

Leer- en Ontwikkelnetwerk

RSD de Liemers

LEON-afspraken

November 2021

Inhoud

1. Inleiding - Het Leer- en Ontwikkelnetwerk	3
2. Missie, kernwaarden en doelstellingen	4
2.1. Doelstellingen.....	4
2.2. Bestandssamenstelling.....	4
3. Het werklandschap.....	5
3.1. De tegels in het werklandschap	5
4. Dialoog-proces en werkwijze Leer- en ontwikkelnetwerk.....	8
5. Organisatie eisen en Programma van eisen per tegel.....	9
5.1. Organisatie eisen aanbieder (ongewijzigd)	9
5.2. Algemene eisen en prestatie-indicatoren	9
5.2.1. Prestatie-indicatoren voor de kwaliteit van dienstverlening (ongewijzigd)	9
5.2.2. Betalingsafspraken (gewijzigd).....	10
5.2.3. Algemene eisen (5.19, 5.29 en 5.34 zijn gewijzigd)	13
5.3. Programma van Eisen per tegel (jobcoaching is gewijzigd)	16
Bijlage 1 – DNA RSD.....	20
Bijlage 2 – Beschrijving tredes.....	21
Bijlage 3 - Factsheet samenstelling bestand per 1 oktober 2021	23
Bijlage 4 – Concept-raamovereenkomst	25
Bijlage 5 – Verwerkersovereenkomst	25
Bijlage 6 – Addendum	25
Bijlage 7 – Social Return	26

1. Inleiding - Het Leer- en Ontwikkelnetwerk

Voor u ligt het vernieuwde document met afspraken rondom het Leer- en ontwikkelnetwerk (LEON) van RSD de Liemers. Eind 2019 zijn we gestart met het LEON en zijn vele partners toegetreden. Twee jaar later ziet de wereld er anders uit. In de tussentijd hebben we met elkaar veel geleerd en doorontwikkeld op basis van ervaringen. In dit document vindt u alle afspraken terug. De bestaande en verfijnde afspraken op één plek. We hebben een aantal processen anders ingericht, zodat ze duidelijker zijn en efficiënter verlopen. Deze hebben we bij u getoetst op 16 juli 2021.

De komende periode zal de nadruk komen te liggen op het aanbieden van kwalitatief goede dienstverlening. We blijven streven om in te kopen bij de partners die de beste resultaten weten te behalen. Daarom monitoren we de tevredenheid en welke trajecten succesvol worden afgerond. Bij ontevredenheid over het traject bespreekt de klantmanager dit op casusniveau direct met de aanbieder en wordt de verantwoordelijke contractmanager binnen RSD geïnformeerd. Indien nodig, evalueert de contractmanager de casus met de aanbieder en worden zo nodig verbeteracties besproken.

We willen dit zo veel mogelijk doen binnen het bestaande aanbod om zodoende, vanuit *partnership*, de kwaliteit te verhogen. Aanvullend aanbod zal alleen toegevoegd worden als dit een leemte vervult of een actieve vraag van de doelgroep beantwoordt. Wanneer er een acute vraag ontstaat zullen wij dit aanbesteden. Lopende aanbestedingen zijn vindbaar via [Tenderned.nl](https://www.tenderned.nl).

RSD de Liemers zet ook de komende jaren in op het werken met een netwerk van externe partners. We gaan strategische allianties aan met externe partijen die onze missie en visie delen. We bieden maatwerk aan de verschillende klantgroepen van de RSD. We focussen ons op het inkopen van het juiste product en niet op het volledig zelf uitvoeren van trajecten. Bij de samenwerking met de externe partijen zijn de volgende uitgangspunten belangrijk:

- We werken in het belang van de deelnemer
- Afspraken zijn zoveel mogelijk gericht op het behalen van prestaties (zie 5.3 [Organisatie eisen en Programma van eisen per tegel](#));
- We werken zonder afnamegaranties.

Leeswijzer en wijzigingen

In hoofdstuk 2 beschrijven wij onze visie, de doelstellingen en is de huidige bestandsanalyse opgenomen. Deze zijn ondanks de Coronacrisis en een vernieuwde bestuurlijke opdracht onveranderd. Hoofdstuk 3, waarin staat beschreven hoe de verschillende tegels van het werklandschap zijn vormgegeven en met elkaar in verbinding staan, is vrijwel onveranderd. Hoofdstuk 4 beschrijft de werkwijze van het LEON en het dialoogproces. In het proces is een aantal zaken aangescherpt. Aan het programma van eisen (hoofdstuk 5) zijn het verzuimbeleid en de betalingsafspraken gewijzigd.

Voor een samenvatting van alle wijzigingen verwijzen we naar het addendum.

2. Missie, kernwaarden en doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijven wij onze missie. Wij verwachten van alle netwerkpartners waar wij mee samenwerken dat zij hun diensten aan laten sluiten op deze missie en doelstellingen.

Missie en kernwaarden:

Vanuit onze verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet, werken wij integraal met partners in het domein en zijn wij de verbindende factor. Als netwerkorganisatie zijn wij de regisseur van de (door) ontwikkeling van de inclusieve Liemerse arbeidsmarkt. De RSD heeft drie kernwaarden:

Perspectief: We zoeken samen met de inwoners naar een aantrekkelijk perspectief en doen een beroep op zelfstandigheid en eigen kracht.

Maatwerk: We onderzoeken gezamenlijk met de individuele inwoner en onze netwerkpartners de behoeften en de mogelijkheden van de individuele inwoners en doen wat nodig is.

Vakmanschap: Wij zijn professionals. We werken methodisch en bieden continuïteit. Onze medewerkers zijn (zelf)kritisch, hebben een lerende houding en zoeken actief de samenwerking met de netwerkpartners.

Omdat RSD verschillende klantgroepen met verschillende problematieken bedient, beschikt de RSD over een uitgebreid netwerk. Dit netwerk is divers en bestaat uit werkgevers(organisaties), zorg- en welzijnsinstellingen, re-integratieorganisaties, onderwijsinstellingen en afdelingen van andere gemeenten.

Dit netwerk werd voorheen vooral ontsloten door beleids- en projectmedewerkers. Met LEON zetten we actief en met prioriteit in op ontsluiting van het netwerk voor medewerkers op uitvoerend niveau.

2.1. Doelstellingen

De ambitie van de RSD is om haar uitkeringsgerechtigden naar vermogen mee te laten doen. Bij voorkeur naar betaald werk, anders is maximaal meedoen in de maatschappij het hoogst haalbare. Zij ondersteunt in zelfredzaamheid en waar nodig blijft zij ondersteunen.

2.2. Bestandssamenstelling

In deze paragraaf beschrijven we voor hoeveel kandidaten RSD dienstverlening verricht.

De RSD heeft een analyse van haar bestand gemaakt. Van de analyse is een factsheet gemaakt. Deze vindt u in bijlage 3.

De RSD heeft haar bestand in treden ingedeeld. De treden geven een indicatie van de afstand tot de arbeidsmarkt. De trede-indeling is gebaseerd op de voorspellers van werkherleving. Hoe hoger op de trede, hoe kleiner de afstand tot de arbeidsmarkt is. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar bijlage 2.

De focus voor de dienstverlening in het Leer- en ontwikkelnetwerk ligt vooral op kandidaten met korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt, de Unit-werk-kandidaten.

Klantenbestand (op de peildatum 1 oktober 2021)	
Zorg & Ondersteuning (Trede 1,2a en 6)	942
Unit Werk (trede 2b tot en met 6)	1034
Totaal	1976

3. Het werklandschap

De RSD maakt gebruik van de fasen van re-integratie uit het werklandschap van VNG Zie de afbeelding hieronder. Bij de aanbesteding zijn deze tegels opengesteld voor aanmelding van verschillende producten en diensten, op enkele tegels of voor modules die bestaan uit meerdere tegels.

3.1. De tegels in het werklandschap



De tegels zijn verder uitgewerkt op de volgende website van de VNG:

<https://www.vngrealisatie.nl/sites/default/files/2020-12/Werklandschap%202.0.pdf>

In de onderstaande tabel staat de beschrijving per tegel en voorbeelden opgenomen van activiteiten per tegel. Deze lijst is *niet* uitputtend.

Tegel	Beschrijving	Voorbeelden van activiteiten per tegel
1 Diagnostiek (voorheen Intake)	De situatie van de kandidaat wordt verkent op de verschillende levensgebieden. De mogelijkheden, belemmeringen, motivatie en drijfveren van de kandidaat worden in kaart gebracht. Hieruit volgt een actueel en realistisch klantprofiel.	<ul style="list-style-type: none"> • gegevens verzamelen • plan van aanpak opstellen • persoonsprofielscan • medisch advies • arbeidsmedisch onderzoek • psycho diagnostisch onderzoek
2 Maatschappelijk fit	Kandidaten ondersteunen zodat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen aan de maatschappij. Hierbij valt te denken aan beheersing van basisvaardigheden (taal, rekenen, digi-vaardigheden), financiën op orde, lichamelijk en geestelijk in balans, daginvulling etc.	<ul style="list-style-type: none"> • basis vaardigheden (Nederlandse taal, rekenen, digitale vaardigheden) • vitaliteit • vrijwilligers werk / dagbesteding • financiële hulpverlening • curatieve zorg • ggz zorg

		<ul style="list-style-type: none"> • psychosociale hulpverlening • werken aan persoonlijke competenties
3 Oriëntatie op de arbeidsmarkt	Met kandidaten onderzoeken wat een passende opleiding of baan is, richtinggevend aan een korte maar meest passende weg naar inkomenszelfstandigheid.	<ul style="list-style-type: none"> • beroepskeuzetest • loopbaantesten • snuffelstages • met de kandidaat de arbeidsmarkt onderzoeken
4 Werkfit	Kandidaten toerusten en versterken om betaald werk of een opleiding te kunnen aanvaarden en behouden. Inzet van de aanbieder 'Werkfit maken' dient ertoe te leiden dat de kandidaat een realistisch beeld krijgt van zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt en zijn aandacht en inzet gericht is op het terugkeren in het arbeidsproces.	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemersvaardigheden • Reëel beeld van arbeidsmarktpositie • Zelfvertrouwen-training • Motivatie-training • Sollicitatie en presentatievaardigheden • Het hebben van een op plaatsing aansluitend CV • Vakvaardigheden • Praktische belemmeringen wegnemen
5 Opleiden, Certificeren of kwalificeren	Bijscholen of omscholen om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Dit kan in de vorm van: <ul style="list-style-type: none"> - certificeren (het halen van een certificaat), - kwalificeren (het behalen van een beroepsopleiding) of - een leerwerktrajecten waarbij werken en leren wordt gecombineerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursus • Training • Werken in combinatie met opleiding
6 Bemiddeling	Kandidaten en vacatures worden aan elkaar gekoppeld. Doel hiervan is de best passende kandidaat bij de werkgever plaatsen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten en vacatures koppelen
7 Plaatsing	De plaatsingsafspraken met werkgever en werknemer maken. Ondersteunende voorzieningen worden aangevraagd.	<ul style="list-style-type: none"> • De daadwerkelijke plaatsing • Jobfinding
8 Nazorg	Persoonlijke ondersteuning aan werknemer, werkgever en/of collega's om te borgen dat werknemer optimaal functioneert op de werkvloer en werk behoudt.	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding werknemer en/of werkgever • Jobcoaching, ex- en intern

Bij de tegel Opleiden en de tegel Bemiddeling is de RSD met name ook op zoek naar producten en diensten die onderdeel zijn van een breder traject gericht op het vinden van betaald werk. Voor sec bemiddeling van kandidaten en heeft RSD een natuurlijke samenwerking met WSP (werkgeversservicepunt). De RSD zoekt zodoende naar aanbod dat werkfit maken en bemiddeling met elkaar verbindt.

Inschrijving op modules of integraal aanbod

Sommige aanbieders bieden een product aan dat over verschillende tegels heen gaat, bijvoorbeeld de module Bemiddeling en plaatsing. Of Maatschappelijk fit, werkfit en bemiddeling. Partijen worden uitgenodigd om een dergelijk modulair (over meerdere tegels heen) aanbod in te dienen. Daarnaast is het mogelijk een integraal aanbod te doen. Dit betreft een product van tegel Intake tot en met Plaatsing en Nazorg. Wij nodigen u uit om ook hiervoor een aanbod te doen, indien u daar mogelijkheden toe ziet.

In de onderstaande tabel staan een aantal modules beschreven die de RSD zelf als kansrijke modules ziet.

Modules	Tegels	Doel module
1. Praktijkdiagnose	Diagnostiek Werkfit	Het is duidelijk wat de mogelijkheden en beperkingen van de klant zijn. De belastbaarheid is bekend. De klant is werkfit
2. Oriëntatie carrousel	Oriëntatie op de arbeidsmarkt Werkfit	Klant is werkfit De klant heeft een realistisch uitstroomprofiel Als het nodig is inzet capaciteiten onderzoek Voorwaarden voor geschikte werkplek zijn helder De klant is bekend met en accepteert uitkomst Oriëntatie
3. De maatschappelijk fit-coach	Maatschappelijk fit	De klant is maatschappelijk fit
4. Leer werktrajecten	Opleiden Werkfit Bemiddeling Plaatsing	De klant stroomt werkfit, gecertificeerd en duurzaam uit naar een specifieke branche
5. Jobfinding	Bemiddeling Plaatsing	Een (moeilijk) bemiddelbare kandidaat, al dan niet met arbeidshandicap, is duurzaam bemiddeld naar werk. Indien nodig met LKS en jobcoaching of andere vorm van nazorg.

4. Dialoog-proces en werkwijze Leer- en ontwikkelnetwerk

De RSD en de aanbieders werken samen met vastgelegde afspraken. De RSD wil graag een partnership aangaan met de aanbieders. De ervaring is dat afstemming waardevol is en bijdraagt aan draagvlak bij zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer voor te maken keuzes.

Door het aangaan van een partnership met open dialoog is zowel RSD als de partner in staat om snel op signalen en/of ontwikkelingen te reageren en eventueel gemaakte afspraken wederzijds te wijzigen. Hierdoor ontstaat een cyclus waarbinnen resultaatgericht werken en innovatie maximale ruimte krijgen.

Het is van belang om bij de start samen met de netwerkpartners helderheid te hebben over de verwachtingen van kwaliteit, rapportages, facturatie en ook de resultaten die de RSD wil bereiken. De RSD heeft hiervoor in 2019 een programma van eisen opgesteld voor de in te dienen producten en diensten. Dit PvE is mede samengesteld op basis van de feedback uit de marktconsultatie. Bij toetreding tot het LEON, is de contractduur maximaal 4 jaar in de vorm van 1+1+1+1 jaar. De jaarlijkse verlenging is af te roepen met wederzijdse instemming van beide partijen, uiterlijk 2 maanden voor afloop van het contract.

Doorontwikkeling diensten en arrangementen

Met het vaststellen van het programma van eisen zijn we niet klaar. De RSD vindt dat we doorlopend moeten leren van elkaar en steeds naar verbetering moeten streven. Dat willen we niet alleen doen, maar in samenwerking met onze partners. Daarom werken we met de overlegtafel-methodiek. Periodiek zal een overlegtafel worden georganiseerd (per tegel van het werklandschap of een thema) waarin de doorontwikkeling van producten en arrangementen besproken worden. Aan de overlegtafel worden verbetervoorstellen besproken en wordt bepaald of dit tot aanpassing van de samenwerkingsafspraken leidt.

Aan iedere LEON-partner is een vaste contractmanager gekoppeld. Hij of zij is een beleidsmedewerker van de RSD en werkt traject-overkoepelend. De contractmanager staat in nauw contact met de klantmanagers en verzamelt signalen over de relatie en het functioneren van de partner. Omgekeerd neemt de contractmanager suggesties en signalen van de partner mee terug de RSD organisatie in. De contractmanager houdt met elke partner evaluatiegesprekken over de samenwerking. De frequentie hiervan wordt grotendeels bepaald door het inkoopvolume. Tijdens de evaluatiegesprekken wordt de formele samenwerking vanuit het contract besproken, worden resultaten doorgesproken, wordt wederzijds feedback gegeven en wordt van gedachten gewisseld over hoe we elkaar kunnen versterken om de dienstverlening nog effectiever te maken. Afspraken daarover worden schriftelijk vastgelegd.

Tussentijdse toetreding

Gezien de hoeveelheid, kwalitatief goed aanbod in het LEON, ziet de RSD af van elke 6 maanden LEON openstelling voor nieuwe aanbieders. We willen de tijd besteden aan het versterken van bestaande relaties. Volgens de wettelijke termijn wordt de dienstverlening uiterlijk na 4 jaar opnieuw aanbesteed. Indien in de tussenliggende periode een aanbod wordt ingediend dat van toegevoegde waarde is ten opzichte van het gecontracteerde aanbod en dat op korte termijn kan worden ingezet, dan kan de RSD dit aanbod (mits voldaan wordt aan de voorwaarden) op ieder moment toelaten tot het netwerk.

Voor projecten waarbij de RSD zelf geen initiator is (zoals landelijke of regionale projecten waaruit een opdracht aan een partner volgt), geldt eveneens dat deze tussentijds kunnen worden toegevoegd aan het netwerk. Dit blijft onveranderd.

5. Organisatie eisen en Programma van eisen per tegel

5.1. Organisatie eisen aanbieder (ongewijzigd)

Om te kunnen deelnemen aan het Leer- en ontwikkelnetwerk moet de organisatie van de aanbieder aan de volgende eisen voldoen:

- 1) Aanbieders moeten voldoen aan de voor zijn dienstverlening relevante branche geldende kwaliteitsnormen. Voor de volgende beroepsgroepen geldt in ieder geval de volgende certificering:
 - a. Een jobcoach(organisatie) dient in het bezit te zijn van een NOLOC of NVS-certificering. Of lidmaatschap beroepsvereniging NVS of Noloc voor jobcoaches
 - b. Een medisch adviseur moet BIG-geregistreerd of NIP-geregistreerd zijn
 - c. Een opleidingsinstituut moet een het certificaat 'Erkend Leerbedrijf' in bezit hebben en bevoegd zijn om erkende diploma's en/of certificaten voor professionals te kunnen uitreiken.
- 2) Referenties
 - a. Iedere aanbieder moet een referentie kunnen overleggen van één vergelijkbare opdrachtgever waaruit blijkt dat de organisatie over de vereiste competentie beschikt (uitgevoerd in de laatste drie jaren). De RSD kan daarbij ook als referent worden opgevoerd, indien voor de RSD trajecten zijn uitgevoerd.
 - b. Een ROC voldoet gezien haar wettelijke taak aan de competentie-eis en hoeft daarmee geen referentie in te dienen.
- 3) Klachtenregeling
 - a. Iedere aanbieder is in het bezit van een klachtenregeling.
- 4) Beroeps- en aansprakelijkheidsverzekering
 - a. Iedere aanbieder is in het bezit van een Beroeps- en aansprakelijkheidsverzekering
- 5) Een ingevulde UEA
 - a. Iedere aanbieder dient een rechtsgeldig ondertekende Uniform Aanbestedingsdocument (UEA) in.

5.2. Algemene eisen en prestatie-indicatoren

In deze paragraaf staan de eisen en wensen vermeld die voor alle tegels gelden.

5.2.1. Prestatie-indicatoren voor de kwaliteit van dienstverlening (ongewijzigd)

De RSD heeft een aantal prestatie-indicatoren opgesteld waaraan de aanbieders en de dienstverlening moeten voldoen. Hiermee kan de RSD in overleg met de aanbieders de voortgang en resultaten monitoren.

Prestatie-indicator		Resultaat
1. Elke aanbieder legt bij individuele trajecten in een plan van aanpak resultaatsafspraken vast, deze zijn afgestemd met kandidaat en de klantmanager	Aanbieder kan aantonen dat in elk persoonlijk plan resultaatsafspraken staan, welke is ondertekend door de kandidaat	100%
2. De aanbieder werkt samen met de klantmanager RSD	De aanbieder kan aantonen dat er structurele terugkoppeling is over de uitvoering van het plan, zoals vastgelegd en afgesproken met klantmanager.	100%

		(voortgangsrapportages zoals afgesproken)	
3.	De aanbieder heeft de plicht om afwijkingen ten aanzien van het plan van aanpak tijdig te melden	<ul style="list-style-type: none"> - De aanbieder kan aantonen waarom een resultaat uit het persoonlijk plan niet is behaald. Dit met een motivatie voor het <i>niet</i> behalen. - de aanbieder motiveert waarom een vervolgtraject nodig is. - De aanbieder krijgt toestemming voor het verlengen van een traject van de klantmanager RSD 	80% blijft binnen de termijn van het trajectaanbod
4.	De aanbieder werkt mee aan evaluaties die door RSD worden geïnitieerd en uitgevoerd	De aanbieder stemt in met het feit dat RSD activiteiten evalueert en meewerkt aan geconstateerde verbeterpunten. De aanbieder stelt een verbeterplan op naar aanleiding van de evaluatie	100%
5.	De aanbieder heeft professionals in dienst met een verklaring omtrent gedrag (VOG) Alleen na toestemming van RSD kan hiervan worden afgeweken.	De aanbieder kan op navraag direct de VOG verklaring van haar professionals aan de RSD overleggen.	100%
6.	De aanbieder registreert en meldt klachten van kandidaten over aanbieder of activiteit aan RSD.	De aanbieder kan aantonen over een klachtenprocedure te beschikken	100%
7.	Aanbieder kan per kwartaal een overzicht geven van aantal kandidaten, looptijd, soort ingezette activiteiten en hoogte van de kosten.	Per kwartaal een overzicht	100%

5.2.2. Betalingsafspraken (gewijzigd)

Afhankelijk van het soort product gelden er binnen LEON verschillende betalingsafspraken en manieren van opdrachtverstrekking. De verschillende afspraken staan hieronder gerubriceerd per soort product (productcode).

Code	Looptijd	Prijs	Opdrachtverstrekking	Rapportage	Facturatie
1	Korter dan 3 maanden	Vast	Klantmanager stuurt opdrachtformulier. Directe opdrachtverstrekking, geen offerte nodig. Aanbieder bevestigt startdatum per mail.	Aan het eind van het traject.	0% bij aanvang, 100% bij oplevering eindrapportage
2		Variabel	Klantmanager stuurt opdrachtformulier. Aanbieder stuurt offerte met Re-		

			integratieplan, klantmanager beoordeelt met af- of goedkeuring.		
3	Langer dan 3 maanden	Vast	Klantmanager verstuurt opdrachtformulier. Directe opdrachtverstrekking, geen offerte nodig. Aanbieder stuurt een Re-integratieplan. Klantmanager beoordeelt met af- of goedkeuring.	Elke 3 maanden en aan het einde van het traject voortgang rapporteren.	50% bij akkoord Re-integratie plan, 50% bij oplevering eindrapportage
4		Variabel	Klantmanager verstuurt opdrachtformulier. Aanbieder stuurt offerte met Re-integratieplan. Klantmanager beoordeelt met af- of goedkeuring.		
5	Jobcoaching nieuw regionaal beleid (per okt '21)		Klantmanager verstuurt opdrachtformulier. Jobcoach stuurt offerte met onderbouwing van noodzaak. Klantmanager beoordeelt met af- of goedkeuring.	Iedere 6 maanden en 2 maanden voor afloop contract een rapportage . Ieder kwartaal persoonlijk contact (mail/tel).	Ieder kwartaal achteraf, met logboek.

Rapportage:

Om ervoor te zorgen dat RSD de informatie ontvangt die nodig is om de voortgang te monitoren en juist te rapporteren vanuit het wettelijke kader van de Participatiewet, heeft zij eigen formats ontwikkeld. Deze formats zijn vindbaar op de website van RSD de Liemers. Het verzoek aan partners is om dit format te gebruiken of de informatie op te nemen in eigen formats.

Facturatie:

De aanbieder verstuurt per cliënt een factuur. Op de factuur wordt vermeld:

- ✓ de achternaam van de client
- ✓ het cliëntnummer (wordt aangeleverd door klantmanager RSD op opdrachtformulier)
- ✓ het factuurbedrag inclusief BTW.
- ✓ Bij een traject met een looptijd van langer dan 3 maanden, wordt ook de periode waarover wordt gefactureerd vermeld.

Facturatie gebeurt digitaal, bij voorkeur PDF. Via het algemene factuuradres ua@rsddeliemers.nl. Facturatie vindt uiterlijk 30 dagen na afronding van het traject plaats. Afronding van het traject gebeurt d.m.v. een

eindrapportage die uiterlijk twee weken na afronding van het traject door de RSD wordt ontvangen. De betaling door de RSD zal plaatsvinden binnen 30 werkdagen, nadat de factuur door de RSD is ontvangen.

Maximering uurtarief jobfinding en jobcoaching:

Het maximum uurtarief voor *jobfinding* is gelijk aan het regionaal vastgestelde uurtarief voor *jobcoaching*, namelijk maximaal €80,- excl. BTW per uur (peildatum 1-10-2021). Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd (daarbij gaan we uit van de jaarmutatatie CPI alle huishoudens van de maand september van het voorgaande jaar).

Kosteloze kennismaking / klikgesprek:

Als een kandidaat na een vrijblijvend klik/kennismakingsgesprek van **maximaal 1 uur** niet start bij de aanbieder, koppelt de aanbieder dit terug aan de klantmanager via een telefoontje of mailtje. De aanbieder kan hiervoor niets factureren.

Vergoeding intake:

Als een kandidaat door de klantmanager wordt aangemeld voor een traject en na een gerichte intake blijkt dat de kandidaat niet gaat starten, koppelt de aanbieder dit volgens het RSD format terug aan de klantmanager. In het format wordt opgehaalde informatie over de kandidaat en de motivatie voor niet deelnemen aan traject gemotiveerd. De kosten worden tot **maximaal 5 uur** vergoed.

Voortijdige beëindiging:

Indien het traject eerder eindigt, bijvoorbeeld in geval van verhuizing, uitval of het aanvaarden van een baan, wordt in overleg bepaald wat een redelijk bedrag is wat gefactureerd kan worden. De klantmanager houdt hierbij rekening met de verstreken looptijd en de inspanningen van de aanbieder.

Hierbij geldt dat de aanbieder tijdig en gedegen heeft gerapporteerd gedurende de periode van het traject en dat er een eindrapportage wordt opgeleverd met de voortgang, bereikte doelen, motivatie en advies voor de te nemen vervolgstappen. Daarnaast draagt de aanbieder de kandidaat, met een persoonlijke toelichting op de rapportage, warm over naar de klantmanager.

Bemiddelingsfee:

Om plaatsing naar duurzaam betaald werk te belonen werkt RSD met een eenmalige bonus van € 500,-, bij plaatsing op een betaalde baan van minimaal 6 maanden, voor minimaal 24 uur per week. Of voor het maximale aantal vastgestelde uren is, in het geval van een urenbeperking onder de 24 uur per week. Deze plaatsing vindt plaats tijdens, of direct aansluitend aan het ingezette traject.

Declaratie gebeurt binnen 30 dagen, na het succesvol doorlopen van een eventuele proeftijd, door het overhandigen van het arbeidscontract en een factuur van € 500,- exclusief BTW. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd.

Ontevredenheid bij aanbieder:

Bij ontevredenheid over de aanbieder in het traject bespreekt de klantmanager dit op casusniveau direct met de aanbieder en wordt de verantwoordelijke contractmanager binnen RSD geïnformeerd. Indien nodig, evalueert de contractmanager de casus met de aanbieder. Als in afstemming met de aanbieder blijkt dat een factuur ten onrechte is betaald, volgt een (gedeeltelijke) creditfactuur.

5.2.3. Algemene eisen (5.19, 5.29 en 5.34 zijn gewijzigd)

Algemene eisen	
1.	De aanbieder handelt conform het DNA van de RSD.
2.	De aanbieder handelt volgens de in zijn branche geldende gedragscodes. Daarbij geldt de specifieke branche die voor zijn dienstverlening van toepassing is.
3.	De overeenkomst gaat in op 1 januari 2020 (of zoveel later indien nodig) en eindigt van rechtswege op 31 december 2020. Met wederzijdse goedkeuring kan de overeenkomst vervolgens drie maal met één jaar verlengd worden tot maximaal 31 december 2023.
4.	De RSD heeft geen afnameverplichting.
5.	De aanbieder kan zijn diensten aanbieden op een locatie binnen de Liemers.
6.	De aanbieder stemt in met de bijgevoegde conceptovereenkomst uit bijlage 4.
Inhoudelijke eisen aan de opdracht	
7.	Bij individuele trajecten moeten kandidaten op ieder moment kunnen instromen. De aanbieder is in staat om een onregelmatige instroom van aanmeldingen van kandidaten te begeleiden.
8.	De aanbieder heeft kennis van de Participatiewet, inclusief kennis over het inzetten van LKS (praktijkroute, forfaitair, aanvraag indicaties enz.).
Intakefase	
9.	De aanbieder stelt voor elke kandidaat een re-integratieplan op met zijn/haar individuele doelen, de aanpak en mijlpalen gedurende de begeleiding. De klantmanager heeft de regie over dit plan. Het plan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de klantmanager.
10.	De aanbieder realiseert in de intakefase de volgende doorlooptijden (activiteiten / doorlooptijd): <ul style="list-style-type: none"> • Binnen 2 weken na aanmelding - kandidaat uitnodigen en intake-/ kennismakingsgesprek voeren. • Opleveren plan van aanpak - binnen 1 week na intake. Klantmanager beoordeelt plan van aanpak. • Start voorziening - Binnen 1 week na akkoord klantmanager op plan van aanpak
11.	De aanbieder meldt pas een kandidaat terug, na overleg met en akkoord van de klantmanager. De aanbieder doet dit door middel van een terugmeldrapportage, eventueel met een mondelinge (telefonische) toelichting.
Trajectfase	
12.	Na een nader af te spreken periode in de beginfase van het traject neemt de aanbieder contact met de klantmanager op en informeert de aanbieder over de voortgang (afspraken nakomen, motivatie, in beweging komen) van het traject. De klantmanager kan, bij onvoldoende voortgang, besluiten het traject te stoppen. In dit geval rondt de aanbieder het traject af en stuurt de aanbieder een eindrapportage. Zie 5.2.2. voor (betalings-)afspraken bij voortijdige beëindiging.
13.	Indien de aanbieder inschat dat verlenging van het traject noodzakelijk is, kan de aanbieder dit een maand voor afloop van traject schriftelijk onderbouwd aanvragen bij klantmanager. Pas na akkoord van de klantmanager kan verlenging worden ingezet. Zie 5.2.2. voor (betalings-)afspraken bij verlenging.
Afronding en eindrapportage	

14.	De aanbieder stelt bij einde van het traject of bij voortijdige uitval van de kandidaat een eindrapportage op over de voortgang, bereikte doelen, resultaten, motivatie en het advies voor de te nemen vervolgstappen. De RSD ontvangt de eindrapportage binnen 2 weken na afronding van het traject. Zie 5.2.2. voor (betalings-)afspraken bij voortijdige beëindiging.
15.	De aanbieder draagt de kandidaat met een persoonlijke toelichting op de rapportage warm over aan de klantmanager.
16.	De aanbieder werkt mee aan de uitvoering van klantreviews.
17.	De aanbieder voert jaarlijks een klanttevredenheidsonderzoek uit en borgt daarbij de onafhankelijkheid.
Verzuim en ziekte	
18.	<p>De aanbieder werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid.</p> <p>De aanbieder houdt het verzuim van de kandidaat bij. De aanbieder stelt de RSD proactief op de hoogte als verzuim van een kandidaat problematisch is of dat dreigt te worden. Het verzuim van een kandidaat wordt besproken bij ieder voortgangsoverleg tussen de klantmanager en de aanbieder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We maken onderscheid tussen drie niveaus: geen risico, verhoogd risico op verzuim en dreigend problematisch verzuim. Verzuim wordt problematisch op het moment dat de deelnemer (dreigt) niet meer mee te werken aan zijn of haar re-integratie en (dreigt) niet meer gebruik te maken van het aangeboden traject (art. 9 lid 1 PW). • De klantmanager vermeldt het risico op verzuim in het opdrachtformulier. In het bijzonder wanneer het om verhoogd risico gaat. • De opdrachtnemer geeft altijd alle verzuim, afmeldingen en verplaatsingen van afspraken weer in de tussentijdse en eindrapportages van het traject. Dit wordt een vast onderdeel in alle rapportageformats. <ul style="list-style-type: none"> - Bij geen risico volstaat vermelding in de rapportage. - Bij verhoogd risico communiceert de opdrachtnemer al het verzuim aan de klantmanager, waaronder het afzeggen of verzetten van afspraken. Bij voorkeur zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 24 uur na het verzuim. Dit kan per telefoon of e-mail. - Bij (dreigend) problematisch verzuim neemt de opdrachtnemer, ongeacht het risicoprofiel, altijd direct contact op met de klantmanager. Er vindt onderlinge afstemming plaats over hoe de klant gestimuleerd kan worden om weer zo snel mogelijk actief deel te nemen aan het traject.
Eisen aan personeel	
19.	<p>De begeleiders die de aanbieder inzet hebben aantoonbare kennis van en ervaring met het begeleiden van kandidaten en het interveniëren op houding en gedrag. De projectleiders / inhoudelijk begeleiders beschikken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> · ervaring met begeleiden en trainen (motiveren) van mensen uit de doelgroep · ervaring met plaatsing op vrijwilligerswerk, werkervaringsplaatsen en werk · relevante en actuele kennis over de arbeidsmarkt · handelt methodisch
20.	Opdrachtgever houdt zich het recht voorbehouden het curriculum vitae van medewerkers werkzaam op deze opdracht, bij opdrachtnemer op te vragen. Aanbieder borgt zoveel mogelijk dat kandidaat een vaste begeleider krijgt gedurende het traject.
21.	De aanbieder waarborgt de continuïteit van de dienstverlening door voor gelijkwaardige vervanging van medewerkers te zorgen bij hun afwezigheid, vertrek dan wel uitval. De aanbieder informeert de kandidaat tijdig en draagt zorg voor een goede (warme) overdracht.

22.	De aanbieder gaat ermee akkoord dat iedere vervanging van personeel niet tot hogere kosten voor de opdrachtgever leidt.
23.	De aanbieder en het in te zetten personeel nemen strikte vertrouwelijkheid in acht ten aanzien van informatie over de kandidaten, de uit te voeren werkzaamheden en over de RSD.
Partnerschap	
24.	Samenwerking met de RSD verloopt in partnerschap. Er is regelmatig overleg – op uitvoerings- en contractniveau - tussen de aanbieder en RSD over de kandidaten en de voortgang van het traject. De RSD vraagt steekproefsgewijs kandidaten naar hun ervaringen over het doorlopen traject om inzicht te krijgen in de geleverde dienstverlening. Deze uitkomsten worden met aanbieder besproken in de contract overleggen en kan waar nodig tot aanpassing in de dienstverlening leiden.
25.	De aanbieder verklaart zich bereid om de uitvoering van de overeenkomst regelmatig te evalueren en constructief mee te denken en mee te werken aan eventuele aanpassingen van de dienstverlening.
26.	De aanbieder handelt integer naar zowel de opdrachtgever als kandidaat.
27.	Van aanbieders die twaalf maanden geen activiteiten voor één of meer kandidaten heeft uitgevoerd, vervalt de deelname aan het netwerk en de contractuele afspraken.
28.	Bij meerdere signalen van ontevredenheid over de aanbieder gaan de contractmanager en de aanbieder in gesprek over benodigde verbeteracties. Blijkt uit de vervolg-evaluaties dat de kwaliteit van dienstverlening niet verbetert, dan kan het contract voor dit product en mogelijk de gehele relatie met de aanbieder, worden beëindigd.
Social Return	
29.	Aanbieders waarvan een jaarlijks financieel volume groter is dan €50.000, verplichten zich tot het in zetten 5% van Social Return. De beschrijving hiervan is opgenomen in bijlage 6.
Commerciële eisen	
30.	Uw aanmelding is in de Nederlandse taal gesteld en de gehanteerde tarieven zijn in euro's, zowel exclusief als inclusief btw.
31.	Het totaalbedrag van de dienst of het product is vast en inclusief alle kosten, zoals en voor zover van toepassing, maar niet uitputtend: uitvoering, nazorg, overhead, kosten locatie, leermiddelen, begeleiding, personeel en andere kosten.
32.	De reiskosten die kandidaten kunnen declareren bij hun deelname aan een traject neemt de aanbieder niet in de trajectprijs op. Deze kosten kunnen door de kandidaat achteraf aanvullend gedeclareerd worden bij de RSD. De kosten voor reizen hoger dan 50 kilometer per enkele rit, zijn voor rekening van de aanbieder.
33.	De tarieven zijn het eerste jaar vast en mogen vervolgens eens per jaar bij de contractverlenging geïndexeerd worden met de CBS-index "CPI alle huishoudens". We gaan daarbij uit van de jaarmutatatie CPI alle huishoudens van de maand september van het lopende jaar. RSD communiceert in november of december dit indexeringspercentage naar alle aanbieders.
Betaling en facturatie	
34.	De aanbieder gaat akkoord met de beschreven betalingsafspraken in paragraaf 5.2.
35.	De aanbieder vermeldt op de factuur het totaalbedrag exclusief BTW, de van toepassing zijnde BTW en het totaalbedrag inclusief BTW. Facturering gebeurt middels digitale facturering. De facturatie verloopt door een readable pdf-formaat te versturen aan het algemene factuuradres ua@rsddeliemers.nl . Andere vormen van facturatie accepteert de RSD niet.

	De betaling zal plaatsvinden binnen 30 werkdagen, nadat de factuur door de RSD is ontvangen.
36.	Mocht een kandidaat door omstandigheden die buiten de invloedssfeer van de aanbieder liggen het afgesproken traject niet afronden, dan wordt er naar rato gefactureerd. Hierover een gesprek plaatsvinden tussen de drie partijen en zal in alle redelijkheid naar een oplossing gezocht worden.
	Beveiliging- en privacy
37.	De aanbieder neemt passende beveiligingsmaatregelen bij de verwerking van (persoons-) gegevens; beveiliging apparatuur, veilig datatransport, procedurele beveiliging inzake autorisaties en toegang.
38.	De aanbieder is bereid om – indien sprake is van verwerking van persoonsgegevens – bijgaande verwerkersovereenkomst af te sluiten.
39.	De aanbieder is bereid om de standaard GIBIT-voorwaarden te accepteren.
40.	De aanbieder is bereid om de mogelijkheid van een externe audit in de overeenkomst om te nemen waarmee de betrouwbaarheid van de geleverde dienst kan worden getoetst. Dit indien sprake is van een verwerking van (persoons-)gegevens. Een audit is niet nodig als de aanbieder d.m.v. certificering aantoont dat de gewenste betrouwbaarheid van de dienst is geborgd.
41.	De aanbieder is bereid om toeleveranciers bekend te maken, als er bij de verwerking van (persoons-)gegevens ook toeleveranciers betrokken zijn.

5.3. Programma van Eisen per tegel (jobcoaching is gewijzigd)

In deze paragraaf staan de aanvullende eisen vermeld die specifiek zijn per tegel.

1. Intake

De situatie van de kandidaat wordt op de verschillende levensgebieden verkend en mogelijkheden, belemmeringen, motivatie en drijfveren worden in kaart gebracht. Hieruit volgt een actueel en realistisch klantprofiel.

Prestatie:

- De score op alle voorspellers van werkhervatting zijn bekend
- De belastbaarheid is bekend
- Het werk- en scholingsverleden is bekend
- De competenties zijn bekend
- De (ontwikkel-)mogelijkheden zijn bekend
- Deze informatie is gezamenlijk voldoende om een gericht plan van aanpak samen met de kandidaat op te kunnen stellen.

Indien sprake is van een medisch advies:

- De medicus heeft bij behandelaren informatie opgevraagd en weegt deze informatie mee

Kwaliteitseisen:

- Het personeel van de aanbieder heeft tenminste een HBO werk- en denkniveau.
- De aanbieder heeft kennis van voorspellers werkhervatting, arbeidsmarkt, loopbaancoaching
- De aanbieder werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid
- De kandidaat kan terecht in de regio de Liemers of Arnhem voor een gesprek

2. Maatschappelijk Fit

Kandidaten ondersteunen zodat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen deelnemen aan de maatschappij. Hierbij valt te denken aan beheersing van basisvaardigheden (taal, rekenen, digi-vaardigheden), financiën op orde, lichamelijk en geestelijk in balans, daginvulling etc.

Prestatie:

- De kandidaat is gemotiveerd en geactiveerd voor het aanpakken van zijn belemmerende problemen en heeft hulp opgestart
- Indien maatschappelijk fit het hoogst haalbare is, participeert de kandidaat naar vermogen.
- De sociale, fysieke of maatschappelijke problemen zijn hanteerbaar voor de kandidaat, zodat ruimte is ontstaan om een traject naar werk te kunnen gaan volgen.
- De kandidaat is gemotiveerd tot het volgen van een traject naar werk

Kwaliteitseisen:

- Het personeel van de aanbieder heeft een HBO werk- en denkniveau.
- De aanbieder heeft kennis van de (financierings)systematiek van de verschillende zorg-, hulp- en dienstverlening en kan, indien nodig de kandidaat actief begeleiden bij aanmelding bij de juiste hulpverlener
- De aanbieder heeft een eigen netwerk binnen het lokale sociaal domein en maatschappelijke partners
- De aanbieder weet de weg naar regio overstijgende hulp- en dienstverlening bij specifieke problematiek
- De aanbieder kan twee goede referenties met betrekking tot maatschappelijk fit maken overhandigen.
- De aanbieder werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid
- De kandidaat kan terecht in de regio de Liemers of Arnhem voor een gesprek

3. Werkfit

Kandidaten toerusten en versterken om betaald werk of een opleiding te kunnen aanvaarden en behouden. Inzet van de aanbieder 'Werkfit maken' dient ertoe te leiden dat de kandidaat een realistisch beeld krijgt van zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt en zijn aandacht en inzet richt op het terugkeren in het arbeidsproces.

Prestatie eisen:

- De kandidaat heeft een realistisch uitstroomprofiel en de kandidaat is op de hoogte van de kansberoepen en is in staat tot wensombuiging.
- De kandidaat beschikt over goede werknemersvaardigheden, zoals het opdoen van werkritme en het kunnen omgaan met hiërarchie.
- De kandidaat beschikt over sollicitatie- en presentatievaardigheden
- De kandidaat heeft een goedgekeurd CV
- De kandidaat is in staat om te reizen
- De kandidaat heeft eventuele zorgtaken (zorg voor kinderen, mantelzorgtaken, zorg voor huisdieren) zo geregeld dat dit geen belemmering meer vormt voor werk

Kwaliteitseisen:

- De aanbieder beschikt over een ruim netwerk van werkgevers waar klanten aan het werk kunnen.
- De aanbieder heeft ten minste twee jaar ervaring met het werkfit maken van kandidaten
- Indien de aanbieder wordt ingezet op een specifieke doelgroep heeft de aanbieder tenminste 2 jaar ervaring met die specifieke doelgroep

- De aanbieder is op de hoogte van de voorspellers van werkhervatting en kan deze omzetten naar een persoonlijk plan van aanpak
- De aanbieder werkt met de door RSD vastgestelde werknemersvaardighedenlijst, of hanteert de SBB lijst
- De aanbieder werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid
- De kandidaat kan terecht in de regio de Liemers of Arnhem voor een gesprek

4. Oriëntatie

Met kandidaten onderzoeken wat een passende opleiding of baan is, richtinggevend aan een korte maar meeste passende weg naar inkomens zelfstandigheid.

Prestatie:

- De kandidaat heeft een realistisch uitstroomprofiel
- De kandidaat is bekend met dit uitstroomprofiel en de kenmerken van de werkplek en accepteert deze
- Voorwaarden voor een geschikte werkplek zijn helder

Kwaliteitseisen:

- De aanbieder heeft een ruim netwerk van werkgevers
- De aanbieder heeft of zelf, of in zijn netwerk faciliteiten waar kandidaten aan het werk kunnen
- De aanbieder is gecertificeerd om loopbaantesten of beroepskeuze testen af te nemen
- De aanbieder maakt gebruik van gevalideerde testen (indien testen worden ingezet)
- De opleider werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid
- De kandidaat kan terecht in de regio de Liemers of Arnhem voor een gesprek

5. Opleiden

Bijscholen of omscholen om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Dit kan in de vorm van:

- *certificeren: het halen van een certificaat,*
- *kwalificeren: het behalen van een beroepsopleiding of*
- *een leerwerktrajecten waarbij werken en leren wordt gecombineerd.*

Prestatie eisen:

- De kandidaat behaalt een certificaat, diploma of heeft een kwalificatiedocument
- De kandidaat krijgt die begeleiding die nodig is om zich te kwalificeren of het diploma te kunnen behalen

Kwaliteitseisen:

- De opleiding, certificaat of diploma is relevant en geaccepteerd door/voor de arbeidsmarkt
- De opleider beoordeelt voorafgaand aan het opleidingstraject of de kwalificatie, certificaat of diploma een realistisch doel is voor de kandidaat
- De opleider werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid

6. Bemiddeling & plaatsing

Kandidaten en vacatures worden aan elkaar gekoppeld. Doel hiervan is de best passende kandidaat bij de werkgever plaatsen.

Prestatie eisen:

- De kandidaat heeft regulier werk voor tenminste een half jaar voor ten minste 12 uur per week.

- De kandidaat heeft een baan die past bij de capaciteiten en mogelijkheden van de klant.
- De aanbieder vraagt volgens de juiste vooraf afgesproken procedure eventuele noodzakelijke voorzieningen aan. Indien begeleiding noodzakelijk is, is dit voorafgaand aan de plaatsing geregeld.
- De aanbieder stelt de klantmanager werk direct op de hoogte van de plaatsing.
- De aanbieder heeft samen met de kandidaat eventueel benodigde kinderopvang geregeld.

Kwaliteitseisen:

- De aanbieder heeft een eigen netwerk van reguliere werkgevers.
- De aanbieder heeft specifieke vakkennis van de arbeidsmarkt.
- De aanbieder beschikt over de competenties inlevingsvermogen, analytisch vermogen, effectief communiceren, reflecteren, coachen.
- De aanbieder werkt methodisch.
- De aanbieder handelt integer naar zowel de opdrachtgever als kandidaat.
- De aanbieder werkt mee aan aanwezigheidsregistratie ten behoeve van reiskosten en beoordeling rechtmatigheid.
- De kandidaat kan terecht in de regio de Liemers of Arnhem voor een gesprek.

7. Nazorg

Persoonlijke ondersteuning aan werknemer, werkgever en/of collega's om te borgen dat werknemer optimaal functioneert op de werkvloer en werk behoudt.

Prestatie eisen

- De verantwoordelijkheid voor zorg voor verlenging van contract of doorbemiddeling bij afloop contract.

Jobcoaching

Per 1 oktober 2021 zijn voor arbeidsmarktregio Midden Gelderland, waar RSD de Liemers en de gemeenten Duiven, Westervoort en Zevenaar ook onder vallen, uniforme uitvoeringsafspraken voor zowel interne als externe jobcoaching vastgesteld. Er gelden kwaliteitseisen en er zijn uniforme werkwijzen voor aanvraag, rapportage en betaling. De meest recente afspraken en formats zijn altijd terug te vinden via www.instrumentengids-dennis.nl.

Bijlage 1 – DNA RSD

Als los document toegevoegd.

Bijlage 2 – Beschrijving tredes

Aanbod arbeidsmarkt – ladder

1. Geen aanbod voor de arbeidsmarkt

Deze trede gebruik je bij een kandidaat die geen aanbod is voor de arbeidsmarkt én in de toekomst ook niet zal zijn :

- Ondanks dat de kandidaat arbeidsvermogen kan hebben, heeft de gemeente de keuze gemaakt voor deze kandidaat geen inspanningen te verrichten, gericht op het verkrijgen van betaalde arbeid.
Dat neemt niet weg dat de kandidaat wel vrijwilligerswerk, dagbesteding of mantelzorg kan verrichten of doorverwezen kan worden naar bijv. schuldhulp.
Geen groeipotentie

2. Aanbod op de arbeidsmarkt voor de lange termijn, > 1 jaar

Deze trede gebruik je bij een kandidaat die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft:

- De verwachting bestaat dat de kandidaat over meer dan één jaar wél in staat is betaalde arbeid te verrichten (met of zonder LKS)
2A: Kandidaat kan t.z.t. de stap naar de arbeidsmarkt maken, maar heeft een tijdelijke ontheffing of belemmering waardoor activering (nog) niet kan worden ingezet.
2B: kandidaat kan t.z.t. de stap naar de arbeidsmarkt maken en is op dit moment in staat om een activerend traject te volgen.
Wel groeipotentie

3. Schoolgaand studerend

Deze trede gebruik je bij een kandidaat die schoolgaand / studerend is en daardoor momenteel niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt:

- De kandidaat volgt een dagopleiding / studie (bijvoorbeeld PRO, VSO, MBO entree, UAF etc.).
- De kandidaat volgt met toestemming van de gemeente een opleiding waarvan het tijdsbeslag meer dan een jaar, is dat de kandidaat geen direct aanbod is voor de arbeidsmarkt.
- De kandidaat volgt een traject in het kader van ernstige scholingsbelemmeringen (ESB-traject).
Het gaat hier in principe om het zogenaamde 's Rijkskas bekostigd onderwijs.
Inburgeraars die andere inburgeringsprogramma's dan UAF volgen, horen niet op deze trede te staan.
Wel groeipotentie

4. Aanbod voor de arbeidsmarkt op termijn, < 1 jaar

Deze trede gebruik je bij een kandidaat die tijdelijk niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt in verband met:

- Een lopend traject ten aanzien van arbeidsversterking.
- Het volgen van een (medische) behandeling, therapie en dergelijke.
- Het verlenen van mantelzorg.
Aanbod op termijn betekent, binnen één jaar bemiddelbaar naar betaald werk.
Wel groeipotentie

5. Direct aanbod voor de arbeidsmarkt

Deze trede gebruik je bij een kandidaat die direct bemiddelbaar is voor de arbeidsmarkt:

- Ongeacht het aantal uren en de noodzaak van ondersteuning (bijvoorbeeld jobcoach, voorzieningen, LKS, etc.).
Wel groeipotentie

6. Betaald werk

Deze trede gebruik je bij een kandidaat die werkt:

- Ongeacht urenomvang.
- In regulier werk.
- In WSW werk.
- In een proefplaatsing

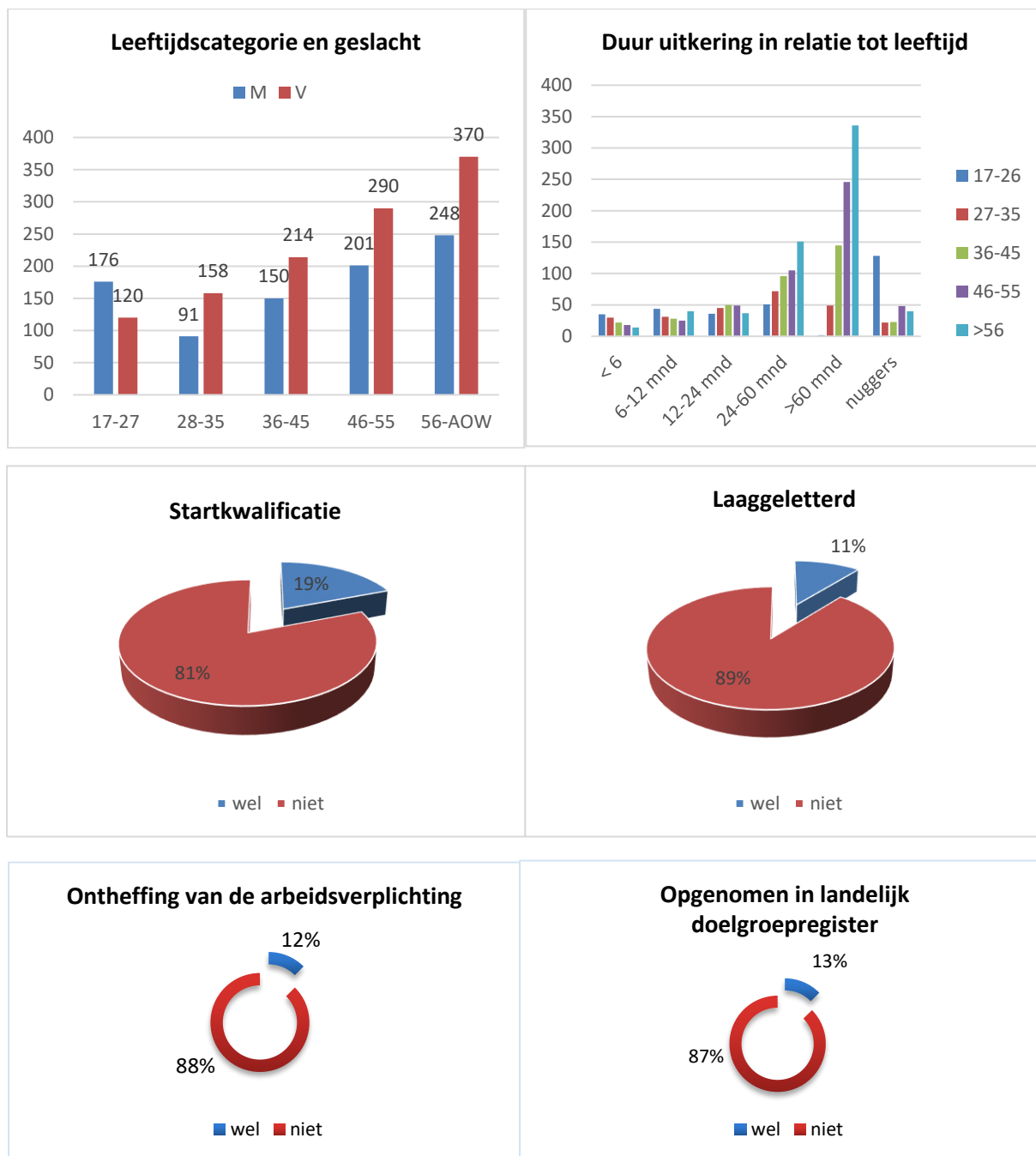
Hierbinnen de keuze met groeipotentie of zonder groeipotentie

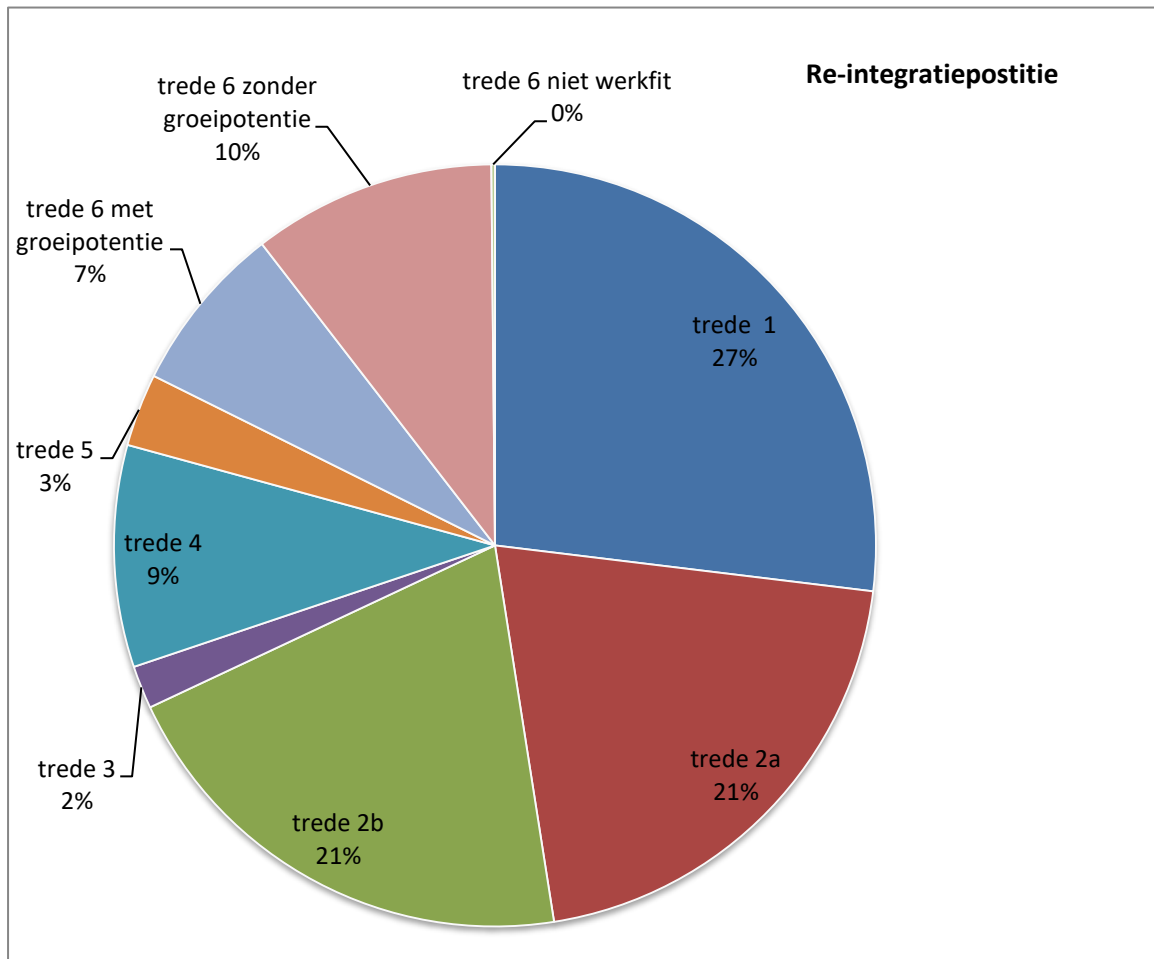
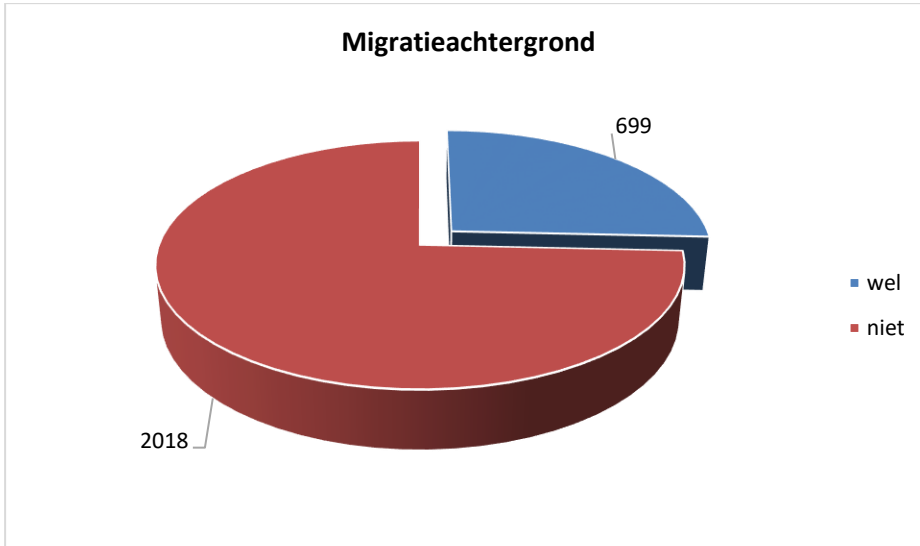
6: Met groeipotentie: kandidaat werkt parttime en kan nu of op den duur meer uren werken in huidige of andere functie

6: Zonder groeipotentie: kandidaat werkt parttime en kan structureel niet meer werken of een andere functie vervullen

6: Niet werk-fit : kandidaat werkt parttime. Er is nog niet vastgesteld of er wel/geen groeipotentie is.

Bijlage 3 - Factsheet samenstelling bestand per 1 oktober 2021





Bijlage 4 – Concept-raamovereenkomst

Conceptraamovereenkomst LEON (Ingangsdatum: 1 januari 2020) – als los document toegevoegd.

Bijlage 5 – Verwerkersovereenkomst

Verwerkersovereenkomst (Ingangsdatum: 1 januari 2020) – als los document toegevoegd.

Bijlage 6 – Addendum

Addendum LEON - Raamovereenkomst RSD de Liemers (Ingangsdatum: 1 november 2021) – als los document toegevoegd.

Bijlage 7 – Social Return

Inleiding

De gemeenten Duiven en Westervoort (tezamen 1Stroom), als ook gemeente Zevenaar en Samenwerking De Liemers (SDL) hebben als doelstelling om met hun gezamenlijk inkoopbeleid invulling te geven aan het sociaal beleid binnen hun gemeenten door speciale voorwaarden, eisen en wensen op te nemen in de inkoopovereenkomsten met bedrijven en instellingen. Deze invulling bestaat uit het duurzaam aan het werk krijgen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, of de ondersteuning bij de realisatie van dat doel, als ook jongeren die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een stageplaats of reguliere baan. Verder biedt Social Return de kans om een bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de gemeente t.a.v. welzijn, zorg en burgerparticipatie.

De opdrachtnemer die in een jaar meer dan €50.000 aan opdrachten heeft uitgevoerd binnen het LEON, dient per jaar minimaal 5% van de totale aanneemsom te investeren om een bijdrage te leveren aan deze doelstellingen. Dit wordt gezien als maatschappelijke bijdrage van de opdrachtnemer.

Invulling Social Returnverplichting (als contracteis)

Gezien de ingeschatte opdrachtwaarde en de looptijd van de overeenkomst, heeft de opdrachtgever gekozen voor een Social Return verplichting van 5% van de opdrachtwaarde, die als contracteis is opgenomen in het inkoopproces. Dit houdt in dat de opdrachtnemer zich bij inschrijving committeert aan het percentage. Na gunning wordt in overleg met de opdrachtgever vastgesteld hoe aan de contracteis invulling wordt gegeven. Van de opdrachtnemer wordt verwacht dat deze na gunning een plan van aanpak indient waarin concreet invulling wordt gegeven aan de Social Returnverplichting. Daarbij wordt het bouwblokkenmodel, met daarin de fictieve waarden van de soorten invulling, als uitgangspunt genomen bij de waardering van de inzet van Social Return door de opdrachtnemer. Doorgaans vindt na gunning eerst een overleg (bouwvergadering) met de opdrachtgever plaats, waarin ruimte is om vragen te stellen over Social Return en de invulling ervan. Hierna stelt de opdrachtnemer het plan van aanpak op en wordt deze door de opdrachtgever beoordeeld. Na vaststelling van dit plan van aanpak door opdrachtgever maakt deze onderdeel uit van de offerte en overeenkomst.

Getracht wordt om de lokale situatie van de opdrachtgever en de expertise van de opdrachtnemer als uitgangspunt te nemen, zodat de Social Returnverplichting direct bijdraagt aan de lokale maatschappelijke puzzel, zoals specifieke doelgroepen en/of sociale initiatieven. Creativiteit van de opdrachtnemer wordt daarbij op prijs gesteld.

Voorbeelden

Ter inspiratie worden hieronder enkele alternatieven beschreven.

A Reguliere plaatsing

Alternatief 1:

Een proefplaatsing van maximaal twee maanden waarin de kandidaat werkt met behoud van uitkering, met direct aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden conform de geldende CAO voor deze branche. Gedurende de proefplaatsing werkt de kandidaat met behoud van uitkering en wordt hij klaargestoomd voor de reguliere functie en ligt de nadruk bij de begeleiding en ontwikkeling van

vakvaardigheden. Gedurende de twee maanden proefplaatsing zijn er dus geen loonkosten voor de opdrachtnemer. De begeleidings- en opleidingskosten zijn voor rekening van de opdrachtnemer.

Alternatief 2:

Directe plaatsing in arbeidsovereenkomst bij de opdrachtnemer, of ander bedrijf dat onderdeel uitmaakt van de keten van werkzaamheden/producten die bijdragen aan de uitvoering van de overeenkomst. De overeenkomst dient conform de geldende CAO voor deze branche te zijn en een minimale periode van zes maanden te bedragen.

B Werkervaringsplek

Alternatief 3:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee bij de uitvoering van de opdracht om aanvullende werkzaamheden te verrichten, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de aannemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra jobcoaching in te zetten.

Alternatief 4:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee op een andere plek binnen de organisatie, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de aannemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra jobcoaching in te zetten.

Alternatief 5:

Eén of meerdere kandidaten werken gedurende de looptijd van de overeenkomst met behoud van uitkering een periode mee bij een bedrijf dat onderdeel uitmaakt van de keten van werkzaamheden/producten die bijdragen aan de uitvoering van de overeenkomst, aangevuld met een training/opleiding die past binnen de branche en de ontwikkelingsmogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is dat de aannemer voldoende begeleiding biedt. Vaak wordt gekozen om extra jobcoaching in te zetten.

Voorwaarden bij de alternatieven 3 t/m 5

De kandidaten die de werkervaringsplekken invullen, doen dit gedurende maximaal zes maanden. Daarin werkt de kandidaat met behoud van uitkering en verricht hij additionele werkzaamheden en wordt hij intensief begeleid bij de ontwikkeling van zowel werknemersvaardigheden als ook vakvaardigheden. Er zijn dus geen loonkosten voor de opdrachtnemer. De begeleidings- en opleidingskosten zijn voor rekening van de opdrachtnemer.

In alle gevallen maakt een selectiegesprek tussen de opdrachtnemer en de kandidaten onderdeel uit van de procedure.

Voor kandidaten geldt dat de opdrachtnemer zorgt voor werkkleding en reiskosten vergoedt à 0,19 p/km.

C Training aan mensen met een uitkering

De opdrachtnemer verzorgt een groepstraining van enkele dagdelen aan mensen met een uitkering die past binnen de expertise van haar organisatie. De training dient bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en/of het vergroten van de kans op werk.

D Bedrijfsbezoek en speeddate werkzoekenden

De opdrachtnemer verzorgt een bedrijfsbezoek (inclusief vervoer) en speeddate voor één of meerdere groepen werkzoekenden uit de regio van de opdrachtgever. Doelen zijn het vergroten van de kennis van het bedrijf, haar producten, diensten en de verschillende functies die het bedrijf kent. Daarnaast maken de werkzoekenden tijdens het bedrijfsbezoek kennis met intercedenten/recruiters van een uitzendbureau dat door de opdrachtnemer is uitgenodigd. Zo nodig kan de opdrachtgever helpen bij de keuze voor een uitzendbureau. Mocht het bedrijfsbezoek (met inbegrip van de speeddate) lijden tot een betaalde baan van minimaal zes maanden voor één van de deelnemende werkzoekenden, dan ontvangt de opdrachtnemer of het uitzendbureau éénmalig €500,- per werkzoekende.

Waarde van de alternatieven

De (fictieve) waarde van bovenstaande en andere alternatieven is in het *Bouwblokkenmodel Social Return in de Liemers* weergegeven. De opdrachtnemer dient in haar plan van aanpak te geven op welke wijze zij haar invulling vormgeeft om de Social Returnwaarde te realiseren.

Wanneer de opdrachtnemer in haar plan van aanpak een andere invulling voorstelt, dan wordt deze door de Social Return-coördinator van de opdrachtgever beoordeeld.

Aanvullende informatie

De aannemer is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Social Returnverplichting.

Indien de aannemer dit wenst kunnen de Regionale Sociale Dienst de Liemers (de RSD) en het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP-MG) ondersteunen bij het vinden van geschikte kandidaten.

De kosten voor de inschrijver zijn afhankelijk van de keuze die wordt gemaakt uit bovenstaande mogelijkheden.

Wanneer de inschrijver een kandidaat die woonachtig is in één van de vier gemeenten Duiven, Rijnwaarden, Westervoort of Zevenaar, een dienstverband van minimaal zes maanden geeft, dan heeft de inschrijver (als werkgever) recht op een eenmalige plaatsingspremie van €500,- per persoon. Het maximaal aantal plaatsingspremies binnen deze opdracht is gesteld op 1. RSD de Liemers is in dat geval de organisatie waarmee wordt samengewerkt. Zij informeert de werkgever over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de plaatsingspremie.

Beoordeling en voorwaarden Plan van Aanpak

M.b.t. de beoordeling van de Social Returnverplichting geldt dat het aanbod in de offerte als geheel wordt beoordeeld op de bijdrage die de aanbieder levert aan het doel van de overheid, namelijk duurzame uitstroom van mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt.

Het plan van aanpak wordt beoordeeld op de volgende onderdelen:

- Hoe de opdrachtnemer invulling geeft aan de invulling van de Social Returnverplichting en op welke wijze dit bijdraagt aan het doel van de overheid, namelijk duurzame uitstroom van mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt;
- Welke keuze ze maakt uit de aangeboden alternatieven, dan wel welke alternatieven de opdrachtnemer zelf voorstelt;
- Hoe de professionele begeleiding van de kandidaten is georganiseerd, met inbegrip van verzuim management, en welke ontwikkel- en/of opleidingsmogelijkheden ze aanbiedt;

- Visie op begeleiding vanuit het doel om de werknemersvaardigheden en vakvaardigheden te vergroten;
- Welke kansen er binnen de organisatie en directe keten van leveranciers en samenwerkingspartners is voor mensen met een uitkering cq. afstand tot de arbeidsmarkt;
- De wijze van verantwoording van de invulling;
- De Inschrijver dient dit onderdeel in een Plan van Aanpak te beschrijven in maximaal 4 A4- pagina's.

Verantwoording

Gedurende looptijd van de overeenkomst worden de voortgang en resultaten verantwoord door vastlegging in de Social Return Monitor. Na gunning wordt de opdrachtnemer uitleg gegeven over de werkwijze en ontvangt deze de benodigde gegevens om gebruik te maken van deze 'web based tool'. Aan het gebruik zijn voor de opdrachtnemer geen kosten verbonden.

<i>bouwblokkenmodel social return in de Liemers</i>					
A. doelgroep	uitkeringsinstantie	normbedrag	normbedrag	geldigheid	geldigheid
		bij 6 mnd. arb.ovk.**	bij 12 mnd. arb.ovk.**	bij arb.ovk. 6 mnd.	
Garantiebaan Wajong (jonggehandicapt)	UWV	€ 40.000,00	€ 80.000,00	2 jaar	4 jaar
Garantiebaan SW (sociale werkvooriening)	Gemeente	€ 40.000,00	€ 80.000,00	2 jaar	4 jaar
WSW detachering	Gemeente	€ 30.000,00	€ 60.000,00	2 jaar (deta)	3 jaar (deta)
Participatiewet > 24 mnd.	Gemeente	€ 25.000,00	€ 50.000,00	2 jaar	4 jaar
Participatiewet 13 - 24 mnd.	Gemeente	€ 20.000,00	€ 40.000,00	2 jaar	3 jaar
Participatiewet 0 - 12 mnd.	Gemeente	€ 15.000,00	€ 30.000,00	1 jaar	3 jaar
Jongeren < 27 jaar PRO/ VSO onderwijs*	Gemeente	€ 12.500,00	€ 25.000,00	1 jaar	2 jaar
Werkloosheidsuitkering (WW) > 12 mnd.	UWV	€ 10.000,00	€ 20.000,00	1 jaar	2 jaar
Werkloosheidsuitkering (WW) < 12 mnd.	UWV	€ 5.000,00	€ 10.000,00	6 maanden	2 jaar
B en C. alternatieve invulling					
		normbedrag	geldigheid		
werkervaringsplek 6 mnd. 27-64 jr. (met uitkering) *	Gemeente	€ 10.000,00	1 jaar		
stages voor jongeren (zonder uitkering) <27 jr.*	Gemeente	€ 5.000,00	2 jaar		
opleiding (bijv. BBL)	Gemeente	€ 5.000,00	2 jaar		
training/cursus (bijv. VCA)	Gemeente	€ 2.500,00	1 jaar		
voorlichting aan burgers	Gemeente	€ 2.500,00	1 jaar		
voorlichting aan bedrijven	Gemeente	€ 2.500,00	1 jaar		
jobcoaching	Gemeente	€ 5.000,00	2 jaar		
Legenda					
* Werkervaringsplekken, stages en reguliere banen voor jongeren <27 jaar uit PRO/VSO onderwijs dienen altijd te worden gecombineerd met jobcoaching en/ of training, cursus of opleiding.					
** Normbedragen zijn vastgesteld o.b.v. een fulltime dienstverband, zoals deze geldt binnen de branche. Parttime dienstverbanden worden naar rato gewaardeerd.					
*** De waarde die past bij de arbeidsovereenkomst telt x jaren mee, vanaf moment van ingang arbeidsovereenkomst en afhankelijk van de looptijd van de arbeidsovereenkomst.					
De bouwblokken vertegenwoordigen een fictieve waarde. De optelsom van gekozen instrumenten bepaalt de totale social returnwaarde. Deze dient minimaal te worden gerealiseerd om aan de contractverplichting te voldoen.					