

Raadhuisplein 1
7811 AP Emmen
t. 14 0591
f. 0591 685599

Postbus 30001
7800 RA Emmen
e. gemeente@emmen.nl
i. www.emmen.nl



Aan de raad van de gemeente Emmen

**Afdeling Personeel,
Juridische Zaken en
Communicatie**

team
Personeel

ons kenmerk
13.011623

uw kenmerk

bijlage

behandeld door
C. Conen/E. Bos

datum
25 april 2013

telefoon
14 0591

fax
(0591)685599

e-mail
gemeente@emmen.nl

Onderwerp
Motie RA 11.0112

Geachte leden van de raad,

Tijdens uw vergadering d.d. 10 november 2011 heeft u een motie (RA 11.0112) aangenomen waarin u ons college vraagt:

1. Vanaf 2012 structureel minimaal 25 arbeidsplaatsen van het personeelsbestand te laten bestaan uit mensen met een Wsw- of Wajongindicatie of trajecten in het kader van het actieplan jeugdwerkloosheid;
2. te streven naar 3,5% invulling van de arbeidsplaatsen bij de gemeente door mensen met een Wsw- of Wajongindicatie of trajecten in het kader van het actieplan Jeugdwerkloosheid;
3. streng toe te zien op de toepassing van de social return bij de aanbesteding en inkoop door de eigen organisatie

De gemeente Emmen heeft in het kader van het actieplan Jeugdwerkloosheid het project werkervaringsbanen ingezet. Het project is in de periode van maart 2010 tot en met december 2011 uitgevoerd. De taakstelling om 25 werkervaringsbanen binnen de gemeente Emmen te realiseren is ruimschoots behaald. Er zijn in totaal 35 werkervaringsbanen gerealiseerd en ingevuld. Van de 35 jongeren die een werkervaringsbaan hebben aanvaard, zijn 19 jongeren uitgestroomd naar een reguliere baan. 2 Jongeren zijn weer gaan studeren en 2 jongeren volgen een stage. 12 jongeren zijn vanwege zwangerschap, ziekte, ontslag niet meer werkzaam bij de gemeente. Het project werkervaringsbanen was een succesvol project.

Naar aanleiding van de onder punt 1 en 2 geformuleerde vragen delen wij u mede dat het jaar 2012 is gebruikt om de uitwerking en realisatie van het plan met betrekking tot het inzetten van werkervaringsbanen binnen onze gemeente zorgvuldig voor te bereiden. Vanaf 2013 worden binnen alle afdelingen van onze gemeente werkervaringsbanen ingezet, waarbij de gezamenlijke doelstelling is minimaal 25 werkervaringsbanen per jaar binnen de gemeente Emmen te laten vervullen door mensen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar met een WW-uitkering, Wsw-uitkering, Wajongindicatie of Wwb-uitkering. Ook kunnen niet-uitkeringsgerechtigden

(nuggers) die als werkzoekende ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf in aanmerking komen voor een werkervaringsbaan. De werkervaringsbanen kunnen op verschillende niveaus (LBO, MBO, HBO en WO) worden uitgevoerd. De werkzoekende werkt maximaal 1 jaar op een werkervaringsbaan (max. 36 uur per week). Door de werkervaringsbaan maximaal 1 jaar aan te bieden wordt de werkzoekende gestimuleerd om door te stromen naar regulier werk. Op basis van de ervaringen vanuit het actieplan Jeugdwerkloosheid wordt verwacht dat dit aantal wordt behaald en dat een deel van de mensen die op een werkervaringsbaan worden geplaatst uitstromen naar regulier werk.

Gezien het beperkte aantal vacatures binnen onze organisatie is de kans niet groot dat mensen met een WW-uitkering, Wwb-uitkering, Wsw-uitkering of Wajonguitkering zullen instromen naar regulier werk binnen de gemeente Emmen. Naast het beperkte aantal vacatures zal een vacature binnen onze organisatie niet altijd aansluiten bij de mogelijkheden van de mensen behorende tot deze doelgroep. Echter, daar waar zich eventuele mogelijkheden voordoen zal, met inachtneming van het geldende werving- en selectie beleid, gekeken worden naar de haalbaarheid.

Met betrekking tot punt 3 van de motie kunnen wij u mededelen dat bij elke gemeentelijke aanbesteding van een werk boven de € 250.000,- wordt nagegaan of er mogelijkheden zijn om in het kader van de uitvoering van die opdracht werkzoekenden in te schakelen of opleidingsactiviteiten voor werkzoekenden en/of jongeren te organiseren. In het geval van werken wordt de opdrachtnemer in het bestek verplicht voor minimaal 5% van het aantal gecalculeerde uren werkzoekenden, leerlingen en / of stagiaires in te zetten. Bij aanbestedingen van diensten zal van geval tot geval worden beoordeeld of dit mogelijk is.

De opdrachtnemer is in het kader van de onderhavige opdracht verplicht om “personen met afstand tot de arbeidsmarkt” in te zetten. Dit kunnen werkzoekenden zijn met een uitkering WWB, WIA, of Wajong en SW-werknemers. Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen o.a. ingezet worden door het bieden van een:

- duurzame arbeidsplaats,
- praktijkplaats bij een leer/werktraject (BBL),
- beroepsspecifieke opleiding,
- stageplaats,
- participatieplaats.

In 2012 zijn op 10 projecten 23 personen succesvol bemiddeld naar functies die in het kader van Social Return On Investment (SROI) beschikbaar kwamen. Dit varieerde van grote projecten zoals de bouw van de parkeergarage onder de Media Markt, waar twee fulltime functies gedurende één jaar beschikbaar zijn, tot kleine projecten zoals de verbouw van het trouwpaviljoen, waar “slechts” twee weken SROI ingevuld kon worden. Van deze 23 personen hebben 18 personen betaald werk verricht en 5 personen hebben gewerkt met behoud van uitkering. In dit overzicht is de aanbesteding van de WMO hulpmiddelen niet meegenomen. Conform de offerte van de winnende partij, Schreuder uit Groningen, is met betrekking tot de uitvoering een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de Emco-groep. Ook is de Emco-groep de bediening van bruggen en sluizen in de nieuwe vaarverbinding gegund.

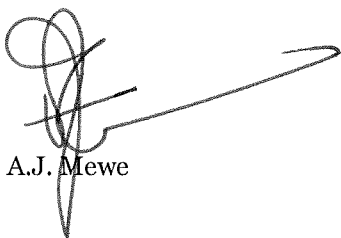
De aanbesteding schoonmaakondersteuning is hierin nog niet meegeteld. In december 2012 en de eerste twee maanden van 2013 heeft deze aanbesteding geleid tot enkele tientallen succesvolle bemiddelingen vanuit WWB en WW. In 2013 zijn er een aantal grote projecten waarin SROI wordt gerealiseerd, te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan het programma “Centrum Vernieuwing Emmen”.

De ervaringen in het jaar 2012 leren dat kleine projecten moeilijker zijn in te vullen dan grote projecten. Aannemers laten meestal de kritische noot horen dat zij enerzijds in deze slechte economische omstandigheden worden gedwongen het werk te realiseren met inschakeling van werkzoekende(n), terwijl zij anderzijds personeel moeten ontslaan. Het inschakelen van onderaannemers maakt het realiseren van social return gecompliceerder.

Wij blijven toezien op de toepassing van het social return bij de aanbesteding inkoop door de eigen organisatie en zullen u hierover informeren.

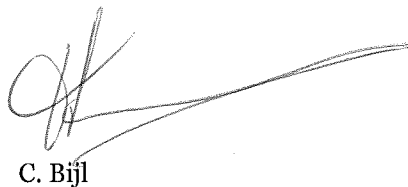
Wij vertrouwen erop u hiermee naar behoren te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Emmen,
Gemeentesecretaris



A.J. Mewe

L. Burgemeester



C. Bijl