



Zaanstad 6 maart 2017

# Agenda initiatief verdringing

## Inhoud:

1. stellingen
2. Inleiding
3. Moet de gemeente gratis arbeid faciliteren?
4. Hoeveel meer kans maken uitkeringsgerechtigden met deze constructies op een vaste baan?
5. Toetst de gemeente voldoende op verdringing van normaal betaald werk?
6. Moet de gemeente Zaanstad een verdringingstoets invoeren?
7. Samenvatting
8. Bijlagen

### 1. Stellingen:

- a. De SP vindt dat gratis arbeid die niet ingekaderd is in een opleidingstraject voor een diploma of erkend certificaat, moet worden voorkomen. Dat betekent dat een re-integratietraject waarin wordt gewerkt zonder loon altijd een opleidingstraject moet zijn waar scholing en stage onderdeel van uit maken.
- b. Werken met behoud van uitkering zonder opleidingstraject leidt tot inflatie van het belang van betaalde arbeid, druk op lonen en andere arbeidsvoorwaarden en verdringing van betaalde arbeid.
- c. Het vergroten van de kans op werk door het aanbieden van werken zonder loon moet altijd worden afgewogen tegen de nadelen, zoals verdringing, druk op de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt in het algemeen en de mogelijke verslechtering van het welzijn van werkzoekenden en werknemers
- d. Momenteel vindt er verdringing plaats, de gemeenteraad moet daar inzicht in krijgen. De gemeente moet zo snel mogelijk beginnen met het invoeren van een verdringingstoets.



## 2. Inleiding:

We bevinden ons in een tijd dat arbeidsrechten steeds meer onder druk komen te staan. In de huidige samenleving bestaat een tendens om steeds goedkopere arbeidskrachten in te zetten, die steeds minder vaak in aanmerking komen voor werkzekerheid in de vorm van vaste contracten. De overheid blijkt niet in staat te zijn om beleid te ontwikkelen dat de werkgelegenheid voldoende stimuleert om alle leden van de beroepsbevolking duurzaam aan het werk te krijgen. Na elke crisis is de werkzekerheid minder en de kern van mensen die kansloos zijn op de arbeidsmarkt groter. In onze eigen gemeente heeft het college de doelstelling dat er in deze bestuursperiode 5.000 banen gecreëerd moeten worden. De laatste cijfers uit de begroting voor 2017, waren nog niet erg bemoedigend. Volgens de begroting van 2017 is het aantal banen gedaald, van 51.343 (nulmeting) tot 51.293 in 2016. (bron: begroting Zaanstad, blz 32) Zo worden mensen met een uitkering rondgepompt in een circuit met te weinig banen, zonder uitzicht op een vast contract en bestaanszekerheid.

Het rondpompen van mensen toont aan dat werknemers en werkzoekenden kwetsbaar zijn, kwetsbaarder dan ooit. Verdringing door mensen die met behoud van uitkering werken maakt deze groepen nog kwetsbaarder. Deze mensen hebben recht op bescherming van de overheid. In het arbeidsrecht is vastgelegd dat rechten van werknemers beschermd moeten worden. Helaas worden deze rechten aangetast door de toename van flexibele arbeidscontracten, gratis werk en verdringing, en het verdwijnen van werk door automatisering en internationale concurrentie. De schaarse banen, met name de banen met lagere lonen, moeten worden verdeeld onder een te grote groep werknemers en werkzoekenden. Daar komt felle en vaak oneerlijke concurrentie van goedkope arbeidskrachten uit Oost-Europa nog bovenop.

Onze gemeente heeft een aantal middelen om mensen weer aan het werk te krijgen in het kader van re-integratie trajecten. Jaarlijks worden enkele honderden mensen met behoud van uitkering aan het

werk gezet voor een beperkte periode van 3 maanden tot een half jaar. Deze mensen vissen in dezelfde vijver als mensen die betaald worden, en betaald moeten worden voor dat werk. De Staatssecretaris heeft gewezen op het voorkomen van verdringing en heeft een checklist opgesteld waaraan trajecten met werken met behoud van uitkering moeten voldoen en de FNV heeft een verdringingsprotocol ontwikkeld. (zie bijlagen) Op 21 februari jl. is in de tweede kamer, op initiatief van de SP, een wet aangenomen om verdringing te voorkomen. Als ook de eerste kamer deze wet aanneemt, en die kans is groot, moeten gemeenten een verdringingstoets gaan instellen.

<http://nos.nl/artikel/2159355-tweede-kamer-neemt-sp-wet-aan-tegen-verdringing-betaald-werk.html>

### 3. Moet de gemeente gratis arbeid faciliteren?



Ondernemers hebben ondernemersrisico. Een van de risico's is dat de personeelskosten hoger zijn dan voor een goede bedrijfsvoering gewenst is. Overheidsmaatregelen kunnen bijdragen aan het risico (zoals het de wet die regelt dat zieke werknemers 2 jaar moeten worden doorbetaald en een boete op ziekteverzuim in de wet poortwachter) of risico's wegnemen zoals gebeurt bij allerlei constructies waarbij mensen met (gedeeltelijk) behoud van uitkering mogen gaan werken.

Tot voor kort was het normaal dat het risico op het onder de maat functioneren van werknemers bij de werkgever lag. Dat risico is er nog steeds voor bedrijven bij werknemers met een vast contract. Bij nieuwe werknemers wordt dat risico sinds de crisis niet meer geaccepteerd en is dat risico afgewenteld op de werknemers en de overheid. De overheid werkt er met het faciliteren van werken zonder loon aan mee dat het risico op werknemers en werkzoekenden wordt afgeschoven. Het resultaat is dat werkzoekenden moeten concurreren met andere werkzoekenden die de werkgevers niets kosten, en dat er verdringing ontstaat. Het lijkt de SP niet verstandig daar als Gemeente aan mee te doen en goed te toetsen op verdringing.

**4. Hoeveel meer kans maken uitkeringsgerechtigden met deze constructies op een vaste baan?**



Sommige mensen, mensen met de juiste kwalificaties of voldoende capaciteiten, zullen blij zijn met de mogelijkheid van werken met behoud van uitkering. Voor hen kan het een opstapje naar normaal betaald werk zijn. De vraag is echter of deze mensen zonder werkervaringstraject niet ook aan het werk hadden kunnen komen. Daar is geen onderzoek naar gedaan. Voor de meeste mensen is werken met behoud van uitkering het een dode mus. Het overgrote deel van de bijstandsgerechtigden komt terecht in een draaideur van tijdelijke baantjes, die meestal niet bij hun ambitie passen, zonder financiële verbetering. Deze mensen raken teleurgesteld en verliezen langzamerhand voor altijd de moed. Ondertussen doen werkgevers, gemeenten en uitkeringsgerechtigden mee aan een “race naar de bodem” waardoor het uiteindelijk voor bijna iedereen beroerder wordt. Uit de begroting blijkt dat in 2015 slechts 357 uitkeringen konden worden beëindigd wegens werkaanvaarding. Niet bekend is of dat vaste of flexibele, tijdelijke banen zijn. Het rendement van re-integratietrajecten is laag.

Des te belangrijker is het, dat van te voren goed wordt getoetst of het re-integratietraject de kans op werk vergroot en of er sprake is van verdringing, zodat andere werkzoekenden niet ontmoedigd worden en geen valse concurrentie ondervinden. Het beste model is om werkzoekenden een opleiding aan te bieden met stages, die met behoud van uitkering kunnen worden gevolgd. Op deze manier worden de kansen op werk wel groter.

## 5. Toetst de gemeente voldoende op verdringing van normaal betaald werk?



Wij hebben vorig jaar, op 29 september, schriftelijke vragen gesteld over verdringing en u kennis laten nemen van een protocol dat door de FNV is ontwikkeld om verdringing tegen te gaan. Ook de staatssecretaris, Mw. Klijnsma, heeft Gemeenten er op gewezen dat verdringing niet is toegestaan en dat er regels zijn waar de gemeente zich aan dient te houden. Inmiddels is op 21 februari 2017 door de tweede kamer een SP initiatiefwet aangenomen die gemeenten verplicht een verdringingstoets op te nemen bij re-integratietrajecten met werken zonder loon.

De toetsing vindt plaats aan de hand van de volgende criteria:

1. Verdringing is oneerlijke concurrentie op basis van salaris en/of arbeidsvoorwaarden.
2. Er is sprake van verdringing indien de een zijn baan verliest ten gunste van de ander.
3. Er is sprake van verdringing als dit leidt tot achteruitgang in arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van de één ten gunste van de ander.
4. Er is sprake van verdringing indien werkzaamheden leiden tot een verschuiving van betaald naar (deels) onbetaald werk.
5. Er is sprake van verdringing indien onbetaalde krachten werkzaamheden verrichten waar de opdrachtgever dan wel een belanghebbende een vergoeding voor ontvangt.

(Bron: Initiatiefwet verdringingstoets paragraaf 6.3)

De wethouder voelde destijds niets voor het ondertekenen van het FNV verdringingsprotocol, want verdringing kwam volgens hem in onze gemeente niet voor. Wij denken dat het wel voor komt. Bewijs hiervoor halen wij uit de door de gemeente aan bijstandsgerechtigden aangeboden vacatures (zie bijlagen 3.) voor werken met behoud van uitkering en voor werkervaringsplaatsen. Ook arbeidsplaatsen met gebruik van flexpensie, worden aangeboden, dat is in strijd is met criterium nr. 5, want de organisatie flexpensie ontvangt er een vergoeding voor.

Er worden bijvoorbeeld vacatures aangeboden waarin wordt gevraagd naar mensen met een MBO/HBO opleiding en ervaring op het desbetreffende werkgebied. Daar klopt niets van. Mensen die aan dergelijke kwalificaties voldoen moeten geen werkervaringsplaats aangeboden krijgen, want ervaring hebben ze al, die moeten een betaalde baan aangeboden worden. Het werk dat ze aangeboden wordt is echt werk. Deze invulling van werken met behoud van uitkering zorgt voor verdringing. Deze praktijk toont aan dat ook in Zaanstad een verdringingstoets noodzakelijk is.

## **6. Moet de Gemeente Zaanstad een verdringingstoets invoeren?**



De SP vindt dat de Gemeenteraad een duidelijk beeld moet krijgen van het gemeentelijk beleid rondom verdringing en daarbij is een protocol, met duidelijke richtlijnen, onmisbaar. Met de nu aangenomen wet tegen verdringing wordt de gemeente gedwongen deze toets in te stellen, zodra ook de eerste kamer met de SP initiatiefwet heeft ingestemd. Het ziet er naar uit dat daar een meerderheid voor is. De SP vraagt het college van Zaanstad niet te wachten tot de wet is ingevoerd en zo spoedig mogelijk een protocol tegen verdringing te gaan hanteren. De FNV heeft een verdringingsprotocol ontwikkeld, (Zie bijlage 1.), enkele gemeenten hebben dat al overgenomen, de gemeente Zaanstad kan dat ook zo overnemen.

## **7. Samenvatting**

Het aantal banen is in Zaanstad niet gegroeid. Re-integratietrajecten gaan niet voor meer banen zorgen hooguit voor een herverdeling van bestaande banen. Als de één tijdelijk werk vindt, blijft de ander aan de kant staan. Het beste wat wij kunnen doen, is er voor zorgen dat mensen goed zijn opgeleid, en goed zijn gemotiveerd en dat er geen verdringing plaatsvindt. Maar ook dan zullen er mensen zijn die geen werk vinden. Geef deze mensen rust. Zorg ervoor dat zij zich op hun eigen wijze kunnen ontwikkelen, ook zonder baan, maar wel met recht op een fatsoenlijke ondersteuning, een fatsoenlijke uitkering en een fatsoenlijk bestaan

Wij vernemen graag de standpunten van onze collega raadsleden over dit onderwerp.

Evert Hartog

SP Fractie, Zaanstad

## **8. Bijlagen:**

### **Bijlage 1**

#### **Voorbeeld Protocol Voorkomen van verdringing en werken zonder loon**

Tussen:

de Federatie Nederlandse Vakverenigingen ( FNV), vertegenwoordigd door.....

gemeente....., vertegenwoordigd door ....

#### **Overwegende dat voorkomen moet worden dat:**

1. werkzoekenden zonder loon productief werk verrichten
2. zittende werknemers hierdoor hun baan verliezen of een achteruitgang in arbeidsvoorwaarden ervaren
3. echte banen worden verdrongen door de inzet van mensen die zonder loon werken
4. bij de inzet van Social Return of bij de activiteiten van sociale firma's zonder loon gewerkt wordt, waardoor elders mensen hun arbeidsplaats verliezen

**en**

#### **Overwegende dat gezamenlijke inzet nodig is om:**

1. bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden aan betaald werk te helpen door een gelijk speelveld te creëren via de inzet van re-integratie, door middel van erkende training en scholing, die gericht is op een in gezamenlijk overleg vastgesteld leerdoel.
2. bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden die (nog) niet kunnen werken, de mogelijkheid te bieden tot maatschappelijke participatie en ontwikkeling volgens eigen regie en hierbij hulp en begeleiding aan te bieden

## **Spreken het volgende af:**

### **1. Algemeen:**

1. Arbeid hoort betaald te worden conform de geldende cao-afspraken cq het wettelijk minimumloon, indien er geen cao van toepassing is.
2. Indien gemeente en werkzoekende tot de conclusie komen, dat de werkzoekende over onvoldoende vaardigheden of competenties beschikt, kan een leerdoel en op grond daarvan een erkende opleiding overeengekomen worden.
3. De werkzoekende is op grond van de wet verplicht om er alles aan te doen om betaald werk te vinden. Op grond van Europees verdragsrecht heeft hij/zij daarbij wel het recht om de eigen regie te behouden.
4. Zodra sprake is van productieve arbeid is een arbeids-overeenkomst van toepassing.

### **2. Proefplaatsing**

1. Met een proefplaatsingsovereenkomst wordt vastgelegd dat de werkgever de serieuze intentie heeft om een deelnemer aansluitend op de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Het niet-nakomen van die intentie vereist zwaarwegende redenen.
2. de proefplaatsing wordt alleen gebruikt om de loonwaarde vast te stellen van een medewerker met een arbeidsbeperking die het volledige minimumloon niet kan verdienen ( art 10d participatiewet)
3. de duur van de proefplaatsing is niet langer dan 1 maand.
4. Gedurende de proefplaatsing ontvangt de betrokkene het cao-loon, of bij afwezigheid hiervan, het minimumloon
5. Na vaststelling van de loonwaarde verrekenen gemeente en werkgever de loonkosten met de gemeentelijke subsidie.
6. Na de proefplaatsing mag geen proeftijd worden opgenomen in het contract.
7. De werkzaamheden leiden niet tot achteruitgang in de arbeidsomstandigheden of -voorwaarden van betaalde medewerkers binnen de organisatie waar de proefplaatsing plaatsvindt.

### **3. Re-integratietraject**

1. Een re-integratietraject heeft altijd tot doel de positie op de arbeidsmarkt te versterken door de kandidaat een erkende vakopleiding, met als doel een erkend diploma aan te bieden
2. Hiertoe wordt in overleg met bijstandsgerechtigde een competentieprofiel op gesteld.
3. Op basis hiervan wordt een erkende (vak)opleiding aangeboden, eventueel in de vorm van een BBL-traject



4. Binnen de werkzaamheden in het kader van de opleiding staat het leren centraal. De vorm van de werkzaamheden is hier op aangepast.
5. Werkzaamheden in het kader van de opleiding worden conform cao betaald
6. De werkzaamheden voldoen aan de regels van Arbowet en Werktijdenwet
7. Zodra de deelnemer geslaagd is voor de opleiding, bemiddelt de gemeente betrokkene naar regulier betaald werk.

#### **4. Social Return**

1. Aanvullend op de re-integratie en participatie instrumenten biedt Social Return mogelijkheden om bij aanbestedingen te bedingen dat werkzoekenden een betaalde baan aangeboden wordt. De gedachte bij Social Return is dat een werkgever door het aanvaarden van een opdracht behoefte heeft aan extra personeel.
2. Het is niet toegestaan om personeel te ontslaan om Social Return mogelijk te maken.
3. Bevoordeling bij de gunning valt weg als er geen ruimte blijkt te zijn voor het aannemen van extra personeel. Om verdringing te vermijden worden de normale aanbestedingsregels gevolgd.

#### **5. Inbesteding**

De gemeente gaat onderzoeken of het mogelijk is diensten die vroeger zelf werden georganiseerd in te besteden.

1. Bij inbesteding geldt de Wet Overgang ondernemingen niet voor de overheid, dus ook niet voor de gemeente.
2. Ook aanbestedingsregels hoeven bij inbesteding niet gevolgd te worden
3. In alle gevallen van inbesteding behouden de huidige werknemers hun feitelijke arbeidsvoorwaarden minimaal op het bestaande niveau. Hier mag in positieve zin van afgeweken worden.

#### **6. Vrijwilligerswerk**

De gemeente ondersteunt de bijstandsgerechtigde bij het zoeken naar passend vrijwilligerswerk en stemt in met de uitvoering van vrijwilligerswerk, door uitkeringsgerechtigden, mits:

- de werkzaamheden normaal gesproken niet door betaalde werknemers worden verricht;
- de vrijwilliger niet onmisbaar is
- niet is gebleken dat daaraan voorafgaand werknemers zijn ontslagen die vergelijkbare werkzaamheden uitvoerden;
- werkzaamheden anders niet, of significant minder vaak worden gedaan;
- werkzaamheden niet worden verricht bij bedrijven met winst als hoofddoel;
- er geen resultaatverplichtingen worden opgelegd aan de vrijwilliger;

## **7: Regionaal meldpunt Verdringing/Interventieteam**

### **Doel**

Een interventieteam, waar de FNV deel vanuit maakt, moet er op toezien dat het 'leren' blijft en geen productieve arbeid wordt. Misbruik moet worden voorkomen. Zoals de naam al aangeeft, moet het interventieteam kunnen ingrijpen. Bij de vraag of er sprake is van productieve arbeid bij re-integratietrajecten moet scherp worden getoetst of het geen activiteiten betreft die een jaar of langer geleden zijn wegbezuinigd.

- A. Om de nakoming van de afspraken over het tegengaan van verdringing en het werken zonder loon, te waarborgen, worden alle re-integratieplaatsen aan het interventie team doorgegeven.
- B. Leden van het interventieteam moeten toegang tot alle Leerstage-plaatsen krijgen. Voorts moeten vakbondsfaciliteiten worden vastgelegd.
- C. Verder wordt gebruik gemaakt van een digitaal meldpunt. Via dit meldpunt kunnen werkzoekenden, werknemers en werkgevers melding doen van onwenselijke situaties.
- D. Klachten, gedaan via dit meldpunt, wordt door een commissie van dit interventieteam onderzocht
- E. Als er aanleiding blijkt te zijn, wordt vervolgens actie ondernomen om de ongewenste situatie te veranderen en deze in het vervolg te voorkomen.

### **Vormgeving van het interventieteam**

Het interventieteam bestaat uit vertegenwoordigers van de ondertekenaars van dit protocol. Zij hebben allen rechtstreeks toegang tot het meldpunt. Als er een melding is, wordt deze binnen twee weken onderzocht door vertegenwoordigers van het interventieteam door te spreken met de melder en door de situatie op de werkvloer te bekijken. Zo nodig wordt er met andere collega's van de melder gesproken. Op basis van rapportage van de teamleden aan de gemeente en FNV wordt er op zo kort mogelijke termijn passende actie ondernomen.

*Dit protocol en de aanvullende bepalingen gelden voor de duur van één jaar vanaf datum ondertekening en worden jaarlijks stilzwijgend verlengd, tenzij een van de partijen het protocol of de aanvullende bepalingen tenminste drie maanden voor het einde van het jaar schriftelijk opzegt*

## Bijlage 2.

### Checklist inzake verdringing (Klijnsma)

- 1. Het moet steeds gaan om additionele activiteiten en niet om reguliere arbeid;**  
*Additionele werkzaamheden omvatten aanvullende activiteiten die onder normale bedrijfseconomische omstandigheden niet rendabel zijn om een gezonde bedrijfsvoering op orde te houden*
- 2. Het moet gaan om activiteiten waar evident geen betaling tegenover staat;**  
*Het mag niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.*
- 3. Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten;**
- 4. Het is raadzaam dat het college afspraken maakt met relevante partijen die zich mogelijk benadeeld voelen.** *Denk aan werkgevers- en werknemersorganisaties in het kader van de lokale/regionale arbeidsmarktsituatie en aan lokale maatschappelijke organisaties en vrijwilligersorganisaties.*
- 5. Leg in de verordening vast op basis van welke criteria de toets op verdringing zal plaatsvinden.**

### Advies Klijnsma (verzamelbrief 2014-3)

- 1. Ik adviseer u om over de toepassing van de re-integratie-instrumenten in gesprek te gaan met de gemeenteraad over de toepassing van de re-integratie instrumenten en het risico daarbij op verdringing. Bespreking van dit onderwerp op het niveau van de arbeidsmarktregio zal ook bijdragen aan een goede uitvoering;**
- 2. Het gaat om situaties waar het zwaartepunt ligt op het opdoen van ervaring om de kans op uitstroom te vergroten, waarbij de productie van betrokkene vooralsnog erg laag is en deze het werk alleen kan uitvoeren met extra begeleiding. In dergelijke gevallen is er geen sprake van productieve arbeid en is de kans op verdringing van reguliere werknemers gering.**  
*Om verdringing te voorkomen kan bij voorbeeld ook de eis worden gesteld dat de werkplek altijd bovenop de reguliere formatie wordt ingevuld. Ook instemming van de personeelsraad of de ondernemingsraad van de betrokken organisatie om de beoogde werkzaamheden door een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten uitvoeren kan bijdragen aan het draagvlak hiervoor.*
- 3. Daarnaast kan als stelregel worden gehanteerd dat er geen officiële vacature voor de betreffende baan open mag staan of dat de werkzaamheden niet korte tijd daarvoor zijn opgeheven.** Verder kan frequente roulatie van deze werkzaamheden binnen de organisatie verdringing voorkomen en levert deze tegelijkertijd ook een bijdrage aan een bredere oriëntatie van betrokkene voor een echte betaalde baan.
- 4. Een dienstbetrekking heeft als kenmerk dat een persoon verplicht is om enige tijd persoonlijke arbeid te verrichten en er een gezagsverhouding bestaat tussen de medewerker en zijn of haar opdrachtgever. **Als de werkzaamheden niet additioneel zijn maar er aan alle kenmerken van een dienstbetrekking wordt voldaan, dient er sprake te zijn van een beloning conform de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag****

## **Bijlagen 3.**

De onderstaande vacatures komen allemaal uit het bestand van werkervaringstrajecten met behoud van uitkering die Zaanstad aanbiedt aan mensen in de bijstand.

### **289. Straattoezichthouders**

*Werkervaringsplaats, 3 of 6 maanden.*

#### **Achtergrond van het bedrijf**

Voor de afdeling Straattoezicht van de gemeente Zaanstad zijn wij op zoek naar personen die lichte handhaving-activiteiten willen uitvoeren.

#### **Werkzaamheden**

Met collega's ben je verantwoordelijk om de veiligheid en leefbaarheid in de gemeente te vergroten en te borgen. Door jouw uitstekende communicatieve en sociale vaardigheden weet jij jouw doelen en die van het team te bereiken. Je weet op gepaste en doortastende wijze invulling te geven aan je taken, ondersteunt je collega's en draagt bij aan een prettige en positieve werksfeer. Maar boven alles heb jij passie voor de dingen die je doet en ben jij in staat om mensen daarin mee te nemen. Je zal je grotendeels gaan bezighouden met het tegenaan gaan van fietsenoverlast rondom de stations in Zaanstad en in het stadshart van Zaandam. Zo zal je fietsers verwijzen naar de juiste parkeerplekken; de fietsenstalling van het uitgaansgebied beheren, handhaving trajecten starten; fietsen daadwerkelijk verwijderen en het handhavingstraject juridisch afhandelen. Daarnaast kun je worden ingezet op andere handhaving gebieden.

#### **Functie-eisen**

- Werk- en denkniveau minimaal MBO-3/4
- Goede communicatieve en sociale vaardigheden
- Je bent van onbesproken gedrag en betrouwbaar
- Een representatieve uitstraling
- Kennis van en ervaring met MS Office
- Je beschikt over een goede fysieke conditie
- Uitstekende kennis van de Nederlandse taal in woord en geschrift

Onderstaande competenties zijn bij jou goed ontwikkeld en presteert hier ruim voldoende: Samenwerken, klantgerichtheid, besluitvaardigheid, resultaatgericht, luisteren, stressbestendig, goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden, zelfstandigheid en initiatiefrijk.

#### **Werktijden**

De werktijden kunnen variabel en in overleg worden ingericht (werken op zaterdag is wenselijk), voor 24 uur tot 36 uur per week.

#### **Locatie**

Gemeente Zaanstad

## **Aanmelden**

Graag met CV via [matchingsunit@zaanstad.nl](mailto:matchingsunit@zaanstad.nl) o.v.v. nr. 289 Straattoezichthouder

LET OP!!!: Dit gaat om een Werkervaringsplaats met behoud van uitkering/Flexpay voor de periode minimaal 3, maximaal 6 maanden. Wel zijn er incidenteel mogelijkheden om door te stromen.

## 445. Chauffeurs Grofvuil ophaaldienst

Bij Stichting BewonersBedrijven Zaanstad zoeken bewoners en professionals de grenzen op van in hoeverrebewoners elkaar kunnen helpen en wanneer er professionals nodig zijn om een probleem op te lossen. Stichting BewonersBedrijven Zaanstad heeft per 1 juli 2014 het beheer van Wijkcentrum De Poelenburcht overgenomen. Het BewonersBedrijf werkt vanuit Wijkcentrum De Poelenburcht, Weerpad 1a, Zaandam, samen met verschillende professionele partijen, zoals het Sociaal Wijkteam, Jeugdteam Poelenburg, de gemeente Zaanstad, woningbouwverenigingen en andere (zelf-)organisaties..

### **Functie-inhoud:**

Naast het beheer van het Wijkcentrum De Poelenburcht houdt het BewonersBedrijf zich bezig met een aantal projecten in de wijken. Zoals de Buurttuin, het opknappen flatportieken en het ophalen van grof huisvuil in de wijken Poelenburg en Pelders- en Hoornseveld.

Voor de grofvuil ophaaldienst zoeken wij twee chauffeurs, die deze service voor de bewoners willen ondersteunen en een rol willen spelen bij het verminderen van de dumpingen van grof vuil bij de hoogbouw in Poelenburg en Pelders- en Hoornseveld.

### **Functie:**

- werkdagen op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag.
- 12-24 uur per week
- werktijden: 9.00 – 12.00 uur en van 13.00- +/-16.00 uur
- werkervaringsplek met een contract van 6 maanden.

### **Werkzaamheden:**

- 2 x daags inspectieronde rijden door de wijk met een kleine vrachtwagen
- voorlichting geven aan bewoners over het aanbieden van grofvuil
- stickeren van verkeerd aangeboden vuil
- ophalen van grofvuil dat bij het BewonersBedrijf aangemeld is
- vervolgens wegbrengen van dit grofvuil naar de Milieustraat aan de Symon Spiersweg
- hand- en spandiensten en voorkomende werkzaamheden bij het BewonersBedrijf

### **Eisen:**

- rijbewijs BE
- motivatie
- in goede lichamelijke conditie en bereid zijn af en toe zwaar lichamelijk werk te doen
- bij voorkeur woonachtig in Poelenburg, of de aangrenzende wijken Hoornse- en Peldersveld
- voldoende Nederlands spreken en begrijpen
- met bewoners kunnen en willen communiceren
- VOG-verklaring (Verklaring Omtrent Gedrag)

### **Gedragscriteria:**

- willen werken in teamverband
- doorzettingsvermogen
- planmatig kunnen werken
- op tijd kunnen zijn

Voor meer informatie kunt u bellen met Caroline Stravers van Stichting BewonersBedrijven Zaanstad:06 – 150 235 25.

## **470. Medewerker financiële dienstverlening**

### **(Werkervaringsplaats)**

#### **De organisatie**

Het team administraties is onderdeel van de afdeling Accounting & Inkoop. Deze afdeling valt onder het domein Bedrijfsvoering. Het domein ondersteunt de primaire processen van de gemeente. Dit doet de afdeling voor gemeente Zaanstad en ook voor de Veiligheidsregio Zaanstreek Waterland. Als afdeling staan we voor een uitdagende opdracht om onze nog klanten beter van dienst te zijn in de toekomst en om onze processen zo te verbeteren dat er effectiever en efficiënter wordt gewerkt.

#### **Functieomschrijving**

Als medewerker financiële dienstverlening werk je binnen het cluster financiële transacties, wat onderdeel is van het team administraties. Dit cluster voert de gehele financiële administratie. Je verricht uitvoerende en beheersmatige werkzaamheden op het gebied van de boekhouding en de bedrijfsadministratie. Hierbij draag je zorg voor een tijdige, bijgewerkte en correcte administratie. Verder ondersteun je op afdelingsniveau de budget- en prestatiehouders en verstrek je telefonisch en per e-mail informatie aan budgethouders.

#### **Taken en verantwoordelijkheden:**

- Verrichten van invoer- en controlewerkzaamheden voor de boekhouding en de bedrijfsadministratie (zoals het boeken van dagafschriften Kas/ Bank/ Giro, debiteuren invoerwerk, betalingsopdrachten verwerken, etc.).
- De nadruk ligt bij deze werkervaringsplaats op betalingsverkeer.
- Opstellen van e-mails aan in- en externe klanten.
- Telefonisch uitleg en advies geven binnen het vakgebied aan klanten en / of doorverwijzen naar andere personen.

#### **Gevraagd wordt**

- Afgeronde MBO-opleiding in administratieve richting.
- Enige ervaring in een soortgelijke functie.
- Kennis van uitvoerende boekhoudkundige en bedrijfsadministratieve werkzaamheden.

#### **Verder beschik je over de volgende competenties:**

- Aanpassingsvermogen, verantwoordelijkheid nemen, analytisch vermogen, discipline, integriteit en nauwkeurigheid.

#### **Werktijden**

In overleg, minimaal 24, maximaal 32 uur.

#### **Plaats**

Zaandam.

#### **Aanmelding/contactpersoon**

Aanmelding kan met CV en schriftelijke motivatie naar [matchingsunit@zaanstad.nl](mailto:matchingsunit@zaanstad.nl) o.v.v.

470. Medewerker financiële dienstverlening.

*Let op: het betreft een werkervaringsplaats (werken met behoud van uitkering) zonder uitzicht op een regulier dienstverband, voor een periode van maximaal 6 maanden.*

### **643. Postbezorger**

Voor onze opdrachtgever Baanstede Business Post zijn wij op zoek naar een postbezorger die 5 dagen in de week de zakelijke post bezorgd.

Je werkdagen zijn wekelijks van dinsdag tot en met zaterdag.

Je haalt op deze dagen de gesorteerde post op in het depot in Zaandam om 10.30 uur.

Daarna bezorg je deze post op de fiets in Zaanstad. Per dag zul je 3 uur postbezorgen.

Voor deze functie ben je graag buiten. Je houdt ervan om zowel in mooi weer als in regen en kou de post te bezorgen bij onze klanten.

Je bent fysiek sterk en kunt fietsen.

Heb je interesse reageer dan snel. Reageren kun je door je CV te mailen naar [b.hoogerwaard@zaanstad.nl](mailto:b.hoogerwaard@zaanstad.nl)

Voor meer informatie over Flextensie verwijst ik graag naar vacaturenummer 348.

Als je je nog niet hebt ingeschreven bij Flextensie dan kun je je inschrijven op [www.flextensie.nl](http://www.flextensie.nl).

### **454. Online Marketing (m/v)**

#### **Het bedrijf:**

ZZP jobboard is een snel groeiend open platform voor tijdelijke opdrachten. Vind specialisten en word gevonden als specialist. Opdrachten van tijdelijke aard op WO, HBO en MBO niveau door heel Nederland. Vind hier profielen van direct benaderbare ZZP'ers en detachingskandidaten.

ZZP jobboard biedt de mogelijkheid om opdrachten te plaatsen (Vind een opdracht) en een persoonlijk profiel te publiceren (Vind een ZZP'er).

ZZP jobboard heeft als doel om binnen Nederland gebruiksvriendelijker en effectiever te zijn dan LinkedIn; toegankelijker, gebruiksvriendelijker en effectiever.

Wij willen jou de mogelijkheid en ruimte geven om je kennis in de praktijk in te zetten en verder ontdekken en perfectioneren door in de praktijk de theorie te toetsen.

#### **Wat kun je bij ons leren / verbeteren:**

- Opzetten, testen, uitvoeren, analyseren en rapporteren van de (online) campagnes (adwords, SEA, bannering)
- Verbeteren email marketing campagnes, input verzorgen
- Actief mogelijkheden zoeken voor affiliate marketing kanaal, opzetten van besprekingen
- Signaleren van trends en ontwikkelingen rondom affiliate marketing, Social media en toepassen op organisatie
- Partnering en/ of samenwerkingsverbanden vormgeven
- Schrijven van webteksten
- Je wordt betrokken bij website optimalisatie (user experience, customer journey's, dienstverlening)



**Ben je de volgende persoon:**

- HBO/WO opleiding richting Communicatie en/of Marketing, Digital Media, Interactive Design, Journalistiek, of soortgelijk;
- Je hebt passie voor online marketing, online influencing en/of online personalization;
- Je hebt kennis van nieuwe media;
- Je bent een zelfstandige werker en met hands-on mentaliteit;
- Je werkt goed samen;
- BYOD (Bring Your Own Device), laptop;
- Je bent min. 24-40 uur per week beschikbaar.

We verwachten je niet dagelijks op kantoor in Hoofddorp. Thuis werken behoort zeker tot de mogelijkheden.

**Ons aanbod**

Je komt in een omgeving terecht waar je mag testen en uitproberen wat het beste werkt. Je mag initiatieven nemen. We zitten in een mooi kantoor in Hoofddorp.

Je krijgt een begeleider die je ondersteunt en waar je met je vragen terecht kan. Wij doen ons best om jou zo goed mogelijk te helpen, zodat je uiteindelijk de hoogste beoordeling krijgt.

**Werktijden / Tijdsinvestering**

24-40 uur per week, werktijden nader te bepalen.

**AANMELDING**

Wilt u reageren op deze vacature, stuur dan uw CV en korte motivatie naar [matchingsunit@zaanstad.nl](mailto:matchingsunit@zaanstad.nl) o.v.v 454. Online Marketing (m/v).