

Bijlage 06 - Opleidingstraject als onderdeel van het bestek betreffende 'Plantvak renovatie (92-2024)' in het kader van de Social Return verplichting

Inclusieve Werkgelegenheid

De opdrachtnemer is verplicht vanuit Social Return om minimaal twee (2) nieuwe werknemers uit de arbeidsmarktregio te werven uit de groep vallende onder 'Uitvoering Social Return 3.0 – 2025 (AMRG)' (bijgevoegd als bijlage 07). Deze Social Return verplichting kan niet op een andere manier ingevuld worden.

Opdrachtnemer(s) dienen de nieuwe werknemers ten minste een arbeidsovereenkomst te bieden die gelijk staat aan de initiële looptijd van deze raamovereenkomst(en) (ten minste tot en met 31 maart 2027). De nieuwe werknemers dienen te worden opgeleid binnen de uitvoering van deze raamovereenkomst(en). Daarnaast is het toegestaan om deze nieuwe medewerkers buiten deze raamovereenkomst in te zetten.

Stadsbeheer als opdrachtnemer

De directie Stadsbeheer (onderdeel van de gemeente Groningen) zal ook optreden als werkgever voor tenminste twee (2) werknemer(s). Stadsbeheer gaat deze kandidaat werven uit dezelfde groep als de opdrachtnemers en laat deze werknemer ook deelnemen aan het scholingstraject. Vanuit Stadsbeheer worden de medewerkers ingezet bij wijkonderhoud.

Vakinhoudelijke scholing

De opdrachtnemer laat de nieuw geworven werknemers deelnemen aan een in overleg vastgestelde scholing (cursus) of de nieuwe werknemers doen mee aan het bestaande basisprogramma groen aangevuld met vakinhoudelijke lesdagen gericht op de gunning. Deze scholing wordt samengesteld op basis van maatwerk (geen reguliere BBL of BOL-scholing). Deze scholing is specifiek gericht op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden die direct relevant zijn voor de uitvoering van de opdracht. De kosten voor deelname van de nieuwe werknemers aan deze scholing zijn voor rekening van de opdrachtnemer en kunnen opgevoerd worden onder de SROI-verplichting.

De gemeente Groningen en de opdrachtnemer(s) gaan in gezamenlijkheid de inhoud van het opleidingsprogramma ontwikkelen. Hieronder vallen ook de praktische zaken, zoals de looptijd, ingangsdatum, aantal scholingsdagen versus praktijkdagen, etc.

Rolverdeling en Verantwoordelijkheden

De gemeente neemt het initiatief voor de wervingsactiviteiten en coördineert deze in samenwerking met de opdrachtnemers. Dit omvat het organiseren van wervingscampagnes, informatiebijeenkomsten en andere activiteiten die gericht zijn op het aantrekken van geschikte kandidaten voor dit traject.

Het wervingstraject start bij aanvang van de raamovereenkomst(en) (1 april 2025). De gemeente Groningen is voornemens om het opleidingstraject te laten starten na de zomervakantie Noord-Nederland.

De gemeente en de opdrachtnemer(s) bepalen na definitieve gunning in gezamenlijkheid een profiel waaraan de kandidaten moeten voldoen. Deze profielschets wordt als onderdeel van de wervingsactiviteiten opgesteld en dient als leidraad voor het aanspreken van kandidaten.

Opdrachtnemers zijn verplicht om actief deel te nemen aan de wervingsactiviteiten die door de gemeente worden geïnitieerd. Dit houdt in dat zij onder andere fysiek aanwezig zijn bij wervingsbijeenkomsten en bijdragen aan de promotie van de vacatures (bijvoorbeeld het delen van vacatures binnen hun netwerk, het promoten van hun bedrijf en promotie middels aanwezigheid van de mensen en machines).

De gemeente regisseert het opzetten en coördineren van de scholing. Dit omvat het selecteren van geschikte opleidingsaanbieders, het ontwikkelen van de inhoud in samenwerking met de betrokken partijen, en het monitoren van de voortgang en kwaliteit van de opleiding.

De opdrachtnemer is in het kader van Social Return verantwoordelijk voor het financieren van de deelname van hun werknemers aan het opleidingsprogramma. Dit omvat de kosten voor inschrijving, lessen, lesmateriaal, persoonlijke beschermingsmiddelen en eventuele andere gerelateerde kosten (inclusief vervanging bij uitval geworven kandidaat). Wanneer een kandidaat uitvalt, blijft de betreffende opdrachtnemer verantwoordelijkheid voor de kosten van het opleidingstraject van deze persoon.

De opdrachtnemer zorgt ervoor dat de werknemers gedurende werktijden de nodige tijd en ruimte krijgen om deel te nemen aan het opleidingsprogramma.

De opdrachtnemer biedt begeleiding aan de werknemers, waardoor ze de kans krijgen om de opgedane theoriekennis in de praktijk uit te voeren en verder te leren. Dit omvat het bieden van betaalde werkervaring en verdere leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Afhankelijk van de achtergrond van de kandidaat zijn er mogelijk regelingen van toepassing, zoals jobcoaching (vanuit de gemeente Groningen dan wel het UWV), loonkostensubsidie, no riskpolis, etc. Wanneer de kandidaten geworven zijn, wordt hierover meer informatie verstrekt.

De tijdsplanning van het wervings- en opleidingstraject ziet er globaal als volgt uit:

Activiteit	Aanwezigen	Tijdsplanning
Ingangsdatum overeenkomst(en)		1 april 2025
Startoverleg (bespreken profielschets, verkenning inhoud opleiding)	OG, ON(s) & opleider	Medio april 2025
Inhoud profiel en opleiding definitief maken	OG, ON(s) & opleider	Eind april, begin mei 2025
Opzetten wervingscampagne en communicatiemiddelen	OG & ON(s)	Begin mei 2025
Wervingstraject kandidaten	OG & ON(s) (optioneel: opleider)	Mei 2025
Wervingsevenement	OG & ON(s) (optioneel: opleider)	Begin juni
Speeddates – Selecteren van kandidaten	OG & ON(s)	Eind juni
Definitieve koppeling, administratieve afronding	OG & ON(s)	Eind juni, begin juli
Indiensttreding kandidaten	OG & ON(s)	Uiterlijk september