

## 1. Percelen en voorwaarden

De gemeente koopt via deze Open House Toelatingsprocedure trajecten in binnen vier percelen:

- 1. Perceel 1 – Naar Werk**
- 2. Perceel 2 – Werkfit**
- 3. Perceel 3 – Jobcoaching**
- 4. Perceel 4 – Pré-startende ondernemers**

## 2. Beschrijving Percelen en voorwaarden

### 2.1 Perceel 1 – Naar Werk

#### Doelstelling

Het perceel *Naar Werk* richt zich op inwoners die (nagenoeg) arbeidsrijp zijn en binnen afzienbare termijn kunnen uitstromen naar betaalde arbeid. Het traject is resultaatgericht en heeft als primair doel **duurzame uitstroom naar regulier werk en/of onderwijs**.

Trajecttype			Naar Werk
	Duur	Kenmerken Doelgroep	Kernactiviteiten
Traject 1	Max. 6 maanden	Inwoners die met beperkte ondersteuning bemiddelbaar zijn naar werk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsmarktoriëntatie en sollicitatievaardigheden</li> <li>• Jobhunting en matching met werkgevers</li> <li>• Begeleiding bij plaatsing, nazorg en stabilisatie na plaatsing (max. 3 maanden)</li> <li>• Loopbaanoriëntatie en ontwikkelplan</li> <li>• Arbeidsvaardigheden trainen (werktempo, omgangsvormen)</li> <li>• Coaching en begeleiding werkervaringsplaats</li> <li>• Intensieve, gefaseerde begeleiding</li> <li>• Opbouw arbeidsritme</li> <li>• Participatiebevordering toeleiding naar regulier werk/onderwijs</li> </ul>
Traject 2	Max. 9 maanden	Inwoners met enige afstand tot de arbeidsmarkt of met specifieke belemmeringen.	

#### Specifieke doelgroepen Perceel Naar Werk

Aanbieders dienen binnen dit perceel aantoonbare ervaring te hebben met ten minste één van de volgende doelgroepen:

- Personen binnen het autistisch spectrum (ASS);
- Jongeren (18–27 jaar);
- Anderstaligen
- Alleenstaande Ouders

## 2.2 Perceel 2 – Werkfit

### Doelstelling

Het perceel *Werkfit* is bedoeld voor inwoners die nog niet direct bemiddelbaar zijn naar werk, maar bij wie een traject gericht op ontwikkeling, stabilisatie en arbeidsfitheid noodzakelijk is. Het primaire doel is om inwoners voor te bereiden op doorstroom naar werk, scholing of het perceel Naar Werk. Het secundaire doel is, indien mogelijk binnen het traject, toeleiding naar regulier werk en/of scholing.

### Trajecttypen

Trajecttype			Werkfit
	Duur	Kenmerken Doelgroep	Kernactiviteiten
<b>Licht traject</b>	Max. 6 maanden	Inwoners met beperkte belemmeringen of verlies van arbeidsritme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstel arbeidsritme er basisvaardigheden</li> <li>• Oriëntatie op arbeidsmogelijkheden</li> <li>• Coaching op motivatie structuur</li> <li>• Coaching op persoonlijk ontwikkeling</li> <li>• Vaardigheidstraining er vaardigheden</li> <li>• Werkervaringsplaats er plan richting werk</li> </ul>
<b>Midden traject</b>	Max. 12 maanden	Inwoners met matige afstand tot de arbeidsmarkt en behoefte aan intensieve ondersteuning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrale aanpak met ketenpartners (zorg, schuldhulp, welzijn)</li> <li>• Sociale activering en arbeidsmatige dagbesteding</li> <li>• Herstel, zelfvertrouwen en toeleiding naar arbeidsparticipatie</li> </ul>
<b>Zwaar traject</b>	Max. 18 maanden	Inwoners met complexe problematiek op meerdere levensdomeinen.	

### Specifieke doelgroepen Werkfit

Ook binnen dit perceel vraagt de gemeente om deskundigheid en maatwerkbenadering voor de volgende groepen:

- Personen binnen het autistisch spectrum (ASS);
- Jongeren (18–27 jaar);
- Anderstaligen (combinatie taal en werkoriëntatie);
- Alleenstaande Ouders

## 2.3 Perceel 3 – Jobcoaching

### Doel en achtergrond

Het perceel Jobcoaching betreft het leveren van Jobcoaching aan inwoners van de gemeente die, in het kader van een eerder re-integratietraject, vallend onder de openhouse-procedure, zijn geplaatst op regulier werk. Het doel van deze vervolgondersteuning is het duurzaam behouden van de werkzaamheden door middel van gerichte coaching en begeleiding op de werkplek.

Het traject draagt bij aan het vergroten van de werknemersvaardigheden, het stabiliseren van werkgedrag, het verbeteren van de werkprestatie en het versterken van de zelfredzaamheid van de werknemer, zodat deze blijvend kan deelnemen aan het arbeidsproces.

### Doelgroep

De doelgroep bestaat uit inwoners met een (geïndiceerde) begeleidingsbehoefte die vanuit een voorafgaand traject succesvol zijn geplaatst op regulier werk, maar aanvullende ondersteuning nodig hebben om deze plaatsing te continueren.

### Duur van het traject

Het traject Jobcoaching na Plaatsing kent een looptijd van 6 of 9 maanden, afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de inwoner. De looptijd wordt net als het begeleidingsregime en het aantal in te zetten uren vastgesteld door de gemeente en kan niet zonder voorafgaande toestemming worden gewijzigd.

### De Aanbieder levert de volgende activiteiten:

Individuele coaching en begeleiding

- Het bieden van regelmatige individuele begeleiding op de werkplek, gericht op arbeidsvaardigheden, werkhouding, taakstructuur, communicatie en sociaal functioneren. Huisbezoeken kunnen tevens onderdeel zijn van de individuele begeleiding.
- Het ondersteunen van de werknemer bij het wennen aan de werkcontext en het integreren binnen het team.

Afstemming en samenwerking met werkgever

- Het onderhouden van gestructureerd contact met de werkgever over voortgang en eventuele knelpunten.
- Het adviseren van de werkgever over mogelijkheden tot taakaanpassing, werkstructuur en ondersteunende maatregelen.
- Het faciliteren van oplossingen bij dreigende uitval of problemen in de samenwerking.

Monitoring en rapportage

- Het tijdig signaleren van risico's die de duurzaamheid van de plaatsing kunnen beïnvloeden.
- Aanbieder rapporteert per drie maanden schriftelijk aan de Gemeente over de behaalde resultaten van Inwoners en de verwachte doorlooptijden om afgesproken resultaten te bereiken, inclusief inzicht in voortgang, resultaten, eventuele noodzakelijke interventies en indien van toepassing urenrapportage op basis van daadwerkelijk ingezette uren.

Overdracht en afronding

- Het waarborgen van een zorgvuldig einde van het traject, waarbij toegewerkt wordt naar zelfstandige taakuitvoering zonder structurele coaching.
- Het opstellen van een eindevaluatie met een beoordeling van de mate waarin duurzame inzetbaarheid is bereikt.

### Rol en verantwoordelijkheden van de Aanbieder

De Aanbieder:

- sluit aan op het eerder uitgevoerde re-integratietraject en benut de aanwezige kennis en relatie met de werknemer;
- werkt in transparante samenwerking met werknemer, werkgever en gemeente;
- handelt proactief bij (dreigende) stagnatie;
- draagt zorg voor deskundige, doelgerichte en toetsbare begeleiding.

### **Beoogd resultaat**

De dienst wordt geacht succesvol te zijn indien:

- de werknemer aan het einde van het traject zelfstandig en duurzaam functioneert in de reguliere dienstbetrekking;
- werknemersvaardigheden aantoonbaar zijn versterkt;
- de noodzaak voor verdere structurele begeleiding is komen te vervallen.

### **Kwaliteitseisen**

Aanbieder dient te beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en methodische onderbouwing voor het uitvoeren van Jobcoaching, passend bij de doelgroep en de gemeentelijke re-integratiedoelstellingen.

## 2.4 Perceel 4 – Pré-startende ondernemers

(oriëntatie en begeleiding richting zelfstandig ondernemerschap)

Gemeente Súdwest-Fryslân gelooft in de kracht van samenwerking en ondernemerschap. Via het 'Startpunt Ondernemers' biedt de gemeente inwoners ondersteuning bij het voorbereiden op het starten van een onderneming. Voor dit startpunt is onze gemeente op zoek naar Aanbieders die individuele begeleiding geven aan inwoners die willen starten met een onderneming vanuit de pré-start Bbz naar zelfstandig ondernemerschap.

### Re-integratietraject richting zelfstandig ondernemerschap (pré-starter)

De doelgroep zijn inwoners met een uitkering op grond van de Participatiewet en IOAW die zich willen voorbereiden op het starten van een bedrijf of zelfstandig beroep. Zij kunnen deelnemen aan een voorbereidingsperiode van maximaal 26 weken, met de mogelijkheid het traject in overleg te verlengen. Tijdens deze periode behouden zij hun uitkering en hebben zij geen sollicitatieplicht. Het doel is het opstellen van een ondernemingsplan en de inwoner te begeleiden naar zelfstandig ondernemerschap en financiële onafhankelijkheid. Het gaat om:

- Inwoners waarvan aannemelijk is dat, met begeleiding en eventueel financiële ondersteuning een kansrijke start als zelfstandig ondernemer mogelijk is.
- Een bedrijfsidee dat bij aanvang van de voorbereidingsfase concreet is.

<b>Intake</b>	
Doel	Vaststellen van motivatie, competenties en haalbaarheid van het ondernemingsidee.
Activiteit	Gesprek met de inwoner om de persoonlijke situatie en ondernemersvaardigheden te beoordelen.
Resultaat	Uit de het gesprek blijkt of de inwoner kan beginnen met de coaching en training.
Rapportage	De consulent zelfstandigen ontvangt een kopie van het plan van aanpak. Als blijkt dat de inwoner niet geschikt is om te beginnen als zelfstandige rapporteert de Aanbieder hierover aan de consulent zelfstandigen en bespreekt mogelijke andere routes, zoals werk.

<b>Coaching en training</b>	
Doel	De inwoner stelt een volledig ondernemingsplan op wat voldoet aan gangbare bedrijfseconomische normen.

<p>Activiteit</p>	<p>Aanbieden trainingen gericht op het opstellen van een ondernemingsplan, inclusief modules over marketing, marktonderzoek en financieel plan.</p> <p>Coaching bij praktische zaken, zoals het voeren van een administratie, algemene voorwaarden, belastingverplichtingen of vergunningen.</p>
<p>Duur</p>	<p>De voorbereidingsperiode duurt maximaal 26 weken en kan in overleg met de consulent zelfstandigen verlengd worden.</p>
<p>Resultaat</p>	<p>De inwoner beschikt over een compleet ondernemingsplan dat voldoet aan gangbare normen.</p> <p>De inwoner heeft inzicht in de haalbaarheid van het ondernemingsplan en weet welke vervolgstappen nodig zijn.</p> <p>De inwoner heeft basiskennis van administratie, financieel inzicht, marketing en wettelijke verplichtingen.</p>
<p>Rapportage</p>	<p><b>Tussentijdse evaluatie na drie maanden</b></p> <p>Na drie maanden hebben Aanbieder en de consulent zelfstandigen een evaluatiemoment waarin de volgende zaken worden besproken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voortgang van het traject en de ontwikkeling van de inwoner.</li> <li>• Status van het ondernemingsplan (concept, knelpunten, haalbaarheid).</li> <li>• Eventuele bijstellingen in het plan van aanpak, extra aanvullende ondersteuning of uitstroom naar werk.</li> <li>• Risico's en kansen voor succesvolle afronding.</li> </ul> <p><b>Eindverslag</b></p> <p>De consulent zelfstandigen ontvangt aan het einde van het traject een kopie van het ondernemersplan en een eindverslag. In het eindverslag staan in ieder geval de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overzicht uitgevoerde activiteiten.</li> <li>• Ontwikkelingen van de ondernemer.</li> <li>• Resultaten.</li> <li>• Advies voor het vervolg.</li> </ul>

### Verwachting aan de Aanbieder

De Aanbieder beschikt over aantoonbare ervaring met

- Re-integratie van zelfstandigen.
- Het toepassen van bedrijfskundige advisering en praktische bedrijfsvoering.
- Kennis van de diverse branches (brede marktscope).
- Kennis van relevante en toe te passen wet- en regelgeving.
- Het in staat zijn de (figuurlijke) "taal van de ondernemer" te spreken.
- Affiniteit met de doelgroep MKB.

## 3. Eisen aan de uitvoering van de opdracht

1. De Gemeente verplicht zich aan de Aanbieder al die gegevens tijdig te verstrekken die voor een juiste, tijdige en efficiënte uitvoering van de diensten nodig zijn. Hierover worden werkafspraken gemaakt, bijvoorbeeld over de wijze van opdrachtverstrekking, het aanleveren van een compleet dossier, afhandelingstermijnen en oplevering door de Dienstverlener. Daarbij wordt een zorgvuldige werkwijze afgesproken die voldoet aan alle normen van privacywetgeving en gegevensbescherming.
2. Aanbieder stelt na de intake met de inwoner het re-integratieplan op. Het re-integratieplan dient ingediend te worden bij de gemeente voorzien van handtekening van Aanbieder en de inwoner. Beide handtekening gelden tevens voor schriftelijke rapportages en de eindrapportage.
3. Aanbieder start tijdig en binnen de volgende termijnen met de gevraagde opdracht. Concreet betekent dit per perceel het volgende, gerekend vanaf de datum van de opdrachtverstrekking door de Gemeente:
  - Eerste gesprek met Inwoner: binnen 10 werkdagen
  - Opstellen en ondertekenen Re-integratieplan.
  - Start traject: binnen 20 werkdagen
4. Aanbieder heeft een eigen netwerk van werkgevers in de regio.
5. Aanbieder garandeert voor alle percelen diversiteit in het aanbod van werkzaamheden in verband met het gewenste resultaat voor de Inwoner. Indien de gewenste diversiteit niet meer op maat kan worden geboden, treedt Aanbieder onmiddellijk in overleg met de Gemeente om tijdig tot adequate oplossingen te komen voor de betrokken Inwoner.
6. Aanbieder werkt naar een oplossing op maat die passend is bij de wensen, voorkeuren en mogelijkheden van de Inwoner. Dit kan eventueel worden gerealiseerd met behulp van samenwerkingspartners.
7. De Aanbieder garandeert een goede, op de cliënt afgestemde begeleiding.
8. De Aanbieder garandeert dat de beroepskrachten en andere medewerkers voldoen aan de eisen met betrekking tot deskundigheid zoals genoemd in paragraaf 6.
9. Er wordt per in te zetten perceel een methodische werkwijze gehanteerd die gericht is op de ontwikkeling van competenties van de Inwoner.
10. Aanbieder meldt zo spoedig mogelijk aan de Gemeente wanneer zich tussentijdse wijzigingen voordoen in de persoonlijke omstandigheden of de directe leefomgeving van de Inwoner, die invloed kunnen hebben op het welzijn van de Inwoner en/of de voortgang van de ingezette dienstverlening.

## 4. Resultaat en verantwoording

De Gemeente monitort de voortgang van trajecten op basis van meetbare resultaten, waaronder:

- Voor *Naar Werk*: uitstroom naar duurzaam betaald werk.
- Voor *Werkfit*: toename van arbeidsfitheid, doorstroompotentie en indien haalbaar regulier werk of regulier onderwijs.

Uitgangspunt bij het bepalen of een re-integratietraject succesvol is of niet is het in het re-integratieplan vastgelegde doel en het hoogst haalbare resultaat. Dit is uiteindelijk ter beoordeling van de Gemeente.

Een Werkfit-traject is geslaagd als de inwoner meer arbeidsvaardig, stabiel en gemotiveerd is en een realistische vervolgstap richting werk mogelijk is, en het is niet geslaagd wanneer structurele belemmeringen blijven bestaan en geen vooruitgang is geboekt. Het Werkfit traject is tevens geslaagd wanneer de inwoner geplaatst is op een reguliere baan (parttime en fulltime).

Een Naar Werk-traject is succesvol wanneer de inwoner duurzaam uitstroomt naar regulier betaald werk, en het is niet succesvol wanneer geen baan wordt gerealiseerd of wanneer de plaatsing niet passend of niet duurzaam is.

De plaatsing telt als duurzaam wanneer:

- de werknemer na 3 maanden nog steeds werkzaam is;
- de werknemer is geplaatst op een reguliere baan en is bij voorkeur uitkeringsonafhankelijk. Ook hierin is het vastgelegde doel uitgangspunt. Dit kan dus ook parttime uitstroom zijn.
- er geen signalen zijn van uitval, conflicten of dreigende beëindiging;
- introductie, werkhouding en vaardigheden op orde zijn.

Een traject naar zelfstandig ondernemerschap is succesvol afgesloten als:

- Er ligt een goed ondernemingsplan, de inwoner start als ondernemer en doet dat met een beroep op de startersregeling Bbz.
- Er ligt een goed ondernemingsplan, de inwoner start als ondernemer en doet dat zonder een beroep op het Bbz.
- De inwoner beëindigt het traject met reële startmogelijkheden, maar kan niet meteen starten als ondernemer omdat er bijvoorbeeld nog geen geschikte bedrijfsruimte is gevonden.
- De inwoner stroomt uit naar (parttime) werk in loondienst.

## 5. Inzet loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie (LKS) is een financiële tegemoetkoming van de gemeente aan werkgevers die iemand in dienst nemen met een verminderde loonwaarde. Het doel is om het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon te compenseren, zodat de werkgever geen financieel nadeel ondervindt.

De inzet van Loonkostensubsidie is (mogelijk) onderdeel van de volgende percelen:

### 1. Naar Werk

- a. Dit traject richt zich op directe plaatsing in regulier werk.
- b. LKS is een cruciaal instrument om een werkgever over de streep te trekken wanneer de kandidaat (nog) niet volledig inzetbaar is.
- c. Het verlaagt de loonkosten voor de werkgever, waardoor de kans op duurzame plaatsing toeneemt.

### 2. Werkfit Maken

- a. In dit traject wordt de kandidaat voorbereid op werk door het verbeteren van vaardigheden, belastbaarheid en werkhouding.
- b. LKS kan hier al in beeld komen als duidelijk is als verwachting bestaat dat de kandidaat structureel minder productief zal zijn. Het vooruitzicht van LKS maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om mee te werken aan proefplaatsingen of werkervaringsplekken.

## 6. Eisen aan het in te zetten personeel

Personeelsleden van de Aanbieder voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitsnormen zoals minimale vakbekwaamheid, werkervaring, competenties en opleidings- en bijscholingsvereisten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan:

1. Beroepskrachten die begeleiding en coaching uitvoeren beschikken aantoonbaar over een HBO werk- en denkniveau.
2. Coaches hebben een gerichte opleiding gehad.
3. Elke medewerker volgt regelmatige bij- en nascholing die passend is voor zijn beroepsuitoefening en beroepsbekwaamheid.
4. In te zetten medewerkers hebben kennis van en ervaring met de meest voorkomende beperkingen en gedragingen binnen de doelgroep.
5. In te zetten medewerkers hebben kennis van de sociale kaart van de Gemeente en de nabije omgeving.

## 7. Tarieven en vergoedingen

De gemeente stelt vaste tarieven vast per perceel en per trajecttype (licht, midden, zwaar) of per uur. Tarieven zijn opgenomen in de Bijlage 3 Tarievenoverzicht

Facturatie vindt plaats volgens de in bijlage 3 Tarievenoverzicht beschreven facturatiemomenten en facturatiebedragen. Voor perceel 1, 2 en 3 geldt een factuur per 3 maanden, gecombineerd met een voortgangsrapportage.

Vergoeding vindt plaats op basis van vastgelegde resultaatmomenten (start, voortgang, afronding).