

Hartelijk dank voor je interesse. Helaas is de reactietermijn verlopen en is het niet meer mogelijk te reageren op deze inhuuropdracht.

# Coach persoonsgerichte aanpak jonge aanwas en doorgroeiers

Nieuwegein



Aanvraagnummer	16861	Start	1 oktober 2024
Duur	6 maanden maanden	Opleidingsniveau	HBO+
Opties verlenging	3 x 6 maand(en)	Regio	Utrecht
Uren per week	20 uur	Einde inschrijfdatum	vrijdag 28 februari 2025
DAS opdracht	Ja	Eindtijd	15:50 uur

## Organisatie

Nieuwegein is een jonge, levendige stad met historische accenten. Een complete stad met veel ruimte en groen, uitstekende voorzieningen en moderne woningen. Nieuwegein ligt centraal gelegen en heeft eigen aansluitingen op de doorgaande autowegen A27, A2 en A12 en beschikt over efficiënt openbaar vervoer, waaronder een sneltramverbinding met de buurgemeenten IJsselstein en Utrecht. In deze complete stad ligt voor de Gemeente Nieuwegein ook een taak in het verduurzamen van de stad.

## Opdracht

*De afdeling Toezicht, Veiligheid en Leefbaarheid (TVL) zoekt een coach voor de nieuwe persoonsgerichte aanpak (PGA) jonge aanwas en doorgroeiers Nieuwegein. We zijn op zoek naar een stevige en verbindende persoonlijkheid die van aanpakken weet. Nieuwsgierig naar deze interessante functie? Lees dan vooral verder, dan vertellen we je meer.*

De nieuwe persoonsgerichte aanpak jonge aanwas en doorgroeiers ' is ontwikkeld vanuit zorgen over kinderen en jongeren die in de georganiseerde (drugs)criminaliteit terechtkomen en hierin afglijden. Een deel van deze jongeren maakt carrière in de criminaliteit, en juist die jongeren zijn vaak ongrijpbaar voor hulpverleners en gezagspartners. Voor deze doelgroep is behoefte aan een intensieve en actiegerichte maatwerk aanpak. Deze aanpak valt onder het programma Preventie met Gezag. Het programma bestaat uit drie pijlers: beeld op orde, preventie en repressie: aanpakken en oppakken. De PGA Jonge aanwas en doorgroeiers valt onder deze laatste pijler.

De persoonsgerichte aanpak jonge aanwas en doorgroeiers start in de tweede helft van 2024 in pilotvorm. Een interventieteam gaat intensief en outreachend aan de slag met de doelgroep.

Met ruimte en met commitment van partners om te doen wat nodig is: ook als dat betekent dat we het anders doen. De aanpak zelf is altijd op de persoon en het systeem toegesneden met zowel intensieve coaching of begeleiding als een mix van bestuurlijke, straf-, zorg- en andere interventies.

Wij zijn op zoek naar een coach binnen deze nieuwe persoonsgerichte aanpak die creatief, innovatief en daadkrachtig bijdraagt aan het doorbreken van complexe problematiek en die tegelijkertijd een teamspeler is in het interventieteam. Samen ontwikkelen we deze aanpak.

## Wat doet een coach?

Om jongeren uit de criminaliteit te halen gaan coaches intensief en wijkgericht aan de slag ("doen wat nodig is"): binnen komen, contact maken, vertrouwen creëren, vasthouden en perspectief bieden met alternatieven zonder

criminaliteit. Daarbij zet de coach in op verschillende leefgebieden én regel je praktische zaken die helpen om uit de criminaliteit te stappen. Dat doen de coaches samen met formele en informele partners in de omgeving van een jongere: van politie en reclassering tot jongerenwerk. Dit zijn de partners in het interventieteam.

De coach wordt ingezet voor jongeren die in aanraking zijn gekomen of dreigen te komen met druggerelateerde / ondermijnende criminaliteit. De begeleiding van de jongere is intensief en kan snel worden ingezet om zo een alternatief neer te zetten voor de verleidingen van het snelle geld, macht en status. De coach is aanwezig dan wel bereikbaar op sleutelmomenten. Waar nodig betreft de coach het gezin bij de begeleiding en maakt daarbij gebruik van professionals die vanuit hun expertise hieraan kunnen bijdragen. Voor de jongere en zijn gezin wordt gedaan wat nodig is, zo lang het nodig is. Door in de wijk, samen met de jongere en het informele netwerk actief te bouwen aan een positief sociaal netwerk, kan een toekomstperspectief zonder criminaliteit gerealiseerd worden.

### **Het functieprofiel:**

- Werkt outreachend, levert maatwerk en doet wat nodig is door out-of-the-box en creatief aan de slag te gaan met de jongere;
- Heeft geduld en zet door om contact te krijgen én te behouden met de jongere;
- Betreft waar nodig het hele systeem in de begeleiding en weet de juiste expertises te benutten om één passend plan in te zetten;
- Is zichtbaar in de wijk en werkt samen met het informele netwerk (familie, maar ook positieve rolmodellen / key figures die van positieve invloed zijn op de jongere)
- Heeft geen 9-5 mentaliteit en is flexibel beschikbaar om maatwerk van de begeleiding te garanderen;
- Werkt samen met belangrijke ketenpartners, zoals bijvoorbeeld politie en is hierover transparant in de richting van de jongere.

### **Vereisten/ knock-outcriteria (te beoordelen door Flextender)**

1. Aantoonbare afgeronde opleiding op minimaal hbo bachelor niveau;
2. Minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring in de afgelopen 10 jaar met de doelgroep jonge aanwas/doorgroeiers;
3. Aantoonbare werkervaring in de afgelopen 10 jaar als coach met jongeren;

### **Gunningscriteria (weging, totaal 100 punten)**

4. Aantoonbare werkervaring in de afgelopen 10 jaar binnen het sociaal domein (30 punten);
5. Aantoonbare werkervaring in de afgelopen 10 jaar binnen het veiligheidsdomein (30 punten);
6. Aantoonbaar breed netwerk op het gebied van jeugd (15 punten);
7. Aantoonbare werkervaring met outreachend werken (15 punten);
8. Aantoonbare werkervaring binnen de online en offline leefwereld (met bijbehorende straatcultuur van de jongere) (maak duidelijk aantoonbaar in het cv met voorbeelden van werkervaring waaruit blijkt dat de kandidaat begrijpt wat er onder de jongere speelt)(10 punten).

Geef in het cv duidelijk aan in hoeverre u / de door u aangeboden kandidaat aan het bovengenoemde profiel voldoet.

### **Competenties**

- Heeft kennis van LVB, GGZ- en verslavingsproblematiek, drugs, jonge aanwas en doorgroeiers in de druggerelateerde / ondermijnende criminaliteit;
- Ervaring in sociaal en veiligheidsdomein
- Is getraind in motiverende gespreksvoering;
- Kent de online én offline leefwereld (met bijbehorende straatcultuur) van de jongere;
- Werkt vanuit pluralistisch gedachtegoed
- Kennis van de sociale kaart van de gemeente

### **Beoordeling**

#### *Stap 1: Beoordeling CV's op minimumeisen*

Flextender beoordeelt de CV's op de minimumeisen in het bovengenoemd profiel. Kandidaten die voldoen aan de minimumeisen in het bovengenoemde profiel worden geselecteerd voor stap 2 in de beoordeling. De kandidaten die niet voldoen worden niet verder beoordeeld.

### *Stap 2: Selectie tien (10) CV's die aan de opdrachtgever worden voorgelegd*

Flextender beoordeelt de CV's van de kandidaten die voldoen aan de minimumeisen in het bovengenoemde profiel in onderlinge vergelijking op de bovengenoemde "gunningscriteria te beoordelen door Flextender".

De tien (10) kandidaten die het beste scoren op bovengenoemde criteria worden geselecteerd voor stap 3 in de beoordeling. Bij een gelijke score is het uurtarief doorslaggevend. De overige kandidaten worden wel ter informatie voorgelegd aan de opdrachtgever voor verdere beoordeling.

### *Stap 3: Uitnodiging voor een selectiegesprek*

De opdrachtgever beoordeelt de CV's van de tien geselecteerde kandidaten in onderlinge vergelijking op de volgende criteria.

- Relevante werkervaring op soortgelijke opdrachten.
- Relevante werkervaring bij soortgelijke organisaties.

De kandidaten die na deze beoordeling het beste scoren op de beoordeelde gunningscriteria worden uitgenodigd voor een selectiegesprek (stap 4 in de beoordeling). De beste kandidaten (minimaal 2) worden uitgenodigd voor een gesprek. De overige kandidaten worden niet uitgenodigd voor een gesprek.

### *Stap 4: Selectiegesprek*

In het selectiegesprek wordt door de opdrachtgever nader getoetst in hoeverre de betreffende kandidaten voldoen aan het bovengenoemde profiel (met name wordt getoetst op de competenties). Het selectiegesprek wordt gevoerd met minimaal twee vertegenwoordigers van de organisatie. De kandidaten dienen op elke competentie minimaal een voldoende te scoren. Indien geen van de geselecteerde kandidaten op alle competenties minimaal een voldoende scoort zal stap drie van de beoordeling worden herhaald.

De opdracht wordt gegund aan de kandidaat die naar het oordeel van de organisatie het beste voldoet aan het bovengenoemde profiel. Alle overige kandidaten worden geïnformeerd dat de opdracht niet aan hen wordt gegund. Er wordt een opschortende termijn gehanteerd ter behandeling van eventuele bezwaren.

### **Functieschaal**

Deze functie is ingedeeld in functieschaal 10. Deze functieschaal is (eventueel) verbonden aan de desbetreffende CAO van de opdrachtgever inzake de inlenersbeloning.

### **Fee Flextender**

Flextender brengt voor deze opdracht € 2,25 per gewerkt uur in rekening bij de winnende leverancier.

### **Benodigd aantal professionals**

1, mogelijkheid om in duo te werken. Opdracht is voor 20 uren per week voor begin fase. Mogelijk in latere fase uitbreiding van uren naar max 36 uur verdeeld onder 2 fte's.

### **CV-eisen**

Maximaal 5 pagina's, opgesteld in het Nederlands, minimaal 2 referenties.

### **Werkdagen**

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: In overleg.

### **Planning**

De fysieke gesprekken bij de gemeente zijn gepland op vrijdag 30 augustus 2024 tussen 12.00 uur en 15.00 uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op woensdag 28 augustus 2024 bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van deze aanvraag.

### **Overige informatie**

- De aanbestedende dienst vraagt om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).
- Het facturatieproces van deze opdracht verloopt middels de facturatiemodule van Flextender. Indien u de opdracht gegund krijgt, ontvangt u een handleiding.
- Akkoord met een SROI regeling in de overeenkomst m.b.t. Social Return.
- Indien opdrachtnemer personeel ter beschikking stelt, staat opdrachtnemer in het handelsregister geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt (conform Waadi).

- Uitzend-/ en uitleenbedrijven moeten voldoen aan de voorwaarden voor disculpatie als gesteld in de wijziging leidraad invordering nr. BLKB2012/1062M.
  - Indien u beschikt over een G-rekening, zal 25% op deze rekening worden gestort. Indien u geen SNA certificaat kunt overleggen zal er 55% op de G-rekening worden gestort.
  - Indien u niet beschikt over een G-rekening, moet er per kwartaal een verklaring van betalingsgedrag van de Belastingdienst worden overlegt.

### Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot maandag 19 augustus 2024, 09.00 uur. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op dinsdag 20 augustus 2024 gepubliceerd op onze website. Inhoudelijke vragen kunt u indienen bij Flex tender, via de onderstaande button. Vragen omtrent de procedure kunt u telefonisch stellen. Flex tender is bereikbaar op telefoonnummer 035-7510777.

**Vraag:** Wat is het maximale uurtarief waar we vanuit mogen gaan bij een functieschaal 10? Dit is voor ons cruciaal omdat wij een kandidaat willen inschrijven die 100% scoort op alle gunningscriteria en willen bij een eventuele gelijke score dan ook niet te hoog zitten qua prijs.

**Antwoord:** Ik vind het lastig om antwoord te geven op de vraag naar het maximale uurtarief. Dit is juist afhankelijk van de markt. We hebben niet gewerkt met een max tarief. De schaal 10 is bedoeld als een indicatie van welke middelen wij kwijt zijn als we er iemand voor in huis zouden halen.

**Vraag:** Wat bedoelt u hiermee? "Akkoord met een SROI regeling in de overeenkomst m.b.t. Social Return."

**Antwoord:**

*SROI is een aanpak om arbeidsparticipatie te stimuleren en meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.*

*Door middel van het opnemen van SROI in inkopen(overeenkomsten) wil de gemeente dat haar investeringen ook een concrete sociale winst opleveren. De opdrachtnemers van de gemeente leveren hiermee een bijdrage aan het bieden van werkgelegenheid, werkervaringsplaatsen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of geeft een stimulans aan sociale projecten en initiatieven binnen de gemeente.*

*De gemeente Nieuwegein heeft in de overeenkomst het volgende artikel opgenomen:*

*Artikel 9 Social return (behalve bij ZZP direct)*

*Opdrachtgever streeft naar een economie die goed is voor ondernemers, werkgevers én werknemers. Als de waarde van onderhavige opdracht (inclusief mogelijke verlengingen) meer is dan € 50.000, - is de Opdrachtnemer daarom verplicht (tenzij anders overeengekomen met de coördinator social return) 5% van de gefactureerde omzet (zonder BTW) naar aanleiding van de opdracht aan te wenden aan social return inspanningen."*

*Belangrijk om te weten is dat;*

1. *Nooit 5% ingehouden wordt.*
2. *De opdrachtnemer moet kunnen aantonen dat zij voldoen aan de Social Return afspraak zoals in het artikel omschreven.*

Voor meer informatie <https://www.pianoo.nl/nl/themas/maatschappelijk-verantwoord-inkopen/social-return>

**Vraag:** *We willen dat de te werven collega veel op locatie is. Immers, dit is een nieuwe functie voor ons en wij willen meekrijgen hoe iemand te werk gaat en voor het werk moet intensief samengewerkt kunnen worden. Sowieso vragen we iedereen die bij ons start 100% op locatie te zijn zodat we elkaar leren kennen*

**Antwoord:** *vraag SROI is al beantwoord, zie vorige vraag en antwoord).*

**De reactietermijn van deze aanvraag duurt tot vrijdag 23 augustus 2024, 09.00 uur. Tot die tijd kunt u reageren.**