

# Samenwerkingsconvenant “Vrijwillig, maar niet vrijblijvend”, onderdeel van de overeenkomst “Milieustraat” Hellevoetsluis

## Aanleiding

Een belangrijke uitdaging in het collegeprogramma van de Gemeente Hellevoetsluis is het vorm en invulling geven aan de inclusieve samenleving. Het streven is naar een samenleving waarin iedereen volwaardig meedoet en naar elkaar omkijkt. De Gemeente Hellevoetsluis gunt al haar inwoners, die hiertoe in staat zijn, een plaats op de arbeidsmarkt. De weg naar de arbeidsmarkt kan in sommige gevallen langer zijn geworden, waardoor de inwoner extra steun kan gebruiken om weer in het arbeidsritme te komen. Hiervoor gebruikt de gemeente het middel van Social Return (hierna: SR).

De Gemeente Hellevoetsluis heeft een raamovereenkomst gesloten <naam opdrachtnemer> voor het beheren van de milieustraat. In deze overeenkomst zijn veel repeterende werkzaamheden van toepassing. Hiernaast zijn veel aanvullende werkzaamheden mogelijk om te komen tot een beter resultaat op de milieustraat in de vorm van verbeterde afvalscheiding of het verhogen van de dienstverlening. Om invulling te geven aan de SR-verplichting uit de overeenkomst wordt <naam opdrachtnemer> gevraagd een bijdrage te leveren voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt waarbij nog onduidelijk is of het uitvoeren van fulltime werk (uiteindelijk) haalbaar is. Dit zullen kandidaten zijn met een uitkering van de gemeente (hierna: SR-kandidaat). De doelstelling van dit convenant is dat <naam opdrachtnemer> een bijdrage levert om de SR-kandidaten weer dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Eerst door werkritme op te doen, passend bij de belastbaarheid van de SR-kandidaat, en later door competenties te ontwikkelen.

De twee plekken voor SR-kandidaten kunnen ongelijk oplopen in het proces. Na het doorlopen van elk van de hieronder beschreven fasen wordt door opdrachtnemer en de SR-kandidaat (en eventueel de klantmanager van de gemeente) gekeken of er naar de volgende fase door kan worden gegaan of dat het SR-traject voor deze kandidaat eindigt. Bij beëindiging van het traject levert opdrachtgever direct een nieuwe kandidaat aan (tenzij zoals hieronder beschreven de kandidaat een vacature bij opdrachtnemer invult).

## Werkwijze

### *Fase 1 (afstand tot de arbeidsmarkt is zeer groot)*

Gemeente Hellevoetsluis levert kandidaten aan vanuit een eerste selectie. Deze kandidaten vallen grotendeels in de C-categorie die later in dit document wordt beschreven. Deze kandidaten (maximaal twee SR-kandidaten tegelijk) gaan gedurende een periode van maximaal 3 maanden werkzaamheden verrichten onder begeleiding van een vakbekwame medewerker van <naam opdrachtnemer>, via de uitvoeringsmethode ‘het buddysysteem’. De werkzaamheden van de SR-kandidaat zijn extra bovenop de werkzaamheden die in opdracht zijn gegeven aan <naam opdrachtnemer>. Hiermee wordt voorkomen dat de werkzaamheden onmisbaar zijn voor <naam opdrachtnemer> en dat deze leiden tot verdringing van werk. Deze extra werkzaamheden worden uitgevoerd in een aangepast tempo en met duidelijke instructies. Alles gericht om werkervaring en werkethos op te bouwen voor de kandidaat. Uiteraard wordt er gekeken naar wat de kandidaat aan kan. De bedoeling is dat de kandidaat na een traject van 3 maanden (fase 1) te bepalen of deze SR-kandidaat geschikt is om daadwerkelijk naar vast werk te begeleiden. Het kan voorkomen dat een kandidaat vroegtijdig uitvalt. In dat geval zorgt de opdrachtgever indien mogelijk voor nieuwe instroom zodat deze de SR-plek gevuld blijft. Indien na één maand, en gedurende deze periode, potentie wordt gezien in de kandidaat worden benodigde cursussen (zoals VCA) aangeboden door opdrachtnemer.

### *Fase 2 (afstand tot de arbeidsmarkt is groot)*

In fase 2 wordt ingezet op toeleiding van de SR-kandidaat naar werk. In deze fase wordt de kandidaat (bijvoorbeeld via een uitzendconstructie) verloond door **<naam opdrachtnemer>**. In deze fase wordt (verder) gewerkt aan de benodigde startkwalificaties die nodig zijn om een functie in te vullen. De afronding van deze fase kan bestaan uit het volgen van een opleiding of het doen van een examen, passend bij het functiegebied. Gedurende dit leertraject blijft de SR-kandidaat werkzaamheden verrichten voor **<naam opdrachtnemer>**. Bij het na behoren afronden van fase 2 ontvangt de SR-kandidaat een getuigschrift van de opdrachtgever en **<naam opdrachtnemer>**, wat kan dienen als referentie bij sollicitaties.

*Fase 3 (kandidaat is klaar voor een regulier dienstverband)*

Indien **<naam opdrachtnemer>** de kandidaat een reguliere vacature bij **<naam opdrachtnemer>** laat invullen, en de kandidaat dus in loondienst gaat bij opdrachtnemer, dan hoeft de SR-plek voor de hierop volgende 6 maanden niet ingevuld te worden. Uiteraard mag opdrachtnemer wel een plek beschikbaar stellen.

Een toelichting op de verschillende fases is te lezen in bijlage 1.

### **Administratie**

De Gemeente Hellevoetsluis verstrekt een overeenkomst van opdracht waarin staat beschreven voor welke duur de kandidaat deelneemt aan het SR-traject en dat dit voor fase 1 met behoud van uitkering is.

### **Begeleiding**

Om het SR-traject tot een succes te maken is de begeleiding van de kandidaten erg belangrijk. **<naam opdrachtnemer>** zorgt dat binnen het bedrijf een buddy wordt aangewezen voor de SR-kandidaat. De buddy namens **<naam opdrachtnemer>** is in staat om de kandidaten goed te kunnen begeleiden en deze wordt in dit traject aangemerkt als interne Jobcoach.

### **Werkafspraken**

Per kandidaat stelt de Gemeente Hellevoetsluis werkafspraken vast waarin staat beschreven welke kandidaat wordt ingezet, voor welke duur de kandidaat deelneemt in het begeleidingstraject en wanneer dit met behoud van uitkering is. In bijlage 2 is een format voor het vastleggen van de werkafspraken opgenomen.

### **Voortgangsinformatie**

**<naam opdrachtnemer>** heeft de verantwoordelijkheid om de gemeente Hellevoetsluis tijdig te informeren over de voortgang van de begeleidingstrajecten. Beide partijen hebben een actieve meldplicht om bijzonderheden die betrekking hebben op de SR-kandidaat te melden.

Overeengekomen en opgemaakt op **<datum>**,

Handtekeningen:

**<naam opdrachtnemer>**

Gemeente Hellevoetsluis

.....  
**<naam>**

.....  
**<naam>**

## **BIJLAGE 1: Toelichting fasering**

### **Aanleiding**

De gemeente Hellevoetsluis vindt het belangrijk dat haar inwoners mee kunnen doen in de samenleving. Het deelnemen aan de arbeidsmarkt is daarbij een belangrijke doelstelling. Samen met onze leveranciers willen we concreet werken aan het verkleinen van de afstand naar de arbeidsmarkt voor personen die al langere tijd niet meer werkzaam zijn. Hierbij willen we nadrukkelijk zoeken naar de win-win-win situatie:

- Allereerst voor de inwoner, die in zijn eigen gemeente werkervaring kan opdoen en zo weer in de gelegenheid wordt gesteld om mee te doen in de samenleving;
- Secundair voor de leveranciers in branches waar een schaarste is aan personeel, zodat ook onze leveranciers in de toekomst nog aan ons (en anderen) kunnen blijven leveren; en
- Ten derde de gemeente die haar inwoners op een toekomstgerichte manier kan helpen naar een stabiele situatie, waardoor de afhankelijkheid van de gemeente verkleind wordt.

### **Doelgroep**

De gemeente heeft ongeveer 700 mensen<sup>1</sup> in haar bestand die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt en die (op den duur) bemiddelbaar moeten zijn naar regulier werk. Niet al deze mensen zullen direct volledig inzetbaar zijn, omdat ze al een langere periode uit het arbeidsproces zijn en/of kampen met andere problematiek. Het doel is te werken aan een toekomstperspectief.

### **Werkwijze**

Gemeente en leverancier willen zich inspannen voor een leertraject, waarbij de ontwikkeling van de kandidaat met een achterstand tot de arbeidsmarkt (hierna: de kandidaat) centraal staat. In een periode van maximaal zes maanden wordt er gewerkt aan de competenties van de kandidaat. Bewust wordt gekozen voor een vooraf bekende einddatum van het SR-traject, zodat betrokkenen deze periode optimaal benutten om de doelen te bereiken. De afstand tot de arbeidsmarkt bepaalt in welk stadium de kandidaat instroomt. De volgende categorieën worden hierin onderscheiden:<sup>2</sup>

*C-Categorie: de afstand tot de arbeidsmarkt is zeer groot (indicatie, langer dan 2 jaar niet werkzaam) en daardoor lastig bemiddelbaar*

Het doel voor deze groep is:

- Arbeidsritme opdoen;
- Toekomstperspectief bieden.

Om het doel te bereiken moet worden gewerkt aan de volgende aspecten en vaardigheden:

- Het verhogen van het aantal inzetbare uren;
- Het behalen van benodigde (start)kwalificaties (zoals een VCA of getuigschrift);
- Specifieke doelen in relatie tot de opdracht die de leverancier stelt.

De volgende randvoorwaarden dienen in acht genomen te worden:

- De kandidaat is in staat om taken op te volgen;
- De kandidaat is bereid om samen te werken;

---

<sup>1</sup> Dit aantal wisselt.

<sup>2</sup> In de gedefinieerde categorieën wordt uitgegaan van bemiddelbare personen. Er zijn ook inwoners die in zijn geheel niet (meer) in staat zijn om te werken.

- De kandidaat beheerst de Nederlandse taal voldoende om zijn taken (veilig) uit te kunnen voeren;
- Het uitgangspunt is dat de kandidaat minimaal 12 uur per week inzetbaar is;
- De kandidaat dient 60% van de tijd aanwezig te zijn.<sup>3</sup>

*B-Categorie: de afstand tot de arbeidsmarkt is groot (indicatie, langer dan 3 maanden niet werkzaam-korter dan 2 jaar niet werkzaam, mogelijk heeft de kandidaat al de C-fase doorlopen)*

Het doel voor deze groep is:

- Voorbereiden op de arbeidsmarkt.

Om het doel te bereiken moet worden gewerkt aan de volgende aspecten en vaardigheden:

- De kandidaat communiceert te allen tijde met de werkgever (indien er sprake is van afwezigheid, dan is dat van tevoren gemeld);
- De kandidaat neemt verantwoordelijkheid voor eigen daden;
- De kandidaat toont collegialiteit;
- Specifieke doelen in relatie tot de opdracht die de leverancier stelt.

De volgende randvoorwaarden dienen in acht genomen te worden:

- De kandidaat is in staat om taken op te volgen;
- De kandidaat is bereid om samen te werken;
- De kandidaat heeft een positieve mindset;
- De kandidaat beheerst de Nederlandse taal voldoende om zijn taken uit te kunnen voeren;
- Het uitgangspunt is dat de kandidaat minimaal 20 uur per week inzetbaar is;
- De kandidaat is 80% van de tijd aanwezig.<sup>4</sup>

*A-Categorie:*

De kandidaat is gereed voor deelname aan de arbeidsmarkt en heeft geen begeleiding (meer) nodig.

### **Uitgangspunt van het begeleidingstraject**

Het begeleidingstraject mag niet leiden tot verdringing van bestaande banen. Dit betekent dat de werkzaamheden die de kandidaat verricht, aanvullend zijn op de bestaande banen en in tijd beperkt zijn. De kandidaat levert iets extra's en wordt hiernaast bijgestaan door een buddy. Hierbij moet in ogenschouw genomen worden dat er geen onmisbare werkzaamheden worden uitgevoerd door de kandidaten. Mede vanuit dit oogpunt bezien mag het begeleidingstraject niet langer dan 6 maanden duren. Deze periode biedt voldoende tijd om te werken aan de vaardigheden van de kandidaat, maar geeft ook een gerichte einddatum om naar toe te werken. Een kandidaat die in categorie C start en fase 1, mag binnen een periode van 3 maanden doorstromen naar een categorie B-traject (fase 2).

### **Contractmanagement**

Het begeleidingstraject kan alleen slagen als er voldoende aandacht is van alle

---

<sup>3</sup> Dit is per kandidaat verschillend en betreft een aanname. De achterliggende redenen om dit te benoemen heeft te maken met de verwachtingen. Van een SR-kandidaat mag nog niet verwacht worden dat deze evenveel verantwoordelijkheden aan kan als een fulltime inzetbare medewerker.

<sup>4</sup> Dit is per kandidaat verschillend en betreft een aanname. De achterliggende redenen om dit te benoemen heeft te maken met de verwachtingen. Van een SR-kandidaat mag nog niet verwacht worden dat deze evenveel verantwoordelijkheden aan kan als een fulltime inzetbare medewerker.

betrokkenen. Dit vraagt actief contractmanagement, waarin partijen met elkaar en met de kandidaat de voortgang bewaken.

**Stimulans**

Kandidaten die met succes fase 1 en/of 2 hebben afgerond ontvangen van de gemeente en de leverancier een certificaat/getuigschrift. Dit certificaat kan worden gebruikt als positieve referentie bij het solliciteren naar een functie op de arbeidsmarkt.

**Wizzr**

WIZZR\_social return biedt het kader om de uitvoering van Social Return richting te geven. WIZZR is het registratiesysteem waarmee zowel opdrachtgever als opdrachtnemer Social return op een eenvoudige manier kunnen registreren.