

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille H. van der Molen
Auteur Dhr. P. Haker
Telefoon 5114039 E-mail: phaker@haarlem.nl
SZW/BB Reg.nr. 2009/199299
Kopiëren: bijlagen
B & W-vergadering van 10 november 2009

Onderwerp

Haalbaarheidsonderzoek City Stewards

DOEL: Besluiten

Op verzoek van de Raad heeft het College onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van het realiseren van City Stewards in combinatie met re-integratie uit de bijstand. Bijgaand treft u de resultaten van het onderzoek aan.

B&W

1. Het College van B&W neemt kennis van het haalbaarheidsonderzoek naar de realisatie van City Stewards 'Stadstewards in Haarlem: Goed idee?!'.
2. Het college geeft Paswerk opdracht om het project City Stewards uit te werken als één van de varianten van werksoorten binnen het Work First programma.
3. Het college beantwoordt hiermee toezegging 992 en 1337 'City Stewards' aan de commissie Samenleving.
4. De kosten van het Work First programma staan opgenomen in het Werkdeel Wwb. De eventuele implementatiekosten maken onderdeel uit van de uitwerking door Paswerk en kunnen eveneens ten laste worden gebracht van het Werkdeel Wwb.
5. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit

Collegebesluit

Onderwerp: Haalbaarheidsonderzoek City Stewards

Reg. Nummer: SZW/BB/2009/199299

1. Inleiding

Op verzoek van de Raad heeft het college onderzoek gedaan naar de haalbaarheid van het realiseren van City Stewards in combinatie met re-integratie uit de bijstand. Aanleiding voor het verzoek van de Raad zijn ervaringen in Groningen met deze functie en het bijbehorend leerwerktraject.

Bijgaand treft u de resultaten van het onderzoek aan. Op basis hiervan stellen wij voor om aan Paswerk een voorstel te vragen om het project daadwerkelijk uit te voeren als variant op de mogelijkheden die Paswerk al biedt in het kader van Work First. Na beoordeling van het voorstel van Paswerk volgt een definitief besluit over de realisatie van het project.

2. Besluitpunten college

1. Het College van B&W neemt kennis van het haalbaarheidsonderzoek naar de realisatie van City Stewards ‘Stadstewards in Haarlem: Goed idee?!’.
2. Het college geeft Paswerk opdracht om het project City Stewards uit te werken als één van de varianten van werksoorten binnen het Work First programma.
3. Het college beantwoordt hiermee toezegging 992 en 1337 ‘City Stewards’ aan de commissie Samenleving.
4. De kosten van het Work First programma staan opgenomen in het Werkdeel Wwb. De eventuele implementatiekosten maken onderdeel uit van de uitwerking door Paswerk en kunnen eveneens ten laste worden gebracht van het Werkdeel Wwb.

3. Beoogd resultaat

Het project City Stewards beoogt enerzijds een bijdrage te leveren aan het aantrekkelijke imago van de Haarlemse binnenstad. Anderzijds betreft het een leerwerktraject voor bijstandsgerechtigden.

4. Argumenten

het project draagt bij aan:

- een gastvrije, toegankelijke en veilige sfeer in de openbare ruimte.
- De re-integratie van bijstandsgerechtigden.

5. Kanttekeningen

Niet van toepassing.

6. Uitvoering

Hoofdafdeling SZW geeft Paswerk opdracht voor het schrijven van een concreet plan van aanpak.

7. Financiële gevolgen

In het haalbaarheidsonderzoek is een begroting opgesteld. De totale begroting bedraagt ruim € 1 miljoen voor de periode 2010-2013. De grootste kostenpost ad € 600.000 salariskosten maken al onderdeel uit van onze overeenkomst Work First met Paswerk. Dat geldt tevens de trajectkosten ad € 180.000. De overbruggingspremie is als één van de re-integratievoorzieningen opgenomen in de re-integratieverordening Wwb en daarmee onderdeel van het Werkdeel Wwb.

De implementatiekosten staan nog niet beschreven en zullen onderdeel uitmaken van de offerte van paswerk en kunnen eveneens ten laste worden gebracht van het Werkdeel Wwb.

8. Bijlagen

Haalbaarheidsonderzoek 'Stadstewards in Haarlem: Goed idee?!, samengevatte resultaten van het onderzoek naar de wenselijkheid en haalbaarheid van de functie stads- of city stewards in Haarlem'.

Het college van burgemeester en wethouders

de secretaris

de burgemeester



bureau paul oomen

training | advies | interimmanagement | projectontwikkeling

Advies naar aanleiding haalbaarheidsonderzoek Stadstewards in Haarlem.

Haarlem, 31 augustus 2009



Inleiding

Op verzoek van de gemeenteraad heeft het college van B & W opdracht gegeven onderzoek te doen naar de wenselijkheid en haalbaarheid van de functie 'City-Steward' of 'Stadsteward'.

Uitgangspunt was dat de functie twee doelen moet dienen:

- Een bijdrage aan een gastvrije atmosfeer van de (binnen)stad
- Een nieuw traject aanbieden met realistische, duurzame perspectieven voor een bepaalde groep mensen met een WWB uitkering op een reguliere functie op de arbeidsmarkt.

In het onderzoek zijn o.a. de volgende zaken onderzocht:

- Is het voor Haarlem zinvol om in navolging van Groningse initiatieven te werken met een functie als citysteward of stadsteward?
- Wat zou de functie van Stadsstewards dan moeten inhouden?
- Aan welke voorwaarden moet er voldaan worden wil de functie leiden tot succesvolle duurzame instroom op de arbeidsmarkt?

Resultaten van het onderzoek

Uit het onderzoek is gebleken dat de vrijwel alle relevante Haarlemse gesprekspartners van mening zijn dat de functie van Stadsteward een bijdrage kan leveren aan de aantrekkelijkheid van de binnenstad. Van belang daarbij is dat de geformuleerde randvoorwaarden gerealiseerd c.q. gewaarborgd worden. Het betreft een functie met een representatief karakter waarbij doorstroming met een relevante startkwalificatie voor de arbeidsmarkt daadwerkelijk geborgd moet zijn.

Tevens is gebleken dat er Paswerk bedrijven in beginsel bereid en in staat is op te treden als werkgever en trajectbegeleider voor kandidaten.

De ervaringen in Groningen hebben geleerd dat vrijwel alle kandidaten uit de eerste groepen binnen een jaar hun MBO2 diploma haalden en een reguliere baan gevonden hadden. Hieruit kan men concluderen dat het in Groningen een zinvol re-integratie-instrument is gebleken.

In de bijlage treft u een uitgebreide samenvatting van de onderzoeksresultaten.



Advies

Op basis van de onderzoek resultaten stellen wij het volgende voor:

- Ook in Haarlem een experiment te starten met het instellen van de functie van Stadsteward met als oogmerken:
 - Uitbreiding van het aanbod van effectieve re-integratietrajecten voor mensen met rechten op een WWB uitkering.
 - Het versterken van de aantrekkelijkheid van de Binnenstad. Het is hiermee eerder een marketing- dan een veiligheidsinstrument.
- Dit experiment aan te gaan voor een periode van 3 jaar m.i.v. 1 januari 2010.
- Paswerk bedrijven te vragen als werkgever én trajectbegeleider
- Te investeren in commitment bij de Haarlemse werkgevers door:
 - Een intentieverklaring te vragen dat er bij vacatures eerst kandidaten uit de pool van 'Stadstewards' benaderd worden.
 - Een bijdrage te vragen in de kosten van bijvoorbeeld de uniformen of de huisvesting. Een optie kan zijn dit via het onlangs ingestelde ondernemers fonds te doen.
- In samenwerking met Paswerk bedrijven als beoogd uitvoerder een implementatieplan op te stellen en Paswerk verantwoordelijk te maken voor werving en selectie van deelnemers.
- In samenwerking met Paswerk bedrijven bepalen wat de omvang van de eerste groep deelnemers moet zijn om te starten. Vooralsnog is ons voorstel te straten met een groep van minimaal 5 deelnemers. Als er eenmaal een groep gestart is moet het mogelijk zijn voor deelnemers om individueel in te stromen.
- Als randvoorwaarden c.q. selectiecriteria¹ te stellen dat beoogde deelnemers:
 - Aanmerking komen voor een bijstandsuitkering c.q. voldoen aan de eisen van de re-integratieverordening.
 - In staat zijn om een representatief voorkomen en houding te ontwikkelen
 - In potentie in staat een diploma op MBO2 niveau te halen
 - Gemotiveerd voor de functie en op termijn een baan in de detailhandel ambiëren.

Aanvullende overweging

Te overwegen valt kandidaten met een WW-uitkering maar onvoldoende startkwalificaties voor de arbeidsmarkt en herintredende vrouwen in aanmerking te laten komen voor een dit traject. Dit vraagt wel nader onderzoek naar de financieringsmogelijkheden.

¹ In de bijlage is aanvullende informatie te vinden.

Begroting

Bij het opstellen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Vanaf 2010 doorlopen 10 personen/jaar dit traject. Vanaf het laatste kwartaal 2010 beginnen deelnemers door te stromen.
- Na drie jaar hebben in totaal 30 deelnemers hun minimale startkwalificatie voor de arbeidsmarkt gehaald (MBO2-diploma) en zijn ook doorgestroomd naar een reguliere functie.
- De tarieven van de trajectkosten en overbruggingspremies zijn gebaseerd op de huidige afspraken. Verondersteld wordt dat deze voldoen.

Kosten	Per traject ²	2009	2010 ³	2011	2012	2013	Totaal ⁴
Loonkosten ⁵	€ 19.800	p.m.	€ 200.770	€ 203.781	€ 206.838	pm	€ 611.389
Trajectkosten ⁶	€ 6.000		€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	pm	€ 180.000
Overbruggingspremie ⁷	€ 8.000		€ 10.000. ⁸	€ 80.000	€ 80.000	€ 80.000 ⁹	€ 250.000
Implementatiekosten		p.m.	n.v.t	n.v.t	n.v.t		
Totalen	€ 33.800		€ 270.770	€ 343.781	€ 346.838	€ 80.000	€ 1.041.389

Financiering

Bovenstaande kosten kunnen gefinancierd worden uit het werkdeel van het budget voor de uitvoering van de wet werk en bijstand.

Aanvullende financiering door ondernemers kan dan voornamelijk ingezet worden ter versterking van de representativiteit van de functie (bijvoorbeeld ten behoeve van kwaliteit van uniformen, huisvesting, communicatiemiddelen etc.)

² Gebaseerd op prijspeil minimumloon d.d. 1 juli 2009 inclusief vastgestelde vergoeding werkgeverslasten. Trajectkosten en overbruggingspremie zoals nu voor vergelijkbare andere trajecten worden vergoed.

³ Uitgaande van 10 deelnemers het volledige jaar

⁴ Inflatiecorrectie en CAO bepalingen vaststellen en toepassen. In deze berekeningen is een inflatiecorrectie van 1,5% gehanteerd

⁵ In principe aanstelling voor 40 uur met loon 100% van wettelijk minimumloon. Dit is het bedrag dat op dit moment op jaarbasis aan Paswerk vergoed wordt voor de kosten van 'verloning' inclusief de werkgeverslasten.

⁶ Inclusief huisvesting, scholing, begeleiding en kleding. In het kader van work first trajecten heeft de gemeente Haarlem op dit moment € 6.000,- per traject dat door Paswerk uitgevoerd wordt beschikbaar.

⁷ Dit betreft de premie die een werkgever het eerste jaar maximaal ontvangt als hij een deelnemer voor minimaal een half jaar in dienst neemt. Deze kosten worden gemaakt/vergoed op het moment dat een deelnemer uit het traject doorstroomt naar een reguliere functie.

⁸ Verondersteld wordt dat er in het laatste kwartaal 5 mensen al doorstromen en vijf werkgevers in aanmerking komen voor één kwartaal overbruggingspremie à € 2000,-.

⁹ Dit betreft de kosten van de overbruggingspremies van deelnemers die aan het eind van 2012 doorstromen.



Evaluatie en vervolg

Het is wenselijk de voortgang van dit traject jaarlijks te evalueren. Geadviseerd wordt hierbij de volgende aspecten expliciet aandacht te geven:

- Is het als integratietraject een succesvol instrument? Dat wil zeggen:
 - Haalt de beoogde doelgroep binnen een jaar een MBO2 diploma?
 - Stromen deelnemers binnen de termijn inderdaad door naar een reguliere functie die ze anders moeilijk hadden weten te bereiken?
 - Zijn er zaken te verbeteren en/of zijn ervaringen ook voor andere trajecten te benutten?
- Voegt de functie toe aan de aantrekkelijkheid van de binnenstad? D.w.z.
 - Ervaren bezoekers en ondernemers een meerwaarde?
 - Ondersteunt de functie de ambities en plannen van City-marketing?
- In het wenselijk dit traject ook na 2012 te handhaven?
 - In welke vorm?
 - Met welke financiering?



bureau paul oomen

training | advies | interimmanagement | projectontwikkeling

Stadstewards in Haarlem: Goed idee?!

Samengevatte resultaten van het
onderzoek de wenselijkheid en
haalbaarheid van de functie stads-
of city stewards in Haarlem

Bijlage bij advies van college van Burgemeester en wethouders.
augustus 2009



Inhoudsopgave

Samenvatting	blz 3
Inleiding	blz 4
1) Korte begripsverkenning <i>Gastheren/vrouwen, bruggenbouwers, (aanvullende) veiligheidsfunctionarissen. Leertraject en/of leertraject ondersteuning</i>	blz 5
2) Uitgangspunten en onderzoeksopzet <i>Uitgangspunten Opzet Werkwijze</i>	blz 6
3) Bevindingen en resultaten <i>Positionering Rol en functie inhoud Selectie Opleiding Doorstroming en baangaranties Werkgevers c.q. uitvoerders</i>	blz 8 blz 9
4) Begroting en Financiering	blz 12
<i>Bijlagen</i>	
1) Memo Randvoorwaarden	blz 13
2) Lijst van gesprek partners	blz 15
3) Bronnen	blz 16



Samenvatting

In opdracht van de afdeling Sociale zaken en werkgelegenheid is onderzocht of het zinvol is om met een opleiding en re-integratietraject "Stadstewards" te beginnen.

Op deze gedachte is over het algemeen positief gereageerd onder de voorwaarde dat eventuele kandidaten in staat zijn een representatieve rol te spelen en voldoende potentie hebben om daadwerkelijk een MBO2 diploma te halen.

Aangevuld met de ervaringen en opmerkingen uit Groningen komen wij tot de conclusie dat een eventueel traject voor stadstewards een zinvolle aanvulling kan zijn op de aantrekkelijkheid van de binnenstad én het pakket van trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Verschillende gesprekspartners hebben aangegeven waar nodig een inhoudelijke bijdrage aan de invulling van de functie te willen geven.

Een van de beoogde uitvoerders heeft aangegeven in principe geïnteresseerd te zijn maar wilde in dit stadium nog geen begroting maken.

Tot nu toe zijn er geen aanvullende middelen 'gevonden' om een eventueel traject te financieren. Bij het inmiddels opgerichte ondernemersfonds zou eventueel wel een bijdrage aangevraagd kunnen worden.

Hoewel er geen garanties zijn naar een reguliere baan is de verwachting dat dit traject de kansen op een baan aanzienlijk zal vergroten doordat een reguliere opleidingen en werk met elkaar gecombineerd worden. Bovendien krijgen de deelnemers tijdens hun traject veel gelegenheid om actief contact te leggen en kennis te maken te leggen met potentiële werkgevers.

Aan de hand van de gevoerde gesprekken is een memo opgesteld dat kan dienen als leidraad voor het opstellen van een begroting c.q. offerte.

In de bijlage met de gespreksverslagen is desgewenst aanvullend materiaal te vinden voor gedetailleerdere functie-invulling.

Vooralsnog ligt voor de hand met Paswerk bedrijven verder in gesprek te gaan. Een optie is nog nader onderzoeken of Kontext een interessante partner kan en wil zijn.



Inleiding

Op verzoek van de gemeenteraad heeft het college van B & W de optie om in Haarlem met Stadsstewards te gaan werken verder willen onderzoeken.

De afdeling Sociale Zaken en werkgelegenheid van Haarlem heeft de intentie om haar pakket van re-integratie trajecten uit te breiden met een leerwerktraject voor Stadsstewards.

Aanleiding voor het verzoek van de Raad zijn ervaringen in Groningen met deze functie en het bijbehorend leerwerktraject.

De afdeling sociale zaken heeft opdracht gegeven het onderwerp nader te verkennen en te komen met een advies hierover.

De vraag luidde hierbij:

“Is het wenselijk, mogelijk en zinvol om een leerwerk c.q. re-integratietraject voor mensen met een bijstand uitkering aan te bieden?”

“Dit traject moet een realistisch perspectief bieden op doorstroming naar de arbeidsmarkt met een startkwalificatie op MBO2 niveau”.

In het invloegende treft u allereerst de korte begripsverkenning die aanleiding is geweest voor de onderzoeksopdracht. Vervolgens gaan we summier in op de uitgangspunten, onderzoeksopzet en de gesprekspartners.

Na de onderzoeksopzet volgen een beknopte thematische weergave van de bevindingen.

Uit deze bevindingen concluderen wij dat het zinvol is om verder te investeren in de functie van Stadsteward.

In dit rapport zijn een tweetal bijlagen opgenomen. Allereerst een memo aan dat als weerslag geldt van dit onderzoek en dat kan dienen als leidraad bij het aanvragen van offertes. De tweede is een overzicht van de gesprekspartners die in de loop van het onderzoek gesproken zijn.

Naast dit verslag is er ook nog een uitgebreidere bijlagen bundel. Deze bevat, naast de oorspronkelijke startnotitie en tussentijdse evaluatieve opmerkingen, alle notities van de gesprekken die er in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd.



1) Korte begripsverkenning

Stadsstewards:

Gastheren/vrouwen, bruggenbouwers en (aanvullende) veiligheidsfunctionarissen.

De manier waarop de functie van stadsteward ontwikkeld of ingezet wordt varieert per stad. Soms wordt er gewerkt met vrijwillige 'interculturele stewards' die vooral bedoeld zijn om de sociale cohesie binnen een stad te versterken (Antwerpen). In andere gevallen wordt er vooral tijdens evenementen met stewards gewerkt die dan vaak onder studenten geworven worden (Brussel). In Groningen hebben ze o.a. tot doel het aantrekkelijke imago van de binnenstad te versterken.

Wat het begrip en de functie kenmerkt is dat er:

- Wordt bijgedragen aan een gastvrije, soms zelfs zorgzame, atmosfeer in de openbare ruimte.
- Een aanvullende regulerende taak wordt vervuld bij evenementen of onoverzichtelijke situaties in de stad (bijvoorbeeld bouwactiviteiten)
- Een aanvullende bijdrage geleverd op veiligheidvoorzieningen en –diensten door korte lijnen met andere diensten.
- Positieve interventies kunnen worden gepleegd in de interactie tussen gebruikers van de openbare ruimte
- Laagdrempelige wandelende informatiepunten zijn over wat er in de stad te vinden, te doen of te beleven is.

De centrale gedachte achter *functie* lijkt de volgende:

De stad wordt leuker, toegankelijker én veiliger als er goede gastheren en –vrouwen rondlopen.

Stadssteward als leertraject en/of leertraject ondersteuning

De functie van Stadssteward wordt onder een aantal voorwaarden ook gezien als een mogelijkheid voor mensen die langdurig werkloos zijn, en/of over te weinig kwalificaties beschikken om zelfstandig terug te keren op de arbeidsmarkt.

In het 'Groningse model' wordt de functie gecombineerd met een 'dubbel' leertraject.

In dit leertraject wordt aandacht besteedt aan kennis en vaardigheden die *direct van belang zijn voor de functie* van stadsteward.

Daarnaast wordt er een traject aangeboden en gefaciliteerd dat gericht is op een *toekomstige functie* en arbeidsplaats. Dit laatste meestal in de detailhandel.

In Groningen zijn afspraken gemaakt met het lokale bedrijfsleven over doorstroming van de kandidaten met een afgeronde opleiding.



2) Uitgangspunten en onderzoeksopzet

Voor de functie werden op voorhand een aantal uitgangspunten geformuleerd die een centrale rol speelden bij de (uitvoering van) de onderzoeksopzet.

Uitgangspunten

- De functie van “Stadssteward” moet daadwerkelijk bijdragen aan de ontwikkelingsmogelijkheden en het carrièreperspectief van de mensen die deze functie vervullen.
- Stadsstewards moeten iets toevoegen aan een gastvrije, aantrekkelijke en prettige atmosfeer van de (binnen)stad. De functie dient aan te sluiten bij de ambities en afspraken van bijvoorbeeld het City Management groep of de Citymarketing.
- Het opleidingstraject/ de “training on the job” moet gericht zijn op deelnemers met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen die bij aanvang nog niet zelfstandig in een reguliere baan kunnen functioneren.
- De onderzoeksaanpak is gericht op het al onderzoekende draagvlak voor het concept te verwerven. Dit betekent:
 - Mogelijke relevante partners zo goed mogelijk informeren en actief betrekken bij vormgeving.
 - Wensen en ambities van mogelijke partners ‘meenemen’ in functieprofielen en randvoorwaarden.
 - In kaart brengen mogelijke reserves partners en formuleren van oplossingsrichtingen.
 - Er wordt gestreefd naar commitment bij potentiële stakeholders.

Opzet

In de onderzoeksopzet is gekozen voor het bewandelen van een aantal ‘sporen’.

- Zo goed mogelijk gebruik maken van ervaringen elders (m.n. Groningen)
- In kaart brengen van wie eventueel ‘stakeholders’ of partners zijn in de binnenstad van Haarlem.
- Onderzoeken wat de gewenste ‘positionering’ van de functie zou moeten zijn naast andere functionarissen die de openbare ruimte van de stad een verantwoordelijkheid en rol hebben, met extra aandacht gericht op functionarissen die een rol op het gebied van veiligheid hebben.
- Aandacht voor de gewenste inhoud van de functie inclusief de gewenste opleiding voor de functie én voor een toekomstige reguliere baan.

Werkwijze

Na een eerste verkenningen van wie mogelijk relevante ‘spelers’ zijn voor het vraagstuk zijn er met alle partijen gesprekken gevoerd over de vraag of de functie van stadstewards iets aan de stad Haarlem kan toevoegen en aan welke voorwaarden er dan voldaan dient te worden.

Er waren gesprekspartners van verschillende orde:

- Partners met een verantwoordelijkheid in de openbare ruimte (handhavers van afdeling veiligheid)
- Potentiële werkgevers of uitvoerders (Afdeling veiligheid, Paswerk, Schalm)
- Functionarissen die uit hoofde van hun functie inzicht hebben in het reilen en zeilen van de binnenstad (Centrummanager gemeente, City manager)



- (Vertegenwoordigers) van ondernemers (voorzitter citymanagement groep en centrummanagement groep)
- (Vertegenwoordigers van) de afdeling citymarketing

Van alle gesprekken zijn korte notities gemaakt die in de bijlagen bundel zijn terug te vinden. Hiermee is een verzameling opmerkingen en ervaringen vastgelegd die voor een eventuele uitvoerder een extra basis kan bieden voor het vormgeven van een eventueel traject. In het hier volgende zullen we kort thematisch in gaan op de bevindingen en resultaten. Uit deze bevindingen concluderen wij dat het zinvol is om verder te investeren in de functie van Stadsteward.



3) Bevindingen en resultaten

Positionering

Voor het succes van de functie en de trajecten is het essentieel dat de verwachtingen aan de deelnemers/functionarissen realistisch en zinvol zijn. Daarnaast is het belangrijk dat er een duidelijk onderscheid is met anderen die óók een rol spelen in openbare ruimte van de stad.

City- of stadstewards zijn bedoeld als een aanvulling op de gastvrijheid van de (binnen) stad. Hun belangrijkste verantwoordelijkheid is daarmee mensen van dienst te zijn met informatie over activiteiten en of routes.

Ze hebben meer een dienstbare dan een toezichhoudende taak.

Ze zijn eerder een verlengstuk van City Marketing of Haarlem promotie initiatieven dan antwoord op veiligheidsvraagstukken.

Deze positie dient tot uitdrukking te komen in

- selectie van de kandidaten
- inhoud van de functie of het functieprofiel
- kleurkeuze van kleding of uniform
- gestelde en geboden randvoorwaarden (m.n. informatievoorziening)

Rol en functie inhoud

De citystewards kunnen een bijdrage leveren aan een gastvrije atmosfeer in de binnenstad en op die manier bijdragen aan eventuele bijzondere ambities m.b.t. de binnenstad (“beste binnenstad”, “beste winkelstad”).

Op dit goed te kunnen doen moeten ze:

- Goed de weg kennen
- Op strategische plaatsen rondlopen en herkenbaar zijn¹.
- Goed geïnformeerd zijn over aantrekkelijke bijzonderheden (cultuurprogramma's musea, hofjes e.d.) De afdeling city marketing wil hier wel een bijdrage aan leveren².
- Goed geïnformeerd zijn over bereikbaarheidsprobleem en bezoekers kunnen informeren over alternatieve routes of parkeermogelijkheden.

Vrijwel alle gesprekspartners zien een waardevolle aanvulling voor de binnenstad met deze functie. Wel vraagt de taakinfilling de nodige aandacht. Hebben ze elke dag van de week wel genoeg te doen?

Selectie

Voor het succesvol doorlopen van het traject en het vervullen van de functie zijn een aantal selectie criteria van belang. De toetsing hiervan dient bij de uitvoerende partner te liggen.

Criteria om in aanmerking te komen:

- Gemotiveerd zijn voor de functie en bijpassende opleiding van verkoopmedewerker
- Voldoende representatief zijn of kunnen worden voor de functie
- In staat zijn om een opleiding op MBO2 niveau daadwerkelijk met succes af te ronden.
- Uiteraard bereid en in staat om te voldoen aan eisen als de opleiding volgen en werktijden aan te houden.

¹ Meestal in de binnenstad of op plekken die een directe relatie met de binnenstad hebben (Station, parkeergarages algemeen en Cronjé in het bijzonder).

² Door bijvoorbeeld thema informatiebijeenkomsten, aansluiten bij de stadswandelingen enz)



Opleiding

Voor de functie zijn twee 'opleidingstrajecten' van belang.

- Deelnemers moeten ingewerkt worden op de functie. Dit gebeurt in de groep en, als er al mensen langer meelopen, al samenwerkend met ervaren deelnemers. Informatie van City Marketing vormt hierin een belangrijke element, evenals informatie over 'stand van de binnenstad' als het gaat om (weg)werkzaamheden e.d.
- Deelnemers volgen een beroepsbegeleidende leerweg opleiding op MBO2 niveau. Dit gebeurt collectief op een wijze waarop deelnemers niet allemaal tegelijk hoeven in- en uitstromen. Voor de hand ligt de opleiding "Verkoopmedewerker 2" gezien de beoogde relatie met de binnenstad ondernemers.

Doorstroming en baangaranties

Op dit moment zijn er geen baangaranties te geven voor de stadstewards.

De ervaring in Groningen is de stadstewards bij eventuele werkgevers in de binnenstad een voorsprong opbouwen doordat ze elkaar al kennen en de stadstewards ' dicht bij het vuur zitten'. De Groningen city management groep heeft zich wel gecommitteerd aan dit project. Er worden geen baangaranties geboden maar bestaat wel een afspraak dat bij eventuele vacatures er eerst gekeken wordt naar de groep deelnemers aan dit traject.

Gebleken is dat de eerste groep van 10 deelnemers allemaal na een jaar hun MBO2 diploma gehaald hebben en ook daadwerkelijk een baan hebben (begin 2009).

In de centrum management groep werd vooralsnog niet afwijzend geregeerd op het voorstel om de afspraak te maken dat er bij vacatures éérst naar de groep stadstewards gekeken zou worden.

Voor het succes van een eventueel traject voor stadstewards is het van groot belang dat er een bepaalde vorm van commitment bij Haarlemse werkgevers bestaat.



Werkgevers c.q. uitvoerders

Met een drietal organisaties zijn gesprekken gevoerd in verband met een mogelijk werkgeverschap voor de functie het traject.

Afdeling Handhaving Openbare Omgeving (HOO)

De aanleiding om met de afdeling HOO in gesprek te gaan was het feit dat juist deze afdeling ervaring heeft met werken in de openbare ruimte. Bovendien heeft zij in het verleden eerder gewerkt met mensen die aan een re-integratietraject begonnen.

Om een aantal redenen zag de afdeling geen rol voor zichzelf als werkgever:

- De combinatie van openbare orde en veiligheidstaken en 'gastheerschap' binnen één organisatie is niet bevorderlijk voor een heldere positionering van de stadsstewards in de binnenstad. Naar verwachting van deze afdeling is dit sowieso niet eenvoudig.
- De afdeling heeft veel aandacht nodig voor de eigen mensen en huidige taken en acht het niet wenselijk dit te combineren met een nieuwe rol als werkgever en begeleider voor deze trajecten.

Kringloop en re-integratiebedrijf de Schalm

De Schalm is gepolst als eventueel begeleider en werkgever omdat zij zich toelegt op re-integratie- en opleidingstrajecten en bovendien winkels heeft. Dit laatste is relevant in relatie tot de beoogde MBO2 opleiding.

Ook de Schalm ziet vooralsnog geen rol voor zichzelf omdat:

- Het optreden als werkgever geen core-business is voor dit bedrijf
- Zij vooral ervaring heeft met trajecten voor andere doelgroepen (met grotere afstand tot de arbeidsmarkt)
- In samenwerkingspartner Paswerk een meer geëigende werkgever zag.

Paswerk bedrijven

In een vroeg stadium van het onderzoek is er een gesprek gevoerd met Paswerk bedrijven. In dit gesprek gaven zij aan geïnteresseerd te zijn in een rol als werkgever, bij voorkeur met een integrale verantwoordelijkheid. D.w.z. zowel als het juridische werkgeverschap als de inhoudelijke begeleiding en uitvoering.

In een later stadium is alle verzamelde informatie ook aan Paswerk verstrekt.

In het kader van dit onderzoek is Paswerk ook gevraagd om een voorlopige begroting te maken van eventuele kosten van een dergelijk traject. Dit wilde zij in dit stadium nog niet doen. Ze verwees daarbij naar de afspraken in het kader van work first trajecten. In het eerdere gesprek had Paswerk wel al een aantal concrete gedachten over routes en uitvalsbasis voor de Stadstewards³.

³ Gedacht werd om huidige projecten als de fietsenstallingen hierbij te benutten. Wel moeten in dat geval nog goed gekeken worden naar de opmerkingen die in de verschillende gesprekken met anderen over de routes gemaakt zijn.



bureau paul oomen

training | advies | interimmanagement | projectontwikkeling

Mogelijke aanvullende optie

In één van de interviews werd de suggestie gedaan om ook Kontext te benaderen als eventuele werkgever/uitvoerder. Argument hiervoor is dat zij ervaring hebben met de functie van buurtconciërges.

Begroting

Bij het opstellen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Vanaf 2010 doorlopen 10 personen/jaar dit traject. Vanaf het laatste kwartaal 2010 beginnen deelnemers door te stromen.
- Na drie jaar hebben in totaal 30 deelnemers hun minimale startkwalificatie voor de arbeidsmarkt gehaald (MBO2-diploma) en zijn ook doorgestroomd naar een reguliere functie.
- De tarieven van de trajectkosten en overbruggingspremies zijn gebaseerd op de huidige afspraken. Verondersteld wordt dat deze voldoen.

Kosten	Per traject ⁴	2009	2010 ⁵	2011	2012	2013	Totaal ⁶
Loonkosten ⁷	€ 19.800	p.m.	€ 200.770	€ 203.781	€ 206.838	pm	€ 611.389
Trajectkosten ⁸	€ 6.000		€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	pm	€ 180.000
Overbruggingspremie ⁹	€ 8.000		€ 10.000. ¹⁰	€ 80.000	€ 80.000	€ 80.000 ¹¹	€ 250.000
Implementatiekosten		p.m.	n.v.t	n.v.t	n.v.t		
Totalen	€ 33.800		€ 270.770	€ 343.781	€ 346.838	€ 80.000	€ 1.041.389

⁴ Gebaseerd op prijspeil minimumloon d.d. 1 juli 2009 inclusief vastgestelde vergoeding werkgeverslasten. Trajectkosten en overbruggingspremie zoals nu voor vergelijkbare andere trajecten worden vergoed.

⁵ Uitgaande van 10 deelnemers het volledige jaar

⁶ Inflatiecorrectie en CAO bepalingen vaststellen en toepassen. In deze berekeningen is een inflatiecorrectie van 1,5% gehanteerd

⁷ In principe aanstelling voor 40 uur met loon 100% van wettelijk minimumloon. Dit is het bedrag dat op dit moment op jaarbasis aan Paswerk vergoed wordt voor de kosten van 'verloning' inclusief de werkgeverslasten.

⁸ Inclusief huisvesting, scholing, begeleiding en kleding. In het kader van work first trajecten heeft de gemeente Haarlem op dit moment € 6.000,- per traject dat door Paswerk uitgevoerd wordt beschikbaar.

⁹ Dit betreft de premie die een werkgever het eerste jaar maximaal ontvangt als hij een deelnemer voor minimaal een half jaar in dienst neemt. Deze kosten worden gemaakt/vergoed op het moment dat een deelnemer uit het traject doorstroomt naar een reguliere functie.

¹⁰ Verondersteld wordt dat er in het laatste kwartaal 5 mensen al doorstromen en vijf werkgevers in aanmerking komen voor één kwartaal overbruggingspremie à € 2000,-.

¹¹ Dit betreft de kosten van de overbruggingspremies van deelnemers die aan het eind van 2012 doorstromen.



Bijlage 1

Memo Randvoorwaarden

Onderwerp: Randvoorwaarden succesvol traject Stadstewards in Haarlem

Aanleiding: In 1e instantie opgesteld t.b.v. begrotingsvoorstellen in het kader van haalbaarheidsonderzoek 'Stadstewards in Haarlem'.

Inleiding

Hoewel het de nodige tijd heeft gekost om voldoende relevante gesprekken over het voorstel 'Stadstewards' in Haarlem te organiseren en te voeren blijkt het idee wel tot enige enthousiasme te leiden. De meeste betrokken gesprekspartners zien een toegevoegde waarde voor de stad als het lukt om dit traject vorm te geven en er voldoende geschikte kandidaten voor te vinden.

Er wordt gestreefd naar een zeker commitment en bijdrage van de Haarlemse ondernemers voor dit project. Dit is belangrijk voor de beoogde doorstroming van de deelnemers. Deze gesprekken moeten in dit stadium nog gevoerd worden

RANDVOORWAARDEN

Aansturing, Taken en taakomschrijvingen

- Vanzelfsprekend dient er een adequate aansturing en begeleiding geboden te worden.
- Er moeten heldere taken en werkwijzen ontwikkeld worden. De tot nu toe verzamelde informatie biedt hiervoor al voldoende aanzetten om te kunnen beginnen. De volledige informatie is de vinden in de 2^e tussentijdse verzamelbundel met gespreksverslagen van d.d.20 juni 2009.
- Belangrijk is wel er voor te zorgen dat het takenpakket voldoende 'gevuld is'

Werving en selectie

Werving

- Werving in eerste instantie plaats onder WWB-gerechtigden.
 - Het is een optie zijn om de functie ook open te stellen voor zogenaamde niet uitkeringsgerechtigden (herintreders).
 - Een aanvullende optie zou zijn om de functie ook open stellen in het kader van ouderen beleid voor sommige werknemers van de gemeente (gedachte van afdeling Veiligheid).
- Het ligt voor de hand om een wervingsplan op te stellen i.s.m. case managers van WWB afdelingen van sociale zaken en werkgelegenheid van de gemeente Haarlem.
- Niet uitgesloten is dat naburige gemeente ook interesse hebben om deel te kunnen nemen. In Groningen gebeurt dit m.n. door gemeentes die wel kandidaten hebben maar zelf te klein zijn om zinvol vorm te geven aan de functie (je hebt er toch een binnenstad van voldoende omvang voor nodig).
- Geïnteresseerden kunnen zich op eigen initiatief of op voordracht van een casemanager melden. Van alle geïnteresseerden wordt verwacht dat een sollicitatiebrief schrijven/leveren.

Selectie

- De definitieve selectie moet plaats vinden door de 'uitvoerder'/werkgever. Dit is tenslotte de partner die zicht heeft op de eisen van de functie en de mogelijkheden in het traject.



- Er wordt geselecteerd op
 - (vermogen) representatief te zijn/ te worden. De functie is een visitekaartje voor de stad, maar representatief optreden is voor een groot deel ook te leren
 - Het vermogen/ de potentie om daadwerkelijk op MBO2 niveau een diploma te halen
 - Motivatie/ambitie voor de functie en een toekomst als verkoopmedewerker of vergelijkbare functie (vooralsnog)

Opleiding

- Er wordt een intern opleiding/inwerktraject geboden dat gericht is op de functie van Stadsteward. Verschillende partners in de stad kunnen (en willen) hier wel informatie over bijdragen aanleveren (City Marketing, Citymanagers)
- Alle deelnemers volgen een BBL opleiding, in principe voor verkoopmedewerker niveau 2 (een dag in de week?). Dit gebeurt collectief maar biedt voldoende mogelijkheden om op verschillende momenten in de groepen en het programma in te stromen.

Faciliteiten

- Stadsstewards krijgen een herkenbaar, van andere functionarissen in de stad duidelijk te onderscheiden uniform.
- Er moet een duidelijke, herkenbare uitvalsbasis zijn voor de stadstewards. Hier kan koffie gedronken worden maar ook een eventuele voorraad folders aangevuld worden enz. Het is geen 'aanloopcentrum' voor bezoekers.

Kosten

- De loonkosten worden gefinancierd uit de participatie/WWB gelden. Wel moet duidelijk zijn wat de omvang van de aanstelling moet worden (32 uur, 36 uur?)
- De kosten van uniformen en huisvesting moeten duidelijk begroot zijn. Deze kunnen eventueel in de trajectprijs doorberekend worden. Mogelijk is het handiger ze apart te begroten om eventueel aparte (deel)financiering te verwerven (sponsors, ondernemers).
- De kosten van onderwijs/scholing, begeleiding en werkgeverschap dienen in de traject prijs opgenomen zijn.

De status van dit memo

Dit memo is nadrukkelijk een eerste concept met als doel te komen tot een goed onderbouwd advies aan de afdeling Sociale zaken en werkgelegenheid. Suggesties en aanvullende opmerkingen zijn welkom.

De bedoeling van de opsteller is nadrukkelijk een bijdrage te leveren aan het realiseren van het plan 'Stadstewards'. Uit voorgaande onderzoek is gebleken dat er in ieder geval draagvlak is voor het idee. Dit memo is een verzoek aan de beoogd uitvoerder om te komen met een begroting voorstel. Het is (nog) niet op te vatten als een verzoek tot een offerte. Er kunnen dus ook nog geen rechten aan ontleend worden.



Bijlage 2:

Lijst van gesprekspartners

Ondernemers

- Vergadering Centrum- managementgroep d.d. 22 juni 2009
- De heer F. Hessels, voorzitter City Haarlem 30-3-09

Potentiële werkgevers

- Mw. J. Wamelink, de Schalm, de heer M. Deen, De grote Oost , 26-5-09
- De heren J. Coops, V. Sumter, S. Bulters, Paswerk bedrijven
- Management overleg veiligheid gemeente Haarlem, 6-1-09

Sleutelfiguren Binnenstad

- De heer H. Vriend, centrum/wijkmanager binnenstad Haarlem, 13-5-09
- De heer F. Postma, city manager Haarlem, 7-4-09
- De heren M. Rozijn, , L. Lichtenberg, M. Braam en mw. E. Verbruggen afdeling HOO

Inhoudelijke ervaring

- De heer T. van den Berk en Mw. L. Reijnen Stichting Veiligheidszorg Groningen

Onderwijs

- Mw. P. Donker, Nova-college

Andere stakeholders

- De heer M. de Vries, directeur a.i. City Marketing Haarlem, 31-3-09



Bijlage 3:

Gehanteerde bronnen:

Diverse internet sites:

- Gemeentes Nederland
 - Haarlem, Groningen, Amersfoort, Helmond,
- Belgische gemeentes:
 - Antwerpen, Luik, Brussel
- Stichting Veiligheidszorg Groningen
- Diverse ROC's in regio
- Landelijke vereniging Belangengroep Stadstoezicht
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Documentatie:

- Projectplan City Stewards Groningen
- Diverse onderwijs plannen ROC's
- Strategisch Beleidsplan 2007-2010 SoZaWE Haarlem
- Convenant 'herstructurering buitenruimte Binnenstad'

Medewerkers SozaWe

- L. van Rossem
- W. Bisschops
- P. van Aardenne