



REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Dienstverleningsovereenkomst WerkBedrijf regio Rijk van Nijmegen 2020

Partijen:

Opdrachtgever: de gemeente Wijchen, te dezer zake krachtens artikel 171, tweede lid, van de Gemeentewet rechtsgeldig vertegenwoordigd door de gemeentesecretaris drs. R. Boer en burgemeester M. van Beek, handelende ter uitvoering van het besluit van het college van burgemeester en wethouders van Wijchen d.d. 29 oktober 2019, hierna te noemen: 'de gemeente';
en

opdrachtnemer: het openbaar lichaam, de modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen,
te dezer zake vertegenwoordigd door de voorzitter H.M.F. Bruls, handelende ter uitvoering van het besluit van het Dagelijks Bestuur d.d. 26 maart 2020, en de aan haar in artikel 5 van de MGR Rijk van Nijmegen opgedragen taken, hierna te noemen: 'WerkBedrijf';

Hierna gezamenlijk te noemen: 'partijen',

Overwegende;

- Dat door de door de colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeente, Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen een MGR is opgericht ter uitvoering van onder andere de aan haar opgedragen taken in het kader van de Participatiewet, de voormalige Wet sociale werkvoorziening en Wet maatschappelijke ondersteuning voor wat betreft arbeidsmatige dagbesteding. De taken in het kader van de voormalige Wet sociale werkvoorziening worden niet voor de gemeente Mook en Middelaar uitgevoerd;
- Dat de module WerkBedrijf de organisatorische eenheid is die deze taken op het domein "Werk" binnen de MGR uitvoert op binnen de geldende wet- en regelgeving;
- Dat de gemeenten in de regio het arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid voor de jaren 2020 tot en met 2023 hebben vastgelegd in het beleidskader "Werk voorop!";
- Dat deze dienstverleningsovereenkomst de overeengekomen dienstverlening en de daarbij behorende uitgangspunten en randvoorwaarden vastlegt ter uitvoering van het regionale beleidskader. De overeenkomst schept een gezamenlijk overeengekomen verwachtings- en verantwoordingskader en vormt de meetlat om de resultaten van het WerkBedrijf te beoordelen;

- Dat voor de uitvoering van taken financiële middelen door de gemeente aan de MGR worden overgedragen;
- Het beleidsplan "Werk voorop!" een looptijd heeft van vier jaar 2020 tot en met 2023 en partijen in de komende periode toewerken naar de invulling van de kaders die in het plan zijn beschreven.

Komen als volgt overeen:

HOOFDSTUK 1: Algemeen deel

Artikel 1 Opdracht

De opdracht van het WerkBedrijf valt uiteen in drie delen:

1. Arbeidsbemiddeling

Met de huidige arbeidsmarkt leggen wij de focus naar meer investeren in de werkzoekenden zonder de balans in de dienstverlening uit het oog te verliezen.

Daarnaast biedt WerkBedrijf, door de gemeente aangemelde, kandidaten dienstverlening aan. Deze dienstverlening valt uiteen in een intake & diagnosefase en een bemiddelings- en plaatsingsfase. De dienstverlening duurt in principe twee jaar (tot plaatsing) en heeft het doel om kandidaten naar betaald werken bij werkgevers toe te leiden. Hierbij zijn de mogelijkheden van de kandidaat leidend en wordt op basis daarvan gekozen voor de kortst mogelijke weg naar betaald werk.

In de dienstverlening is ruimte voor de arbeidsbemiddeling en begeleiding bij plaatsing voor 4.200 kandidaten. De totale groep kandidaten in de regio Rijk van Nijmegen is omvangrijker. Focusgroepen bij de uitvoering van de dienstverlening zijn: kandidaten die nieuw in de bijstand instromen, jongeren en 55plus kandidaten, statushouders en kandidaten met een arbeidsbeperking.

2. Arrangementen in "Op weg naar werk"

WerkBedrijf voert de regie over de arbeidsmatige dagbesteding. Dit houdt in dat WerkBedrijf de begeleiding inkoopt, de toeleiding en doorstroom organiseert en/of uitvoert. De administratie wordt gedeeltelijk uitgevoerd door het WerkBedrijf en gedeeltelijk door de gemeente. Ook betekent de regierol dat WerkBedrijf in samenwerking met partners in de keten de mogelijkheden van ontschotting en samenwerking onderzoekt tussen arbeidsmatige dagbesteding en andere vormen van arbeidstoeleiding.

3. Sociale werkvoorziening

WerkBedrijf biedt aan de medewerkers die onder de voormalige Wet sociale werkvoorziening vallen, passend werk aan. Bij voorkeur doet WerkBedrijf dit samen met van

ondernemers. De onderscheiden werkvormen zijn: begeleid werken, individuele detachering, groepsdetachering en beschut werken.

4. Centraal en lokaal

Deze centrale opdracht zal mede worden bereikt door dienstverlening in nauwe samenwerking met de aangesloten gemeenten en de daar aanwezige lokale sociale infrastructuur.

Artikel 2 Verantwoording en rapportage

Gemeenten ontvangen in het kader van de planning- en control cyclus twee keer per jaar een rapportage over de voortgang van WerkBedrijf. Het derde verslag bestaat uit de jaarrekening en jaarverslag. De prestatie-indicatoren zijn vastgelegd in deze overeenkomst en het actuele informatieprotocol. De rapportagemomenten in 2020 zijn:

- Voor 1 april stuurt MGR het jaarverslag met de verslaglegging over het afgelopen jaar 2019 en het accountantsrapport;
- Voor 15 mei stuurt MGR een factsheet over de eerste drie maanden van het jaar;
- voor 15 september stuurt MGR een halfjaarrapportage over de eerste zes maanden.

In de voortgangsrapportages wordt ingegaan op de centrale doelstellingen als ook de lokale aanpak per gemeente.

Artikel 3 Verplichtingen WerkBedrijf

3.1 Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

WerkBedrijf voert de Participatiewet uit met betrekking tot de ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Hiervoor maakt WerkBedrijf gebruik van de voorzieningen zoals gespecificeerd in de re-integratieverordening en de verordening loonkostensubsidie.

3.2. Uitvoering in de loonvormende keten

WerkBedrijf voert de matching van werkgevers en kandidaten uit. WerkBedrijf heeft hierbij de verantwoordelijkheid over de volledige loonvormende keten, vanaf de aanmelding tot en met plaatsing en nazorg. Het WerkBedrijf legt in voorkomende situaties de verbinding met de lokale niet-loonvormende keten.

3.3 Adviseren met betrekking tot maatregelwaardig gedrag

WerkBedrijf signaleert en adviseert de gemeente (i.c. afdelingen Inkomen) over maatregelwaardig gedrag van kandidaten.

3.4 Klachtenregeling

WerkBedrijf heeft een interne klachtenregeling.

3.5 Archivering

WerkBedrijf is op grond van artikel 3 van de Archiefwet 1995 verplicht om de onder haar berustende archiefbescheiden in goede, geordende en toegankelijke staat te brengen en te bewaren. De gemeente draagt zorg voor de verlening van mandaat voor deze archieftaken.

3.6 Aansprakelijkheid

1. Als aansprakelijkheid ontstaat bij de gemeente als gevolg van het tekortschieten in de uitvoering van de opdracht kan eventuele schade geheel of gedeeltelijk op WerkBedrijf worden verhaald.
2. Onder tekortschieten in de uitvoering van de opdracht, zoals bedoeld in lid 1, valt het niet in acht nemen van de professionele zorgvuldigheid.
3. Tot schade zoals bedoeld in lid 1 behoort in ieder geval de toerekenbare schade als gevolg van het niet tijdig of niet rechtmatig nemen van een besluit.
4. Als aansprakelijkheid bij WerkBedrijf ontstaat als gevolg van onrechtmatige besluitvorming door de gemeente kan eventuele schade geheel of gedeeltelijk op de betreffende gemeente worden verhaald.

3.7 Verzekering

WerkBedrijf is verantwoordelijk voor afdoende verzekering omtrent wettelijke aansprakelijkheidsrisico's in verband met de uitvoering van deze overeenkomst en houdt deze verzekering gedurende de looptijd van de overeenkomst in stand.

3.8 Persoonsgegevens

WerkBedrijf houdt zich bij de uitvoering van zijn taken aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en volgt hierbij de bewerkingsovereenkomst die is afgesloten tussen elke afzonderlijke gemeente en WerkBedrijf.

3.9 Informatieplicht

1. WerkBedrijf levert periodiek de benodigde statistische gegevens aan het Centraal Bureau voor de Statistiek en indien door de gemeente gewenst, aan andere relevante gegevensdiensten en in samenspraak met gemeenten.
2. WerkBedrijf voorziet de gemeente gevraagd en ongevraagd van alle informatie die benodigd is voor een goede uitvoering van de Participatiewet, Wet sociale werkvoorziening en Wet maatschappelijke ondersteuning.

3.10 Publicatieblad

WerkBedrijf stelt een eigen publicatieblad in ter publicatie van de regelingen vastgesteld door de MGR Rijk van Nijmegen.

Artikel 4 Verplichtingen gemeente

4.1 Mandaat en volmacht

De gemeente draagt zorg voor mandaten en volmachten ten behoeve van de uitvoering van de opdracht Participatiewet, Wet maatschappelijke ondersteuning, zoals in artikel 1 omschreven. Voor de Wet sociale werkvoorziening is een delegatiebesluit.

4.2 Recht op bijstand en maatregelen (sancties en uitsluiting)

De gemeente kan afwijken van het advies gegeven door WerkBedrijf zoals bedoeld in artikel 3, lid 4.

4.3 Aansprakelijkheid

De gemeente blijft aansprakelijk voor de vermogensrechtelijke gevolgen van de besluiten of feitelijke handelingen die namens hem in mandaat worden genomen door de directeur of

ambtenaren van het WerkBedrijf, onverminderd het bepaalde in artikel 1:1, vierde lid, en artikel 10:2 van de Algemene wet bestuursrecht.

4.4 Informatieplicht

De gemeente voorziet WerkBedrijf gevraagd en ongevraagd van alle informatie die benodigd is voor een goede uitvoering van de Participatiewet, Wsw en Wmo. Dit betreft onder meer de ontwikkeling van het bijstandsbestand in de gemeente.

Artikel 5 Bekostiging

5.1 Overdracht middelen

De gemeente draagt het hele participatiebudget en het begrote deel van het BUIG-budget voor wettelijke loonkostensubsidies, arbeidsmatige dagbesteding (Wet Maatschappelijke Ondersteuning voor wat betreft arbeidsmatige dagbesteding volgens de gemaakte afspraken over aantallen en budget) en — niet van toepassing voor gemeente Mook en Middelaar — sociale werkvoorziening (conform de kostprijs) over aan het WerkBedrijf. In de begroting van de MGR wordt aangegeven welke bijdrage elke afzonderlijke gemeente verschuldigd is voor het jaar waarop de begroting betrekking heeft.

5.2 Begroting

De begroting wordt vóór 15 juli vastgesteld voor het daarop volgende kalenderjaar.

5.3 Jaarrekening

Het WerkBedrijf stelt de jaarrekening vast vóór 15 juli, volgend op het jaar waarop deze betrekking heeft.

5.4 Bevoorschotting budget

De gemeente draagt via periodieke bevoorschotting zorg voor voldoende middelen om te voldoen aan de verplichtingen jegens derden.

5.5 Lokaal maatwerkbudget

25% van het Participatiebudget dat wordt ingezet voor regionale arbeidsbemiddeling kan door gemeenten worden geoormerkt voor lokale accenten. De lokale accenten staan in hoofdstuk 3 van deze overeenkomst.

Artikel 6 Verlenging en wijziging

6.1 Herziening overeenkomst

De gemeente en de MGR komen vóór 1 januari 2021 een nieuwe overeenkomst overeen. Indien deze termijn wordt overschreden kan de bestaande overeenkomst stilzwijgend worden verlengd.

6.2 Wijziging dienstverleningsovereenkomst tussentijds

Tussentijds wijzigen van de centrale overeenkomst is mogelijk in overeenstemming tussen het Dagelijks Bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen en de gemeenten. Wijzigen is mogelijk bij wederzijds schriftelijke instemming. Indien er een wijziging gewenst is dienen alle individuele gemeenten in te stemmen met de wijziging.

Wanneer een wijziging nodig is met betrekking tot de lokale accenten dient alleen de betrokken gemeente instemming te verlenen.

6.3 Beëindiging dienstverleningsovereenkomst

Uittreding van de gemeente binnen de module WerkBedrijf van de MGR Rijk van Nijmegen is mogelijk onder de voorwaarden zoals gespecificeerd door het algemeen bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen. Bij uittreding van de gemeente uit de MGR Rijk van Nijmegen eindigt de verbintenis tussen de gemeente en de MGR tevens van rechtswege op de datum van uittreding.

Artikel 7 Aanvullende afspraken

7.1 Ter beschikking stellen van middelen

Partijen stellen alle faciliteiten en informatie aan elkaar ter beschikking voor zover dat noodzakelijk is voor uitvoering van deze overeenkomst.

7.2 Geheimhouding

Partijen zijn verplicht geheimhouding te betrachten met betrekking tot alle gegevens, waarvan partijen of de personen waarvan partijen zich bij de uitvoering van deze overeenkomst bedienen, kennisnemen en waarvan redelijkerwijs kan worden aangenomen dat deze gegevens een vertrouwelijk karakter hebben. Het voorgaande is niet van toepassing indien:

- a. openbaarmaking verplicht is op grond van wet- en regelgeving;
- b. een der partijen zich voor de rechter moet verdedigen of openbaarmaking berust op een bindende uitspraak van de rechter;
- c. een der partijen de andere partij heeft ontheven van de geheimhoudingsplicht;
- d. de betreffende informatie via openbare bronnen is verkregen.

7.3 Geheimhouding na afloop overeenkomst

Partijen nemen, ook na afloop van deze overeenkomst, jegens derden die niet bij de uitvoering van de opdracht zijn betrokken, zorgvuldigheid en geheimhouding in acht van alle vertrouwelijke gegevens dan wel concurrentiegevoelige informatie van de andere partij die in het kader van de opdracht ter kennis is gekomen.

7.4 Inzet onafhankelijke partij

De gemeente heeft het recht om een onafhankelijke partij in te schakelen om de door WerkBedrijf verstrekte (financiële) informatie inhoudelijk te laten toetsen op juistheid. Deze controle is vertrouwelijk en strekt zich niet verder uit dan noodzakelijk voor het verifiëren van de aangeleverde informatie. WerkBedrijf is verplicht om medewerking te verlenen aan het onderzoek en verleent alle gevraagde gegevens en informatie alsmede inzage in boeken en overige bescheiden. De kosten van het onderzoek komen voor rekening van de gemeente.

7.5 Omgang bij onvoorziene omstandigheden en geschillenregeling

In geval van onvoorziene omstandigheden zijn de volgende scenario's vastgelegd:

- a. Indien onvoorziene omstandigheden zich voordoen die buiten de invloedssfeer van partijen liggen en die ertoe leiden dat partijen, of een der partijen, de afspraken uit deze

dienstverleningsovereenkomst niet (meer) kunnen c.q. kan nakomen, treden partijen terstond met elkaar in overleg met als doel om tot een oplossing te komen die voor beide partijen acceptabel is.

b. Indien partijen van inzicht verschillen over de uitleg of uitvoering van deze overeenkomst of daarmee samenhangende afspraken treden zij met elkaar in overleg met als doel om te komen tot een oplossing die voor beide partijen acceptabel is.

c. Indien in de onder *a* en *b* bedoelde situatie niet leidt tot een acceptabele oplossing treedt het escalatiemodel zoals vastgesteld door het Dagelijks Bestuur in werking en wordt dienovereenkomstig getracht een oplossing te bereiken. Dit is ook van toepassing indien een van de partijen in gebreke is in de uitvoering van diens plichten op grond van deze overeenkomst.

d. Indien toepassing van de escalatieladder niet leidt tot het gewenste resultaat proberen partijen het geschil op te lossen door de inzet van een mediator of door een bindend advies te vragen. Een bindend advies wordt uitgebracht door een door partijen te benoemen deskundig adviseur. Indien partijen het niet eens worden over de keuze van de adviseur benoemen zij beiden een adviseur, die gezamenlijk een derde adviseur benoemen. De kosten van een mediation of een bindend advies worden gelijkelijk over partijen verdeeld ongeacht de uitkomst van de mediation of het bindend advies.

7.6 Mandaatregeling

Ten behoeve van de uitvoering van de door de gemeente aan WerkBedrijf opgedragen taken maken het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op correcte wijze gebruik van de daartoe door het college van burgemeester en wethouders van gemeente of door de burgemeester van gemeente aan hen gemandateerde bevoegdheden, conform het desbetreffende mandaatbesluit.

HOOFDSTUK 2 Invulling van de opdracht

Artikel 8 Focus

Bij de uitvoering van de in artikel 1 sub a genoemde opdracht, heeft WerkBedrijf, naast de dienstverlening aan werkgevers, bijzondere aandacht voor de volgende groepen kandidaten:

- a. Jongeren;
- b. Kandidaten ouder dan 55 jaar;
- c. Statushouders;
- d. Kandidaten met een arbeidsbeperking;
- e. Kandidaten die nieuw in de bijstand stromen.

Artikel 9 Dienstverlening

9.1. Integraal werken en samenwerken

WerkBedrijf werkt samen met de afdelingen Inkomen en Inburgering van de deelnemende gemeenten, de RMC-uitvoerder in de regio en de lokale sociale infrastructuur (sociaal wijkteam) op het terrein van schuldhulpverlening, zorg en welzijn. De situatie van de kandidaat wordt in breed perspectief beschouwd, leefdoel overstijgend en de dienstverlening wordt integraal ingezet en afgestemd waar nodig.

9.2. Inzet op kansberoepen en aansluiting bij Human Capital en Leven lang Ontwikkelen
WerkBedrijf neemt actief deel en/of zet zich actief in op de bovenstaande onderwerpen.
Actieve aansluiting bij Human Capital vindt plaats door bedrijven op bedrijventerrein in regio te bezoeken en te ondersteunen bij genereren van fondsen en door bedrijfsanalyses uit te voeren met het doel kandidaten te plaatsen bij de bedrijven.

9.3 Aandacht voor laaggeletterdheid en basisvaardigheden
Het WerkBedrijf neemt actief deel aan het Bondgenootschap Laaggeletterdheid en organiseert cursussen en trainingen voor het eigen personeel in het herkennen en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid.

9.4 Overdracht

Indien wenselijk volgens gemeente of WerkBedrijf vindt er een warme overdracht plaats bij terugmelding van een kandidaat van WerkBedrijf naar gemeente. Hetzelfde geldt bij aanmelding van een kandidaat van gemeente naar WerkBedrijf.

9.5 Parttime en tijdelijk werken

De gemeenten zijn voorstander van het parttime werken en willen dit met nadruk stimuleren aangezien de kans op duurzame uitstroom uit de bijstand hierdoor nadrukkelijk vergroot wordt. WerkBedrijf en gemeenten verschaffen gezamenlijk de kandidaat nauwkeurig inzicht in de financiële gevolgen als hij of zij gaat werken en werken samen aan een soepele overgang vanuit de bijstand naar een eigen inkomen. Actief stimuleren van het inschrijven bij uitzendbureaus is voor de gemeenten een vanzelfsprekendheid.

9.6 Experimenteren en leren

We experimenteren met verschillende werkwijzen en methoden. Effectieve en efficiënte praktijken om uitstroom te bevorderen worden zover als mogelijk benut en ingezet.

Artikel 10 Prestatie-indicatoren

De prestatie-indicatoren voor de totale opdracht in artikel 1 zijn:

1. Het aantal kandidaten dat volledig is uitgestroomd naar werk op basis van de bijstandscijfers van gemeenten bedraagt per 31 december 2020 1.100.
2. WerkBedrijf monitort het aantal plaatsingen op betaald werk naar parttime en fulltime werken, naar statushouders, 55-plussers, jongeren en kandidaten met een arbeidsbeperking.
3. Momenteel werkt 65,2 % van de SW-medewerkers voor een ondernemer via begeleid werken, individuele detachering of groepsdetachering. Voor 2020 is het streven dit percentage minimaal te behouden.
4. Het ziekteverzuimpercentage 2020 onder SW-medewerkers moet lager zijn dan de realisatie in 2019 (gemiddeld 18%).
5. Bij een fte SW-medewerker de toegevoegde loonwaarde in 2020 moet minimaal gelijk blijven zijn de realisatie in 2019.
6. Arbeidsmatige dagbesteding is voor een specifieke groep kandidaten een belangrijk en daarmee willen we voor 2020 uitgaande van hetzelfde aantal plaatsingen als in 2019.

Artikel 11 Lokaal

a. In artikel 5.5 staat het uitgangspunt voor het lokaal maatwerkbudget: 25% van het Participatiebudget dat wordt in gezet voor regionale arbeidsbemiddeling is geoormerkt voor lokale accenten.

b. Tot de lokale accenten behoren in ieder geval de langlopende verplichtingen van de gemeente in het kader van de oude vormen van gesubsidieerde arbeid die WerkBedrijf bij start heeft overgedragen gekregen. Dit geldt voor de gemeente Nijmegen, Wijchen en Berg en Dal.

Artikel 12 Lokale accenten voor alle gemeenten

Voor de gemeenten is het belangrijk om lokale accenten aan te brengen in de regionale dienstverlening. Enkele accenten gelden voor alle gemeenten en daarbij gaat het vooral over 'dienstverlening dichtbij'. De eerder genoemde accenten zijn te vinden in de artikelen van de verschillende gemeenten.

1. De werkintake van (nieuwe) kandidaten vindt plaats op een locatie binnen de eigen gemeente.
2. WerkBedrijf zorgt ervoor dat een medewerker regelmatig zijn of haar werkzaamheden verricht op locatie binnen de eigen gemeente. Hij/zij is voor de uitvoering van arbeidsbemiddeling het eerste aanspreekpunt voor de gemeente. Gewenste aantal dagdelen worden in onderling overleg afgesproken tussen gemeente en WerkBedrijf.
3. WerkBedrijf stelt een medewerker beschikbaar, die voor bezoeken van bedrijven gekoppeld is aan elke gemeente.
4. Spreekuren/aanspreekpunten WerkBedrijf in Sociale Wijkteams (of Informatiepunten).
5. WerkBedrijf onderzoekt de mogelijkheden om in 2020 bij iedere nieuwe kandidaat een taalmeter uit te voeren.
6. Projectmatig screenen parttime werkenden: WerkBedrijf en lokale gemeente kunnen gezamenlijk onderzoeken wat vervolgcities kunnen zijn ten aanzien van volledige uitstroom per kandidaat.
7. WerkBedrijf kan in overleg met lokale organisaties en/of gemeente een lokale vacaturemarkt organiseren.

Artikel 13 Berg en Dal

1. WerkBedrijf zet de beschikbare capaciteit in om Berg en Dal Werkt mogelijk te maken (mede met inzet van meerwerkmiddelen).
2. WerkBedrijf ontwikkelt en voert een directieve benadering uit voor een beperkt aantal kandidaten met motivatieproblemen. Het gaat hier om maximaal 12 kandidaten.

Artikel 14 Beuningen

1. Project Actief: maximaal 30 kandidaten activeren via externe, lokale partij.
2. WerkBedrijf zet de toepassing van de taalmeter voort.

Artikel 15 Druten

1. Wijkgericht beheer: begeleiden en coachen van maximaal 25 kandidaten, die meedraaien in beheer openbare ruimte.

Artikel 16 Heumen

1. Zorgjongeren: voor maximaal 10 jongeren een integraal aanbod leveren van werk en zorg.
2. Lokale leerwerkplek Carrousel: afspraken met 3 lokale werkgevers voor trajecten van leerwerkplekken voor maximaal 5 kandidaten.

Artikel 17 Mook en Middelaar

1. Participatiecoach: invulling nader te bepalen in onderling overleg tussen gemeente en Werkbedrijf.
2. WerkBedrijf verzorgt 3 á 4 trajecten voor zorgjongeren.

Artikel 18 Nijmegen

1. WerkBedrijf ontwikkelt en voert een directieve benadering uit voor een beperkt aantal kandidaten met motivatieproblemen. Het gaat hier om maximaal 20 kandidaten.
2. WerkBedrijf en afdeling Zorg en Inkomen voeren gezamenlijk intakegesprekken voor een omschreven groep kandidaten (maximaal 100). Het doel van de gezamenlijke intake is het stellen van een diagnose en bepalen van richting (werk of anders).
3. WerkBedrijf voert de route naar arbeid voor circa 50 kandidaten uit voor de regio Rijk van Nijmegen in het kader van de regionale aanpak om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

Aanvullend:

Op de maatwerkafspraken heeft de gemeente Nijmegen middelen beschikbaar gesteld voor een aanvullende opdracht, vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders d.d. 17 september 2019

WerkBedrijf en afdeling Inkomen ontwikkelen en voeren een gezamenlijke aanpak uit met het doel eind 2020 36 kandidaten uit de bijstand te laten stromen. Randvoorwaarden voor de gezamenlijke aanpak zijn:

- a. intensief en persoonlijk;
- b. selectie van circa 200 kandidaten en
- c. kandidaten worden geselecteerd door afdeling Inkomen.

Artikel 19 Wijchen

1. WerkBedrijf ontwikkelt en voert een directieve benadering uit voor een beperkt aantal kandidaten met motivatieproblemen. Het gaat hier om maximaal 10 kandidaten.
2. Lokale Leerwerkplek Carrousel: afspraken met 5 lokale werkgevers voor trajecten van leerwerkplekken voor maximaal 10 kandidaten.

Artikel 20 Slotbepalingen

20.1 Ingangsdatum overeenkomst

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2020.

20.2 Citeertitel

Deze overeenkomst wordt aangehaald als Dienstverleningsovereenkomst WerkBedrijf Regio Rijk van Nijmegen 2020.

Ondertekening

Wijchen, 17 september 2020

Namens de gemeente:

Drs. R. Boer



Gemeentesecretaris

M. van Beek



Burgemeester

Namens MGR

Drs. H.M.F. Bruls



5/11/20

Voorzitter MGR Rijk van Nijmegen