheringen bij tijdelijk en seizoenswerk, onderhandse gunning aan de NWG en social return bij aanbestedingen aan derden zetten we door. Wel willen we kijken of het mogelijk is op een andere wijze het groen onderhoud door de medewerkers van de NWG te doen. We willen daarvoor in samenspraak met de NWG verschillende opties uitwerken en de voor- en nadelen op een rij zetten. Op een later moment komen we daarop terug. Opgemerkt moet worden dat de aard van werkzaamheden bij de gemeente een zodanige ontwikkeling doormaakt (door digitalisering en taken) dat dit in sterk toenemende mate functies op hoger (HBO/Academisch) niveau betreft.

Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

De Wet banenafpraak bestaat uit twee onderdelen: de banenafpraak op landelijk niveau voor de sector overheid en de sector markt en de mogelijkheid om een quotumheffing op het niveau van de individuele werkgever een heffing in te voeren als blijkt dat de sectorale taakstelling niet wordt gehaald. Als de overheidssector niet genoeg banen heeft gerealiseerd, dan kan het kabinet (na overleg met sociale partners en de VNG) besluiten de quotumregeling voor de overheid te activeren. Elk jaar wordt tussentijds gemeten of de overheidssector genoeg voortgang heeft geboekt.

De VNG ziet de banenafpraak als ieders maatschappelijke verantwoordelijkheid en geeft geen aparte doelstelling per gemeente of gemeenschappelijke regeling aan. Voor de uitvoering van de banenafpraak kan de gemeente zelf berekenen hoeveel extra banen ieder voor zijn rekening neemt. In de ledenbrief van 7 april 2015 heeft de VNG een handreiking gegeven voor de verdeling van extra banen. Het uitgangspunt van minimaal één extra baan per gemeente en daarnaast 7 banen per arbeidsmarktregio. Als één baan wordt geteld een baan van 25,5 uur. Een baan van minder of meer dan 25,5 uur wordt naar rato meegeteld.

Steenwijkerland heeft reeds 7,8 arbeidsplaatsen (uitgaande van gemiddeld 25,5 uur) gerealiseerd ten opzichte van 2013. Hiermee hebben wij al bijna alleen het voorgestelde quotum voor 2015 volgens het advies van de VNG gehaald. Hiermee voldoet de arbeidsregio, dankzij de gemeente Steenwijkerland, ruim aan het gestelde uitgangspunt.

In de ledenbrief van 10 juni 2016 geeft de VNG aan dat gemeenten (inclusief gemeenschappelijke regelingen) ook dat jaar weer een taakstelling hebben om 735 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit bovenop de eerder benoemde 630 banen. Ook dat jaar heeft de gemeente haar verantwoordelijkheid genomen en voldoet de gemeente Steenwijk ruimschoots aan het voorgestelde quotum.

Samenwerking Intergemeentelijke Sociale dienst / NoordWestGroep

Er is sprake van een intensieve samenwerking met de Intergemeentelijke Sociale dienst/ NoordWestGroep (IGSD/NWG). Hierdoor kan de gemeente diverse werkervaringsplekken aanbieden. Onderstaand zijn een aantal van deze samenwerkingsverbanden en werkervaringsplaatsen beschreven.

Groenonderhoudswerkzaamheden

Tot 2016 werden door de afdeling Openbare Werken jaarlijks groenonderhoudswerkzaamheden in opdracht gegeven aan de Noord West Groep (NWG) voor de periode april t/m oktober. Daarnaast werd in de wintermaanden opdracht gegeven voor werkzaamheden op regiebasis.

Verzorgend onderhoud van de openbare ruimte

Per 2016 heeft de gemeente het werkpakket uitgebreid naar verzorgend onderhoud van de openbare ruimte voor de duur van 3 jaar (en het hele jaar werkzaamheden) aanbesteed aan de NWG. Daarnaast zijn er met NWG contracten opgesteld voor het maaien van sportvelden, het onderhouden van begraafplaatsen en onkruidbeheersing op verhardingen.

Onderhoudswerkzaamheden

Naast bovenstaande contracten zijn jaarlijks 8 medewerkers gedurende het hele jaar gedetacheerd voor het verrichten van onderhoudswerkzaamheden.

Om inzicht te geven in de omvang is het goed om te vermelden dat alleen al bovenstaande werkzaamheden een waarde vertegenwoordigen van ca. **€ 1,3 miljoen (32% van de totale jaaromzet NoordWestGroep)**. Het totaal aantal fte's NoordWestGroep dat voor bovenstaande werkzaamheden bij de gemeente wordt ingezet bedraagt **72 fte** (waarvan 6 fte ambt.). De samenwerking met de IGSD/NWG gaat echter nog verder.

Brugwachters

Sinds vele jaren zijn twee medewerkers van de NWG als brugwachter gedetacheerd bij de gemeente om de drie bruggen van de gemeente te bedienen in de periode april t/m oktober (seizoenswerk).

Begraafplaatsteam

Twee medewerkers van de NWG zijn gedurende het gehele jaar gedetacheerd bij de gemeente om het onderhoud van de begraafplaatsen te verzorgen. Werkzaamheden die door hen -op de 16 begraafplaatsen- worden verzorgd betreffen voornamelijk het maaien van het gras en het bladblazen/bladruimen.

Garageteam

Sinds 2013 werken twee medewerkers (één SW-er en één ambtenaar) van de NWG op de gemeentewerf samen met twee medewerkers van het garageteam van de gemeente. Zij onderhouden en beheren alle voertuigen en gereedschappen van zowel de gemeente als de NWG met als doel gemeenschappelijke voordelen te bewerkstelligen. Dit gebeurt op basis van Werken Op Locatie (WOL).

Plusteam

Sinds 2010 is een plusteam samengesteld, welke bestaat uit gemiddeld tien personen. Deze groep bestaat vooral uit bijstandsgerechtigden en uitkeringsgerechtigden van het UWV die in de wijken en parken van onze gemeente additioneel onderhoud verrichten. Dit alles in het kader van participatie; op deze wijze leren de deelnemers werknemersvaardigheden. Dit komt veelal tevens ten goede van hun sociale vaardigheden. Het plusteam krijgt opdrachten van Woonconcept en de gemeente Steenwijkerland. De aansturing vindt plaats door twee medewerkers van de NWG/IGSD.

Timpaan verzorgt het welzijn van het team, de gemeente faciliteert qua voertuigen en andere materialen/gereedschappen.

Postbezorging

In 2012 heeft de gemeente met de IGSD/NWG afspraken gemaakt over het bezorgen van de post. Hierbij ging het om de postbezorging in de postcodegebieden van o.a. Steenwijk 8331 t/m 8334), Witte Paarden (8335), Onna (8334), etc. Deze samenwerking is in oktober 2013 uitgebreid met de postcodegebieden Vollenhove (8325) en Sint jansklooster (8326). In 2016 heeft de IGSD/NWG de postbezorging laten uitvoeren door Cycloon. Cycloon heeft met de IGSD/NWG de afspraak dat zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten.

In 2017 dienen er weer nieuwe contracten afgesloten te worden voor de postbezorging (Post.nl en IGSD/NWG). Cycloon is -gezien het feit dat hun doelstelling goed aansluit bij de intenties van de gemeente rondom participatie - uitgenodigd om een offerte te maken voor de gehele postbezorging (halen en brengen).

Aanbestedingen

Ook bij aanbestedingen willen we uiting geven aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daar waar mogelijk hanteren we de eis 'social return': kwetsbare groepen krijgen zo meer kans op de arbeidsmarkt en daarmee de mogelijkheid om volwaardig in de maatschappelijk mee te draaien. In het gemeentelijke aanbestedingsprotocol (een onderdeel van het gemeentelijke inkoop- en aanbestedingsbeleid is vastgelegd dat social return in principe toegepast wordt bij de volgende aanbestedingen: (1) aanbestedingen van diensten met een geraamde waarde boven het Europese drempelbedrag en (2) aanbestedingen voor werken met een geraamde waarden van € 250.000 of meer.

Kleinere werken en diensten

Tevens zijn we sinds 2015 aan het experimenteren met het toepassen van social return bij kleinere werken en diensten. We schrijven voor dat de aannemer een percentage (gemiddeld 5%) van zijn aanneemsom moet gebruiken voor het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De aannemer moet zich hiervoor melden bij de IGSD/NWG. Zo wordt geprobeerd een goede match te maken met deze mensen.

Herstraten van wegen

Naast deze trajecten hebben we ook twee keer een pilot gedraaid met het herstraten van wegen. Hiervoor is een veel groter aandeel social return voorgeschreven. Beide keren zijn hierbij mensen van onze eigen IGSD/NWG ingezet. Voor een persoon heeft dit ook daadwerkelijk geleid tot een baan bij de aannemer.

Overige cijfers

<i>Jaar</i>	<i>Aantal medewerkers die vanuit een werkervaringsplek van de IGSD/NWG in dienst zijn gekomen bij de gemeente.</i>	<i>Wajong-er die na afloop van een werkervaringsplek in dienst is gekomen bij de gemeente.</i>	<i>Na afloop werkervaringsplek IGSD/NWG via payroll of inhuur tijdelijk werkzaam bij de gemeente.</i>	<i>Aantal gedetacheerde medewerkers vanuit de IGSD/NWG bij de gemeente.</i>	<i>Totaal</i>
2012 ¹	1 ²		1		2
2013			1	7	8
2014	1	1	3	7	12
2015			3	14	17
2016	1		5	20	26
				(naast de eerder benoemde 72 fte en de fte's postbezorging)	
Totaal	3	1	13	48	65

Ontwikkelingen 2017

Een groot aantal gedetacheerde medewerkers vanuit de IGSD/NWG zal ook in 2017 werkzaam zijn bij de gemeente. Daarnaast zal in 2017 gestart worden met project digitalisering milieuvergunningen. Dit project biedt kans voor drie (nieuwe) medewerkers vanuit de IGSD/NWG. De werkzaamheden bestaan uit het scannen van milieuvergunningen. Tevens staat er momenteel nog een verzoek bij de IGSD/NWG uit voor een (secretariaat) werkervaringsplek. Daarnaast bieden wij structureel op meerdere plekken in de organisatie (bijvoorbeeld financiële administratie en toezicht en handhaving) doorlopend werkervaringsplekken aan. Helaas ontvangen we hierop in het algemeen geen, dan wel onvoldoende, kandidaten via IGSD/ NWG.

Zoals reeds eerder aangegeven wordt er in 2017, in samenwerking met de IGSD/NWG, onderzocht om de groenvoorziening mogelijk ander te organiseren. Ook in 2017 is maatschappelijk verantwoord ondernemen geen loze kreet bij de gemeente. We willen voorop blijven lopen met het aanbieden van werk aan mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt.

Budget

Het budget voor werkervaringsplekken bedraagt circa € 25.000,-. Dit budget is in de periode 2012 – 2013 ruim tot besteding gekomen met bedragen van € 27.000,- en € 33.000,-. Vanaf 2014 is de besteding €19.000 (2014), €15.000 (2015) en €16.000 (2016, voorlopig). Het bedrag is enige tijd gehalveerd geweest omdat we van de IGSD/NWG onvoldoende kandidaten ontvingen. Inmiddels bedraagt het budget weer circa € 25.000,- en gaan we uit van meer aanbod voor deze plekken.

¹ Naast dienstverbanden bij de gemeente Steenwijkerland of inhuur via payroll bij de gemeente Steenwijkerland, hebben sinds 2012 ook nog eens 8 werkervaringskandidaten (tijdens of direct na afloop van de werkervaringsplek bij ons) een baan elders gevonden.

² In de periode 2008-2011, zijn ook nog eens 4 medewerkers vanuit een werkervaringsplek van de IGSD/NWG in dienst gekomen bij de gemeente.

