

Reactie Baanbrekend Drechtsteden op contractering maatwerkvoorziening begeleiding

Rivas

| | |
|--|---|
| <p>Rivas stelt voor om in 2015 en 2016 geen social return toe te passen vanwege de korting van 25% die de Drechtsteden voor 2015 heeft opgelegd en andere bezuinigingsmaatregelen zoals de bezuiniging op de thuiszorg die overgeheveld wordt naar de zorgverzekeringswet.</p> | <p>Wij begrijpen dat de korting en andere bezuinigingsmaatregelen negatieve gevolgen voor uw uitvoering heeft maar dit betekent niet we van de minimale eis van 5% van de opdrachtwaarde kunnen afwijken. Vanuit de markt zijn er diverse voorstellen en acties geopperd die ook binnen Rivas toepasbaar kunnen zijn. Daarnaast presenteren we vanuit de Drechtsteden ook een aantal voorstellen om social return in te zetten. Hierbij gaan wij er vanuit dat er voldoende aanknopingspunten zijn om SROI uit te voeren.</p> |
| <p>Rivas stelt voor op basis van vrijwilligheid te bezien of er een alsnog een bijdrage social return geleverd kan worden door gebruik te maken van diensten van Drechtwerk of andere instanties.</p> | <p>In overleg met de Drechtsteden kan naar maatwerkoplossingen gezocht worden die passen binnen de bedrijfsvoering van Rivas, waarbij gebruik maken van de diensten van Drechtwerk tot de mogelijkheden behoort.</p> |

Het Parkhuis

| | |
|--|--|
| <p>Het Parkhuis geeft aan moeite te hebben met de indeling van de focus groepen. Zij gaan uit van een krimpmarkt en uitstroom van medewerkers in plaats van instroom van kandidaten uit focus groep 1.</p> | <p>Het social return beleid van de Drechtsteden richt zich op doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die afstand wordt uitgedrukt in een waarde.</p> <p>Hiermee wil de opdrachtgever stimuleren dat de kandidaat die het meeste moeite heeft om een plek op de arbeidsmarkt te vinden een kans krijgt.</p> <p>Het staat u vrij kandidaten te kiezen uit groep 1 en of 2. Wanneer u kiest voor kandidaten uit groep 2, zijn dit kandidaten met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt en heeft voor de invulling van SROI dan ook een lagere waarde. U zal dan meerdere kandidaten of kandidaten gedurende langere periode in moeten zetten om aan de 5% van de opdrachtwaarde te voldoen.</p> |
| <p>Het Parkhuis ziet mogelijkheden in de</p> | <p>Dit is conform de regeling en behoort</p> |

| | |
|--|--|
| inzet van BBL leerlingen. | tot de mogelijkheden. |
| Het Parkhuis meent in te boeten op kwaliteit wanneer zij kandidaten uit groep 1 moeten blijven aannemen. | Het Parkhuis zou dit kunnen ondervangen door eigen medewerkers doorgroeikansen te bieden waardoor er ruimte komt voor instroom van minder gekwalificeerde kandidaten. Ook zou u jobcarving kunnen overwegen. Bepaalde werkzaamheden die nu door kandidaten uit een bepaalde functiegroep worden uitgevoerd kunnen door lager gekwalificeerde medewerkers uitgevoerd worden. Er zijn diverse hulpmiddelen die in kaart kunnen brengen of jobcarving mogelijk is. Daar kan Drechtsteden u in ondersteunen. |
| Het Parkhuis vraagt het aanstellen van vrijwilligers voor social return in heroverweging te nemen. | Social return is bedoeld om kandidaten een plaats te geven op de arbeidsmarkt met uitzicht op financiële zelfstandigheid. SROI heeft niet als doel om door middel van de inzet van vrijwilligers verdringing van professionals te stimuleren. |

| | |
|--|--|
| | |
| Het Parkhuis vindt het onduidelijk geformuleerd dat je als aanbieder social return mag verleggen naar je leveranciers. | De aanbieder blijft zelf verantwoordelijk voor de invulling van de opgelegde social return verplichting maar het is toegestaan de invulling door te voeren naar (toe)leveranciers van de aanbieder. Drechtsteden kan de aanbieder hierin ondersteunen door met de aanbieder in gesprek te gaan en deze kandidaten voor te stellen. |
| Het Parkhuis wil dat de eis dat de kandidaten afkomstig zijn uit de Drechtsteden vervalt. | De Drechtsteden is verantwoordelijk voor haar inwoners en wil dan ook zoveel mogelijk van haar inwoners aan het werk helpen. Kandidaten uit de Drechtsteden kunnen wel buiten de Drechtsteden gaan werken. |
| Het Parkhuis ziet mogelijkheden kandidaten via een Werkervaringsplaats of stage ervaring op te doen. | In overleg met Drechtsteden kunnen kandidaten tijdelijk werkervaring opdoen met behoud van uitkering of loonkostensubsidie. |

Pameijer

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Pameijer pleit ervoor dat kandidaten | Het aanstellen van een kandidaat uit |
|--------------------------------------|--------------------------------------|

| | |
|---|--|
| die binnen hun sociaal plan vallen en personeel op de herplaatsinglijst staan meetellen voor social return. | deze groep kan meetellen voor sociaal return. Hiermee wordt werkloosheid voorkomen. Echter, herplaatsing heeft geen gevolgen voor de verlaging van inkomsten van de betreffende kandidaat. |
| Pameijer stelt voor de koppeling van de doelgroep aan de Drechtsteden los te laten. | De Drechtsteden is verantwoordelijk voor haar inwoners en wil dan ook zoveel mogelijk van haar inwoners aan het werk helpen. Kandidaten uit de Drechtsteden kunnen wel buiten de Drechtsteden gaan werken. |
| Pameijer pleit ervoor ook zelf kandidaten uit de doelgroep te mogen aanstellen | Dit kan vanzelfsprekend, Drechtsteden zal toetsen of de kandidaat tot de doelgroep behoort en de bijbehorende waarde vaststellen ivm de verrekening van de SROI som. |

Yulius

| | |
|--|--|
| Leidt veel kandidaten op, op diverse niveaus in de zorg waarvan de kosten niet dekkend zijn. Yulius acht het redelijk dat de Drechtsteden de waarde van de kandidaten op scholing, focus 2 gelijk stelt met die van kandidaten uit Focus 1 | <p>Het social return beleid van de Drechtsteden richt zich op doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Die afstand wordt uitgedrukt in een waarde.</p> <p>Hiermee wil de opdrachtgever stimuleren dat de kandidaat die het</p> |
|--|--|

meeste moeite heeft om een plek op de arbeidsmarkt te vinden een kans krijgt.

Het staat u vrij kandidaten te kiezen uit groep 1 en of 2. Wanneer u kiest voor kandidaten uit groep 2, zijn dit kandidaten met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt en heeft voor de invulling van SROI dan ook een lagere waarde. U zal dan meerdere kandidaten of kandidaten gedurende langere periode in moeten zetten om aan de 5% van de opdrachtwaarde te voldoen.