

Convenant Social Return

‘Breed in de keten’

tussen:

KWS Infra BV Amsterdam-Heerhugowaard
&
Gemeenten Amsterdam, Haarlem en Velsen

Partijen:

KWS Infra BV, vestiging Amsterdam-Heerhugowaard

adres: Wisselwerking 54, 112 XR Diemen

in deze vertegenwoordigd door de heer D. Stoop , nader te noemen: “KWS”,

en

Gemeente Amsterdam, Dienst Werk en Inkomen,

adres: Weesperstraat 111-113, 1018 VN Amsterdam

in deze vertegenwoordigd door de heer S.J. van Delden, directeur Dienst Werk en Inkomen, nader te noemen: “gemeente Amsterdam”

en

Gemeente Haarlem, Hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Adres: Zijlvest 39, 2003 PB Haarlem

in deze vertegenwoordigd door mevrouw J. Langenacker, wethouder, nader te noemen: “gemeente Haarlem”

en

Gemeente Velsen

Adres: Dudokplein 1 1971 EN IJmuiden

in deze vertegenwoordigd door de heer A. Verkaik, wethouder, nader te noemen: gemeente Velsen

Overwegende dat:

- Het College van Burgemeester & Wethouders van gemeente Haarlem op 5 november 2013 heeft besloten dat de gemeente Haarlem sociale voorwaarden hanteert bij werken en diensten en heeft besloten het Social Return beleid te intensiveren bij werken, diensten en gesubsidieerde instellingen;
- De gemeenteraad van de gemeente Velsen tijdens de behandeling van de begroting 2012 een amendement heeft aangenomen waarin staat dat vanaf heden Social Return bij aanbestedingen wordt opgenomen.
- Het College van Burgemeester & Wethouders van de gemeente Amsterdam op 15 april 2008 heeft besloten dat Social Return bij alle aanbestedingen van diensten, werken en leveringen met als drempel Europese aanbesteding van diensten en leveringen, wordt toegepast.
- KWS een groot werkgever is in de wegenbouwbranche en opdrachtnemer van opdrachtgevers zoals de gemeenten Amsterdam, Haarlem en Velsen (verder: aangesloten gemeenten).
- KWS meerdere opdrachten heeft binnen bovenstaande regio's, waarop een vorm van Social Return van toepassing is.
- KWS overeenkomstig de opdrachten uitvoering dient te geven aan de Social Returnverplichtingen door het genereren van brede werkgelegenheid cq. personen met een afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar werk;
- KWS heeft aangegeven gevolg te willen geven aan haar Social Returnverplichtingen door middel van het begeleiden en opleiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
- KWS heeft aangegeven haar Social Returnverplichtingen bij verschillende opdrachtgevers te willen bundelen en op die wijze Social Return eenduidig, uniform en strategisch te kunnen inzetten. De lopende Social Returnverplichtingen vanuit de gemeenten Amsterdam, Haarlem en Velsen vormen hierbij de basis. Nieuwe verplichtingen kunnen er op worden aangevuld.
- Andere gemeenten zich desgewenst bij het convenant mogen aansluiten, mits in overeenstemming met alle convenantpartners.
- KWS de te realiseren resultaten op gebied van Social Return gedurende de looptijd van de samenwerking in geval van een surplus ook kan inzetten ter invulling van Social Return bij toekomstige opdrachten. Dit kan alleen onder de voorwaarde dat volledig voldaan is aan de lopende Social Returnverplichtingen en op basis van wederzijds goedvinden per concreet geval;
- Partijen de intentie hebben om duurzaam samen te werken op het gebied van Social Return, met een duurzame invulling van gebundelde Social Returnverplichting(en) van KWS als basis;
- Effectieve en duurzame invulling van Social Returnverplichtingen hierbij voorop staan;
- Partijen ten behoeve van een duurzame en effectieve invulling van Social Returnverplichtingen door KWS, tenzij niet passend bij desbetreffende opdrachtovereenkomsten, met aangesloten gemeenten afspraken willen maken over samenwerking omtrent Social Return;
- De samenwerking na een jaar zal worden geëvalueerd;
- Dat hierbij de kaders van desbetreffende aanbestedingen leidend zijn;
- Deze afspraken passen binnen de kaders van intergemeentelijke samenwerking omtrent Social Return 2.0.
- Er een stedelijk bureau (Stedelijk Bureau Social Return) bij de gemeente Amsterdam is opgericht dat om invulling en vorm te geven aan Social Return bij aanbestedingen binnen de gemeente Amsterdam en in het onderhavige geval in nauwe samenwerking met KWS ondersteuning biedt aan de andere deelnemende gemeenten;

Partijen komen het volgende overeen:

Artikel 1. Doelstelling en vorm samenwerking

Lid 1 Doel en doelgroep

De samenwerking is gericht op het opleiden en vervolgens naar werk laten uitstromen van bij voorkeur de Amsterdamse -, Velsense - en Haarlemse Social Return Doelgroep, met name jongeren zonder startkwalificatie. Zie voor definiëring Doelgroep Social Return Bijlage 1.

Lid 2 Start samenwerking met Pilot

De samenwerking start met een pilotperiode van één jaar, verder de Pilot. De Pilot is een afgebakend traject en heeft als doelstelling het voorbereiden en bewerkstelligen van duurzame uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt van VMBO- en MBO-scholieren en/of andere Kandidaten uit de Social Return Doelgroep uit Groot Amsterdam, Velsen en Haarlem door het bieden van regionale Beroeps Begeleidende Leerwegtrajecten (verder: BBL-trajecten) en stages.

Artikel 2. Beschrijving van de Pilot

Zie bijlage 2 voor een schematisch overzicht van de beschrijving van de Pilot.

Lid 1. BBL-opleidingstraject

Een deel van de Pilot leidt tot een erkende opleiding in de Wegenbouwbranche tot tenminste MBO 2 niveau. Het opleidingsgedeelte bestaat uit verschillende delen:

I. Werving en selectie van de doelgroep:

De werving en selectie van de Social Returndoelgroep geschiedt door KWS en/of een erkend opleidingsbedrijf, hierbij ondersteunt door de aangesloten gemeenten door middel van gebruik van het Werkgeversservicepunt en IJmond Werkt, het Re-integratie bedrijf van de gemeente Amsterdam (RBA), SPG Amstelland, Pasmatch dan wel Agros of SW-bedrijven van de aangesloten gemeenten .

II. Voorschakeltraject:

Een eventueel voorschakeltraject voor de Amsterdamse Social Return doelgroep geselecteerd door of namens gemeente Amsterdam bij RBA Herstelling gedurende 3 maanden. In dit traject worden pilot-Kandidaten klaargestoomd voor instroom naar de BBL-opleiding (zie III). Het Voorschakeltraject zal worden afgesloten met een toelatingstoets voor de BBL-opleiding. Gedurende het Voorschakeltraject heeft de pilot-Kandidaat vanuit de Pilot nog geen recht op loon en doorloopt hij of zij deze met behoud van uitkering. Voor KWS zijn hier geen kosten aan verbonden en telt dus ook niet mee in de Social Return-verplichting(en) van KWS.

III. BBL:

Na de werving en selectie worden de pilot-Kandidaten door een van de werkgeversservicepunten aangemeld bij een erkend opleidingsbedrijf, waarna ze bij gebleken geschiktheid, te beoordelen door het opleidingsbedrijf en KWS, in dienst treden bij het opleidingsbedrijf. Vervolgens worden

pilot-Kandidaten bij KWS voorzien van werk en praktijkervaring gedurende de opleiding. Inzet in dit kader bedraagt bij benadering 35% van het totaal aan Social Return verplichtingen gedurende de looptijd van het convenant.

IV.: Vervolgtraject:

Na afronding van de BOL/BBL 2 en het behalen van de startkwalificatie wordt de Kandidaat:

- in dienst genomen bij KWS en/of partners van convenant waarbij, voor maximaal 12 maanden, de salariskosten van de kandidaat opgevoerd kunnen worden in het kader van Social Return;
- of geplaatst op gespecialiseerde BOL/BBL op MBO 3 niveau bij het opleidingsbedrijf waarbij de kandidaat door de Buitenhuis voor maximaal 6 maanden kan worden opgevoerd in het kader van Social Return.

Lid 2. Bieden van Stageplekken

KWS zal vervolgens ook Stageplekken aanbieden. Stageplekken zijn bedoeld voor in Amsterdam, Haarlem en Velsen schoolgaande leerlingen van het MBO vanuit bijvoorbeeld een ROC. Inzet in dit kader bedraagt bij benadering 10% van het totaal aan Social Return verplichtingen gedurende de looptijd van het convenant.

Lid 3. Samenwerken in de keten

KWS is voornemens haar Social Returnverplichtingen deels te laten uitvoeren door onderaannemers, waarbij KWS ten volle verantwoordelijk is en aansprakelijk blijft voor de nakoming van alle afspraken. Inzet van onderaannemers is niet gespecificeerd en bedraagt bij benadering 40% van het totaal aan Social Returnverplichtingen gedurende de looptijd van het convenant.

Lid 4. Overig

KWS zal opleidingen/trainingen (anders dan BBL), begeleiding, vacatures en Participatieplekken aanbieden. Participatieplekken, opleidingen en vacatures zijn bedoeld voor Amsterdamse, Haarlemse en Velsense Doelgroepen Social Return. Inzet in dit kader bedraagt naar benadering 15% van het totaal aan Social Return verplichtingen gedurende de looptijd van het convenant.

Artikel 3. Financiën

Lid 1. Directe kosten KWS¹

I. Alle met betrekking tot de Kandidaten gemaakte kosten, waaronder kosten van werving en selectie, salaris, stagevergoedingen, premies, sociale lasten, verzekeringen, kosten scholing c.q. opleiding en begeleiding tijdens dienstverband worden verwerkt in een vast uurtarief per Kandidaat. Dit uurtarief wordt op basis van werkelijk gemaakte kosten als invulling opgegeven door KWS en gecontroleerd en beoordeeld door het Stedelijk Bureau Social Return.

¹ NB Op invulling van Social Return verplichtingen zijn geen premies, subsidies of soortgelijke middelen van toepassing. Desbetreffende Pilot wordt volledig gefinancierd uit de Social Return verplichtingen van KWS.

II. Alle kosten worden per Kandidaat door KWS aan de erkende opleidingsbedrijven vergoed tegen de tarieven die zijn vastgesteld tussen KWS en de erkende opleidingsbedrijven c.q. intermediairs en door het Bureau Social Return voorafgaand aan de Pilot goedgekeurde tarieven. Deze kosten kan KWS op haar beurt weer opgeven in het kader van haar Social Returnverplichting jegens de aangesloten gemeenten.

III. Hierbij geldt dat de totale kosten van KWS t.a.v. werving en selectie en begeleiding van de Kandidaten nooit meer mogen bedragen dan 10% van de totale Social Returnverplichtingen.

Deze kosten kan KWS op haar beurt weer opgeven in het kader van haar Social Returnverplichting jegens deelnemende gemeenten en deze ieder rapporteren aan het Bureau Social Return middels een standaard rapportageformat.

IV. In het kader van duurzaamheid en structurele uitvoering van de Pilot kan KWS ook, indien en voor zover het bedrijf voorziet in meer opleiding c.q. stageplekken dan ingevolge de lopende Social Returnverplichtingen vereist wordt, dit surplus inzetten als bijdrage aan toekomstige Social Returnverplichtingen ingevolge eventuele nieuwe opdrachten van (een) deelnemende gemeente(n) zolang deze opdrachten onder het convenant gevoegd worden. Van belang hierbij is dat KWS ook bij een surplus zoals hiervoor bedoeld geen enkele aanspraak kan maken op eventuele nieuwe opdrachten bij de aangesloten gemeente(n), noch inzet kan terugvorderen of recht kan doen gelden op enige vergoeding bij het uitblijven van nieuwe opdrachten met daarbij behorende Social Return verplichtingen.

V. KWS zal alle kosten specificeren en aantoonbaar moeten maken dat deze kosten werkelijk gemaakt zijn. Alle kosten dienen een directe relatie te hebben met de uitvoering van de Pilot en worden gespecificeerd in kwartaalrapportages richting het Bureau Social Return. Het Bureau Social Return is belast met toezicht en controle op de rapportages, waarbij haar goedkeuring doorslaggevend zal zijn voor definitieve declaraties.

VI. Tevens zal KWS jaarlijks aan het Bureau Social Return een kostenoverzicht overhandigen van de van dat jaar te werk gestelde actieve pilot-Kandidaten. Hierbij wordt een gedetailleerd overzicht verstrekt van de uitvoeringskosten per pilot-Kandidaat alsmede over de eventueel ontvangen inleenvergoedingen. Dit overzicht wordt op juistheid gecontroleerd en beoordeeld door het Bureau Social Return.

Lid 2. Uitvoeringskosten Voorschakeltraject

WA verzekering, begeleidings- en opleidingskosten, huisvesting, keuring en intake tijdens het eventuele voorschakeltraject in de eerste drie maanden komen ten laste van DWI Herstelling voor de Amsterdamse Kandidaten. Deze bovenstaande kosten van het voorschakeltraject zullen niet ten laste van KWS worden gebracht.

Lid 3. Kosten verbonden aan de uitval van Social Return Kandidaten

Kandidaten die deelnemen aan de pilot, die uiteindelijk om wat voor reden dan ook, niet (meer) worden gedetacheerd c.q. uitgeleend, althans (tijdelijk) uitvallen, zijn niet (meer) declarabel als

Social Return verplichting anders dan de reeds gewerkte uren. Er is sprake van uitval na onafgebroken afwezigheid van minimaal vier weken.

Artikel 4. Werkafspraken

Om tot nadere invulling te komen van het convenant zullen Betrokken Partijen na ondertekening overgaan tot het opstellen van Werkafspraken, waaronder de nadere projectadministratie, rapportagemomenten en de toepasselijke kosten en tarieven. Deze Werkafspraken worden geacht integraal onderdeel uit te maken van het convenant.

Artikel 5. Overleg en evaluatie

Betrokken Partijen wijzen ieder één projectverantwoordelijke aan die gezamenlijk periodiek operationeel overleg plegen over de uitvoering van het convenant en de daaruit voortvloeiende (werk)afspraken en de voortgang halfjaarlijks evalueren. Exacte vorm zal in de werkafspraken nader worden uitgewerkt.

In ieder geval vindt na oplevering van de door KWS aangeleverde halfjaarrapportage een voortgangsoverleg plaats tussen partijen waarbij de bevindingen van het Bureau Social Return als uitgangspunt fungeren. De uitkomsten van de evaluatie zijn, behoudens het bepaalde in artikelen 6 Looptijd convenant en 7 Tussentijdse opzegging van de afspraken uitgangspunt voor het al dan niet voortzetten van de Pilot.

Artikel 6. Looptijd samenwerkingsafspraken

Het convenant heeft een looptijd van 24 maanden, gaat in per 3 september 2014 en eindigt van rechtswege, zonder dat voorafgaande schriftelijke opzegging nodig is, derhalve op 3 september 2016. De onder het convenant gemaakte afspraken kunnen na onderling overleg tussen Betrokken Partijen worden verlengd met telkens 1 jaar. Betrokken gemeenten maken de wens tot verlenging schriftelijk kenbaar aan KWS minimaal zes maanden voorafgaand aan de einddatum van het convenant.

Inhoudelijke wijziging kan plaatsvinden door wijziging van gemeentelijk beleid met betrekking tot Social Return of door wijzigingen van relevante wet- of regelgeving, alsmede wanneer het periodiek overleg als bedoeld in artikel 5 Overleg en evaluatie, hiertoe aanleiding geeft. Aan alle eventuele wijzigingen gaat onderling overleg tussen betrokken Partijen vooraf. Als bovengenoemde wijzigingen naar oordeel van KWS en naar oordeel van andere partijen onredelijk en derhalve niet acceptabel zijn, hebben betrokken Partijen het recht per direct en zonder opzegtermijn te beëindigen.

Artikel 7. Tussentijdse opzegging

Betrokken Partijen kunnen het convenant tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste zes (6) maanden. De opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen. Bij tussentijdse beëindiging blijven de verplichtingen van betrokken Partijen in stand

voor wat betreft de bestaande BBL-plekken en dienstverbanden die in het kader van onderhavig convenant met een of meer Kandidaten zijn aangegaan, tot de eerst mogelijke datum waarop die arbeidsovereenkomsten kunnen worden beëindigd.

Wanneer een van de gemeenten besluit het convenant op te zeggen leidt dit tot beëindiging van het convenant tussen de opzeggende gemeente en het KWS. KWS en de alsdan resterende gemeenten beoordelen in overleg of het convenant in al dan niet gewijzigde vorm wordt voortgezet dan wel wordt beëindigd.

Eventuele beëindiging van het convenant voordat de hieronder vallende Social Return-verplichtingen zijn ingevuld, ontslaat KWS niet van de verplichting en verantwoordelijkheid om die verplichtingen alsnog in te vullen.

Artikel 8. Geschillencommissie

lid 1. Streven naar overeenstemming

Betrokken Partijen streven er naar, om in geval van geschillen die mochten ontstaan naar aanleiding van onderhavige afspraken dan wel van nadere afspraken die daarvan het gevolg mochten zijn, in onderling overleg tot overeenstemming te komen.

lid 2. Benoeming geschillencommissie

Indien betrokken Partijen er niet in slagen een eventueel geschil onderling op te lossen, zal een geschillencommissie worden benoemd. De geschillencommissie zal bestaan uit vier leden in gelijke afspiegeling van betrokken Partijen: twee namens KWS en twee namens de gemeenten. Mochten partijen geen overeenstemming bereiken over de aanstelling van de geschillencommissie, binnen 3 (drie) maanden na het ontstaan van het geschil, dan beslist de bevoegde rechter.

lid 3. Duur geschillencommissie

De geschillencommissie wordt benoemd voor de duur van de afhandeling door de commissie van aanhangig gemaakte geschillen.

lid 4. Uitspraak geschillencommissie

De uitspraak van de geschillencommissie komt bij unanimititeit van stemmen tot stand en is voor alle partijen bindend. Indien de geschillencommissie niet tot een unanieme uitspraak komt, is de rechter te Amsterdam bevoegd.

Artikel 9. Bijlagen

Behoudens in geval hiervan in de samenwerkingsafspraken is afgeweken, zullen de afspraken met inachtneming van de volgende bijlagen worden uitgevoerd:

Bijlage 1. Begrippenlijst

Bijlage 2. Schematische weergave convenant

Bijlage 3. Werkafspraken Convenant Social Return KWS;

Ingeval van strijdigheid tussen de inhoud van dit convenant en de inhoud van de aangehechte bijlagen, prevaleert voor de onverenigbare bepalingen dat wat bepaald is in dit convenant.

Aldus overeengekomen op 3 september 2014 te Haarlem en in viervoud opgemaakt,

Gemeente Amsterdam,
Dienst Werk en Inkomen,

KWS Infra BV,
Amsterdam-Heerhugowaard,

S.J. van Delden
Directeur

D. Stoop
Directeur

Gemeente Haarlem
wethouder J. Langenacker

Gemeente Velsen
wethouder A. Verkaik

Bijlage 1 Begrippenlijst

In dit convenant wordt verstaan onder:

a. Social Return

Social Return on Investment (verder: Social Return)

Door middel van “Social Return” binnen de aangesloten gemeenten worden inkoop en het behalen van maatschappelijke doelstellingen aan elkaar verbonden. Social Return wordt bewerkstelligd door het opnemen van sociale voorwaarden en eisen in inkoop- en aanbestedingstrajecten. Dit betekent dat de opdrachtnemer zich verplichten om een percentage van de aanneemsom te besteden aan het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Opdrachtnemers van de aangesloten gemeenten leveren op deze manier een bijdrage aan de uitvoering van het beleid van deze gemeenten ten aanzien van het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

b. Social Returndoelgroep

Tot de Social Return Doelgroep behoren mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Iemand behoort tot de Social Return Doelgroep wanneer hij of zij:

- minimaal drie maanden werkloos is en staat ingeschreven bij een uitkeringsinstantie zoals het UWV Werkbedrijf, de gemeente of vergelijkbare instantie; ofwel
- voortijdig schoolverlater (zonder startkwalificatie) is, ofwel
- valt onder de WSW-, WGA/WIA-/WAO-, Wajong- of NUG-regeling

De Doelgroep is in dit geval (stages) uitgebreid naar scholieren op MBO niveau ingeschreven bij een Amsterdamse, Haarlemse en Velsense onderwijsinstelling.

c. Betrokken Partijen:

Gemeenten Amsterdam, Velsen en Haarlem en KWS.

d. Erkend opleidingsbedrijf

Door de overheid erkende opleidingsbedrijven en onderwijsinstellingen uit aangesloten gemeenten kunnen deel uitmaken van de uitvoering van Pilot, mits noodzakelijk voor het beoogde doel: opleiden en plaatsen doelgroep op en/of richting de arbeidsmarkt.

d. Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL):

Erkende Opleidingsbedrijven bieden gedurende de BBL een betaald dienstverband aan voor vier dagen per week waarbij de deelnemers worden geplaatst bij haar opdrachtgevers, i.c. KWS. Daarnaast volgt de kandidaat één dag per week een arbeidsgerelateerde opleiding. Een BBL-traject duurt gemiddeld 2 jaar tot MBO 2 niveau, welk niveau tevens een startkwalificatie vertegenwoordigd. Het BBL-traject kan tot en met niveau 3 gevolgd worden. Deze opleiding kan zowel individueel als in groepsverband gevolgd worden, onder begeleiding van een leermeester.

e. Proefplaatsing

De pilot-Kandidaat uit de Social Return doelgroep wordt voor max. 3 maanden met behoud van uitkering geplaatst bij werkgever, erkend opleidingsbedrijf of intermediair. Proefplaatsing is pas mogelijk na het tekenen van een intentieverklaring van de dienstbetrekking (door en bij een Erkend opleidingsbedrijf, zoals het SPG) van de pilot-Kandidaat voor minimaal 6 maanden en het garant staan voor werknemersverzekeringen gedurende deze periode.

Het recht op een proefplaatsing wordt bepaald:

- door de kandidaatverantwoordelijke klantmanager van WSP.

f. Onderaannemer

Organisatie die in opdracht van KWS, zonder gelieerd te zijn aan KWS, de opdracht met Social Return verplichting geheel of gedeeltelijk uitvoert. KWS is te allen tijde zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de opdrachten en de daarbij behorende Social Return verplichtingen en blijft aanspreekpunt.

g. Participatieplek

Werkverband waarbij de werkzoekende voor minimaal 16 uur per week, gedurende maximaal een jaar werkritme en -ervaring in een bedrijf opdoet. Kandidaten worden door het betreffende SW-bedrijf en opdrachtnemer/werkgever intensief begeleid. De kandidaat is (nog) niet 100% productief en er zijn geen loonkosten voor de opdrachtnemer/werkgever. De aangeboden plaats is voor maximaal 1 jaar en moet additioneel (bovenformatie) zijn.

h. Stageplekken

Stageplekken zijn bedoeld voor leerlingen ingeschreven bij Amsterdamse, Velsense en Haarlemse MBO-scholen. De duur van een stageplek bedraagt niet meer dan zes (6) maanden en mag voor maximaal € 500,- per stagiair per maand worden opgegeven in het kader van Social Return.

i. Aanspreekpunten Social Return:

Het Stedelijk Bureau Social Return, in de persoon van mevrouw C.M.F. Groot-Djakou (06-51684750), is het Amsterdamse aanspreekpunt voor alle partijen met betrekking tot Social Return en daaruit voortvloeiende verplichtingen. Voor Velsen is dat de heer J.A. Kerkstra (0255-567278) en voor Haarlem de heer Alex Jansen (06 46215060). Het Stedelijk Bureau Social Return zal zorg dragen voor de monitoring van de Social Return invullingen door KWS.

j. Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam

Samenwerkingsverband tussen UWV, DWI en SW-bedrijf Pantar Amsterdam. Het Werkgeversservicepunt kan een rol spelen in het kader van het leveren van kandidaten ter invulling van Social Return.

k. IJmond Werkt

Het werkgeversservicepunt van de gemeente Velsen. Een gemeenschappelijke regeling op het gebied van Re-integratie van WWBérs, Swérs, IOAW/IOAZ en nuggers in de regio IJmond. De gemeenten waaruit de regio bestaat, zijn Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen.

l. Wergeversservicepunt Kennemerland

In Haarlem functioneert vanaf medio 2014 het WSP Kennemerland, waarin UWV, Sociale Zaken Haarlem en SW bedrijf Paswerk. Dit WSP kan een rol spelen bij het aanleveren van kandidaten.

m. WWB: Wet werk en bijstand

n. WW: Werkloosheidswet

o. NUG: Niet Uitkering Gerechtigde

p. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

q. WAJONG: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten

r. SW: Sociale Werkvoorziening

s. Fte: Fulltime-equivalent; formatieplaats

t. DWI: Dienst Werk en Inkomen

Bijlage 2 Schematische weergave convenant

Zie pdf *Schematische weergave convenant KWS*