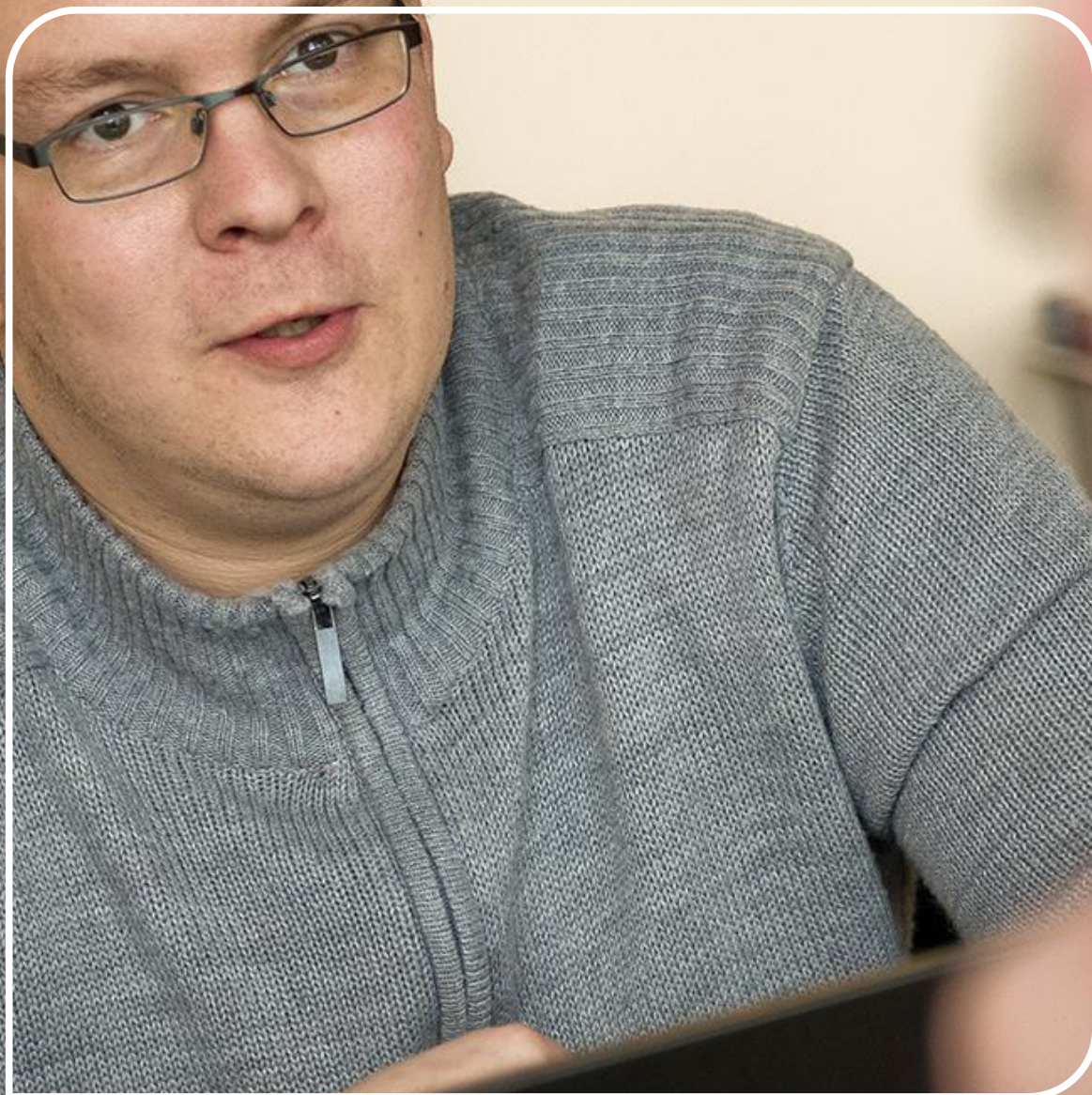




Algemene Detacheringsvoorwaarden

2026

Inhoudsopgave

Hoofdstuk I Algemeen

- Considerans
- Artikel 1 Definities
- Artikel 2 Toepassingsgebied
- Artikel 3 Leiding en begeleiding

Hoofdstuk II De detachering

- Artikel 4 Huishoudelijk reglement
- Artikel 5 Functie-inhoud en functiewaardering
- Artikel 6 Toepassing van de detacheringsovereenkomst
- Artikel 7 Werktijden, overwerk en toeslaguren
- Artikel 8 Verzuimbeheersing
- Artikel 9 Strafmaatregelen
- Artikel 10 Overlegorganen

Hoofdstuk III De financiële bepalingen

- Artikel 11 Inleenvergoeding
- Artikel 12 Urenverantwoording, facturering en betaling
- Artikel 13 Kosten

Hoofdstuk IV Arbeidsomstandigheden

- Artikel 14 Arbeidsomstandigheden

Hoofdstuk V Overige bepalingen

- Artikel 15 Aansprakelijkheid
- Artikel 16 Geschillen
- Artikel 17 Geldigheid
- Artikel 18 Geheimhouding
- Artikel 19 Slotopmerking

Hoofdstuk I Algemeen

Considerans

- A. Werkzaak Rivierenland is een sociaal werkbedrijf dat mensen begeleidt bij het vinden en behouden van werk. Werkzaak Rivierenland gelooft in een samenleving waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen. Ter verwezenlijking van voornoemde doelstelling draagt Werkzaak Rivierenland zorg voor toegang tot de arbeidsmarkt voor een zo groot mogelijke groep mensen. In dat kader biedt Werkzaak Rivierenland inkomensondersteuning of werk aan in een aangepaste omgeving.
- B. Het Personeel van Werkzaak Rivierenland bestaat uit doelgroepmedewerkers, waaronder tevens wordt verstaan kwetsbare medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- C. Werkzaak Rivierenland wenst in deze Algemene Detacheringsvoorwaarden de voorwaarden op te nemen waaronder een medewerker van Werkzaak Rivierenland bij een reguliere organisatie wordt geplaatst.

Artikel 1 - Definities

In deze algemene voorwaarden detachering wordt verstaan onder:

Werkzaak Rivierenland	De Gemeenschappelijke Regeling Werkzaak Rivierenland en stichting Werkzaak-Plus.
Inlener	Leent gedetacheerden van Werkzaak Rivierenland in via een detacheringsovereenkomst.
Gedetacheerde	Heeft een arbeidsovereenkomst met Werkzaak Rivierenland of Stichting Werkzaak Plus en werkt gedetacheerd bij inlener.
Detacheringsovereenkomst	De overeenkomst die inlener en Werkzaak Rivierenland zijn aangegaan bij detachering van een gedetacheerde.
Leidinggevende	Is vanuit de inlenende organisatie belast met de dagelijkse leiding over gedetacheerde en het onderhouden van de relatie met contactpersonen van Werkzaak Rivierenland.
Accountmanager	Heeft namens Werkzaak Rivierenland bij aanvang van de

	detachering de taak de zakelijke relatie met inlener te onderhouden en afspraken te maken.
Werkcoach	Heeft namens Werkzaak Rivierenland gedurende de detachering de taak gedetacheerde te begeleiden, contact te onderhouden met de leidinggevende en de zakelijke relatie met inlener te onderhouden.
Praktijkbegeleider	Verzorgt namens Werkzaak Rivierenland praktische begeleiding op locatie van inlener.
Cao	De voor gedetacheerde van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 - Toepassingsgebied

2.1 Deze detacheringsvoorwaarden zijn van toepassing op de detacheringsovereenkomst tussen Werkzaak Rivierenland en inlener.

2.2 Eventuele inkoop- of andere voorwaarden van de inlener zijn niet van toepassing.

2.3 Van deze detacheringsvoorwaarden afwijkende afspraken zijn slechts geldig als schriftelijk overeengekomen.

Artikel 3 - Leiding en begeleiding

3.1 Taken van de leidinggevende.

Inlener belast één persoon met de dagelijkse leiding over en toezicht op gedetacheerde en maakt deze bekend aan Werkzaak Rivierenland.

De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de inlener.

Tot de taken van inlener behoren onder andere

- het introduceren en inwerken van gedetacheerde (inclusief werkmethoden en veiligheidsregels);
- het instrueren en geven van leiding bij de uitvoering van de werkzaamheden, rekening houdend met de bijzondere omstandigheden en capaciteiten van gedetacheerde;
- het accoderen/aanpassen van de urenstaten van gedetacheerde in het registratiesysteem van Werkzaak Rivierenland;
- het input leveren voor voortgangsgesprekken met gedetacheerde;

- het zorg dragen voor arbeidsomstandigheden die gericht zijn op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van gedetacheerde;
- het toepassen van en uitvoering geven aan de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, de Arbeidsomstandighedenwet en Arbeidstijdenwet, zoals deze van toepassing zijn op de arbeidsomstandigheden van gedetacheerde;
- het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding, voor zover noodzakelijk.

3.2 Taken van de accountmanager van Werkzaak Rivierenland.

De accountmanager is belast met het onderhouden van de relatie met inlener. Tot de taken van de accountmanager behoren onder andere:

- het onderhouden van contact met inlener voor en bij aanvang van de detachering;
- het verbinden van de arbeidsplaats met de mogelijkheden van de medewerkers van Werkzaak Rivierenland;
- het adviseren over de dienstverlening van Werkzaak Rivierenland, wet- en regelgeving en subsidiemogelijkheden;
- het verstrekken van informatie over onderwerpen van rechtspositionele aard;
- het bewaken van de naleving van de gemaakte afspraken in het kader van de detacheringsovereenkomst.

3.3 Taken van de werkcoach van Werkzaak Rivierenland.

De werkcoach begeleidt gedetacheerde. Tot de verantwoordelijkheden van de werkcoach behoren onder andere:

- het onderhouden van contact met inlener tijdens de detachering;
- het verzorgen van de introductie van gedetacheerde bij inlener;
- het coachen van gedetacheerde in de persoonlijke ontwikkeling;
- het voeren van een voortgangsgesprek met gedetacheerde, waarbij de leidinggevende aanwezig kan zijn indien wenselijk;
- het voeren van een functioneringsgesprek met gedetacheerde, waarbij de leidinggevende aanwezig kan zijn indien wenselijk;
- het verantwoordelijk zijn voor de ziekteverzuimbegeleiding en het zorgdragen voor het voldoen aan de verplichtingen voortkomend uit de wettelijke verplichtingen, in afstemming met de leidinggevende.

3.4 Taken van de praktijkbegeleider van Werkzaak Rivierenland.

De praktijkbegeleider kan onder regie van de werkcoach worden ingezet voor ondersteuning bij de dagelijkse begeleiding van gedetacheerde en:

- ondersteunt bij de introductie en de inwerkperiode op de werkplek;
- begeleidt gedetacheerde in de te ontwikkelen competenties en vakvaardigheden en de uitvoering van delen van het ontwikkelplan op de werkvloer;
- begeleidt gedetacheerde op vakinhoudelijk en praktisch terrein.

Hoofdstuk II De detachering

Artikel 4 - Huisregels

4.1 De huisregels van inlener zijn van toepassing op gedetacheerde, voor zover deze niet strijdig

zijn met het Burgerlijk Wetboek of de van toepassing zijnde Cao van gedetacheerde.

4.2 Bij verschil tussen het huishoudelijk reglement van inlener en de Caobepalingen van gedetacheerde, gaan de laatste voor.

Artikel 5 - Functie-inhoud en functiewaardering

5.1 De waardering van de functie en vaststelling van de functieschaal zijn een verantwoordelijkheid van Werkzaak Rivierenland. Inlener informeert Werkzaak Rivierenland over de functie-inhoud.

5.2 Inlener heeft de bevoegdheid om gedetacheerde in alle redelijkheid binnen de afgesproken functie tijdelijk andere taken op te dragen zo lang deze passend zijn voor gedetacheerde. Inlener toetst dit bij de werkcoach.

5.3 Bij een structurele wijziging van taken informeert inlener Werkzaak Rivierenland vooraf. De wijziging kan van invloed zijn op de detacheringsovereenkomst.

Artikel 6 - Toepassing van de detacheringsovereenkomst

6.1 De duur van de detacheringsovereenkomst en het aantal in te lenen uren worden tussen inlener en Werkzaak Rivierenland vastgelegd in de detacheringsovereenkomst.

6.2 Bij aanvang van de detachering geldt in de eerste twee maanden een opzegtermijn van een week, tenzij in de detacheringsovereenkomst anders is overeengekomen. De reden van opzegging wordt bekend gemaakt.

6.3 De detacheringsovereenkomst eindigt:

1. met wederzijds goedvinden;
2. door opzegging door inlener of Werkzaak Rivierenland. Dit gebeurt schriftelijk en met redenen omkleed. De opzegtermijn is twee maanden, vanaf op de eerste dag van de maand volgend op de opzegging, met uitzondering van hetgeen is bedoeld onder 7.2 van deze voorwaarden;
3. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen gedetacheerde en Werkzaak Rivierenland;
4. door het verstrijken van de in de detacheringsovereenkomst afgesproken termijn;
5. met onmiddellijke ingang als één der partijen gemotiveerd met een dringende reden, kan aantonen dat niet van haar verlangd kan worden dat de detacheringsovereenkomst wordt voortgezet. Deze dringende reden is vastgelegd in artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, boek 7;
6. per direct als aan inlener surseance van betaling wordt verleend, inlener in staat van faillissement wordt verklaard, een aanvraag tot een van beide bij de bevoegde rechter is gedaan of inlener niet aan zijn verplichtingen zoals contractueel overeengekomen voldoet.
7. Indien inlener niet structureel meewerkt aan het bepaalde in artikel 12 van deze voorwaarden.

6.4 Ingeval van een groepsdetachering, zijnde vijf of meer gedetacheerden, garandeert inlener gedurende de looptijd van de overeenkomst de afgesproken afname. Dit kan tussentijds toenemen op verzoek van inlener. Partijen kunnen aan een dergelijke mogelijke groei over en weer geen rechten ontlenen.

Artikel 7 - Werktijden, overwerk en toeslaguren

7.1 Gedetacheerde werkt de met hem overeengekomen arbeidsduur, waarbij hij de werktijden van inlener volgt. Deze mogen niet strijdig zijn met de Arbeidstijdenwet en de voor gedetacheerde geldende Cao.

7.2 Bij werkzaamheden die op verzoek van inlener boven op de feitelijke arbeidsduur per week plaatsvinden, is sprake van overwerk, conform bepalingen in de Cao.

7.3 Afspraken met gedetacheerde over het maken van overuren, of uren op niet afgesproken werktijden en dagen dienen altijd vooraf afgestemd te worden met Werkzaam. Overwerk uren en/of toeslag uren worden altijd in rekening gebracht op basis van de volledige loonkosten, inclusief werkgeverslasten. Hierin wordt geen compensatie geboden voor het verlies van arbeidsproductiviteit.

- a) Bij detacheringen op basis van stuksprijs worden de eventuele gewenste overuren op basis van een uurtarief en dus niet op basis van stuksprijs, in rekening gebracht. Aan inlener wordt de volledige loonkosten, inclusief werkgeverslasten, in rekening gebracht. Hierin wordt geen compensatie geboden voor het verlies van arbeidsproductiviteit.
- b) Bij detacheringen op basis van een week –of maand tarief ontvangt gedetacheerde bij overwerk en/of onregelmatigheid een toeslag volgens de voor gedetacheerde geldende CAO regels. Gedetacheerde ontvangt in principe geen vergoeding in geld, maar in tijd. Gedetacheerde wordt in de gelegenheid gesteld om de vergoeding in tijd volledig op te nemen bij inlener waar de overuren zijn gemaakt. Als dit niet binnen hetzelfde kalenderjaar gebeurt, betaalt Werkzaam Rivierenland de vergoeding uit aan gedetacheerde. Werkzaam Rivierenland brengt de volledige loonkosten inclusief werkgeverslasten in rekening bij inlener. Hierin wordt geen compensatie geboden voor het verlies van arbeidsproductiviteit.
- c) Bij detacheringen op basis van een uurtarief ontvangt gedetacheerde bij overwerk of onregelmatigheid, een toeslag op basis van de voor gedetacheerde geldende CAO. Gedetacheerde kan geld dan wel tijd als vergoeding ontvangen voor het overwerk. Aan de inlener wordt de volledige loonkosten inclusief werkgeverslasten in rekening gebracht. Hierin wordt geen compensatie geboden voor het verlies van arbeidsproductiviteit.

7.4 Bij detachering op basis van een week -of maandtarief stelt inlener gedetacheerde tijdig in de gelegenheid om vakantieverlof op te nemen. Gedetacheerde neemt verlof op van door Werkzaam Rivierenland toegekende verlofuren na overleg tussen gedetacheerde en de leidinggevende. Verschillen tussen het genoten verlof en het rechtmatige verlof worden na beëindiging van de detachering met inlener verrekend, waarbij Werkzaam Rivierenland de volledige loonkosten inclusief werkgeverslasten in rekening brengt bij de inlener.

7.5 Op bijzondere verlofdagen bij inlener, die niet gelden binnen Werkzaam Rivierenland, neemt gedetacheerde verlof op.

7.6 Bij afwezigheid van gedetacheerde zonder berichtgeving, geeft inlener dit onmiddellijk telefonisch door aan de werkcoach van Werkzaam Rivierenland.

7.7 Bij afwezigheid van gedetacheerde voorziet Werkzaam Rivierenland zo nodig en als mogelijk in vervanging. Partijen treden in voorkomende gevallen in overleg.

Artikel 8 - Verzuimbeheersing

8.1 Gedetacheerde meldt zich volgens de geldende voorschriften van inlener en Werkzaak Rivierenland ziek bij inlener en Werkzaak Rivierenland.

8.2 Verzuimbeheersing en -begeleiding is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van inlener en Werkzaak Rivierenland. De werkcoach is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en verantwoordelijkheden richting het UWV. Inlener zorgt, voor zover mogelijk, voor passende arbeidsomstandigheden die nodig zijn voor de re-integratie.

8.3 Inlener heeft, in het kader van de wettelijke verplichtingen een nadrukkelijke rol bij het opstellen van het plan van aanpak. De daaruit voortvloeiende re-integratieactiviteiten zijn in beginsel gericht op een terugkeer bij inlener.

Artikel 9 - Disciplinaire maatregelen

9.1 Bij disfunctioneren, afwezigheid zonder bericht of andere tekortkomingen van gedetacheerde neemt inlener direct contact op met de werkcoach van Werkzaak Rivierenland.

9.2 Wanneer in dringende gevallen non-actiefstelling of schorsing van gedetacheerde noodzakelijk is, kan inlener dit doen onder mededeling dat gedetacheerde zich direct moet melden bij de werkcoach van Werkzaak Rivierenland. Inlener informeert gedetacheerde over de reden van verwijdering.

9.3 Van een dergelijke schorsing doet inlener direct melding bij de werkcoach van Werkzaak Rivierenland. Daarnaast brengt inlener schriftelijk verslag uit aan Werkzaak Rivierenland. Werkzaak Rivierenland informeert inlener over de genomen maatregelen.

Artikel 10- - Overlegorganen

Voor de eventuele tijdsbesteding van gedetacheerde aan de ondernemingsraad of de cliëntenraad van Werkzaak Rivierenland, brengt Werkzaak Rivierenland geen inleenvergoeding in rekening.

Hoofdstuk III Financiële bepalingen

Artikel 11 - Inleenvergoeding

11.1 De inleenvergoeding is gebaseerd op markt volgens functieloon. Hierop vindt een correctie plaats waarvan de hoogte afhangt van de werkprestatie van gedetacheerde. Wijzigingen in de vergoeding kunnen het gevolg zijn van veranderingen in het functieloon of aanpassing van de loonwaarde van gedetacheerde. Werkzaak Rivierenland en inlener komen de inleenvergoeding in de individuele detacheringsovereenkomst overeen.

1. De inleenvergoeding wordt vastgesteld in de vorm van een stuksprijs of een tarief per uur, week of maand.
2. Bij het vaststellen van een tarief per week of maand houdt Werkzaak Rivierenland rekening met ziekteverzuim, verlof- en feestdagen en reiskosten van gedetacheerde

3. Na 14 kalenderdagen aaneengesloten arbeidsongeschiktheid van gedetacheerde, zet Werkzaak Rivierenland de facturering stop of past zij deze aan de resterende inzet van gedetacheerde aan.

11.2 Jaarlijks past Werkzaak Rivierenland op de inleenvergoeding prijsindexatie toe op basis van het loonindexcijfer (cao lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur) van het centraal bureau voor de statistiek, standaard bedrijfsindeling gesubsidieerde sector.

11.3. Werkzaak Rivierenland voert periodiek een loonwaardemeting uit waarop de detachingsvergoeding gebaseerd/aangepast wordt.

Artikel 12 - Urenverantwoording, facturering en betaling

12.1 Gedetacheerde en inlener zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de digitale urenverantwoording drie werkdagen na afloop van een week of maand afhankelijk van de vooraf afgesproken periode in het door Werkzaak Rivierenland beschikbaar gestelde systeem.

12.2 Als de urenverantwoording niet binnen deze afgesproken periode door Werkzaak Rivierenland wordt ontvangen, worden de in de inleenovereenkomst overeengekomen productieve uren over de betreffende periode in rekening gebracht.

Artikel 13 - Kosten

13.1 Alle kosten die door gedetacheerde voor het uitvoeren van zijn taken gemaakt worden, zijn voor rekening van inlener, tenzij dit in de detacheringsovereenkomst anders is overeengekomen.

13.2 Inlener verstrekt gedetacheerde geen vergoedingen die fiscaal aangemerkt kunnen worden als loon. Als Werkzaak Rivierenland als gevolg van het verstrekken van vergoedingen door inlener aan gedetacheerde geconfronteerd wordt met consequenties opgelegd door bijvoorbeeld de fiscus en/of uitvoeringsinstellingen, worden deze aan inlener doorberekend.

13.3 Over de overwerk en/of onregelmatigheidstoeslag worden bij de detacheringsovereenkomst afspraken gemaakt.

13.4 Kosten voor opleidingen in het kader van het ontwikkelplan komen voor rekening van Werkzaak Rivierenland, mits vooraf schriftelijke toestemming is verkregen. Inlener zorgt voor de noodzakelijke specifieke bedrijfstrainingen. Als gedetacheerde deelneemt aan scholing en opleiding binnen of ten behoeve van inlener, zijn de daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van inlener.

13.5 De kosten voor aanschaf van apparatuur, werkplekaanpassing en overige kosten voortkomend uit de Arbowetgeving zijn voor rekening van inlener. Uitsluitend kosten ten behoeve van bijzondere aanpassingen die persoonsgebonden en noodzakelijk ten gevolge van de arbeidsbeperking van gedetacheerde zijn, komen voor rekening van Werkzaak Rivierenland. Aanschaf van persoonsgebonden aanpassingen gebeurt op advies van de Arbo-adviseur van Werkzaak Rivierenland en uitsluitend door, of in opdracht van Werkzaak Rivierenland.

13.6 Alle onderhoudskosten en reparaties aan hulpmiddelen en apparatuur van gedetacheerde die niet persoonsgebonden zijn, komen voor rekening van inlener.

Hoofdstuk IV De arbeidsomstandigheden

Artikel 14 - Arbeidsomstandigheden

14.1 Inlener zorgt voor veiligheid van gedetacheerde bij de uitoefening van de werkzaamheden. Hiertoe treft inlener alle maatregelen die nodig zijn ter waarborging van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van gedetacheerde. Inlener houdt zich aan de voorschriften van de Arbowet, de Arbeidstijdenwet en aanverwante besluiten. Blijven passende acties achterwege, dan kan dat leiden tot onmiddellijke beëindiging van de detacheringsovereenkomst en tot aansprakelijkheidsstelling van inlener voor door Werkzaam Rivierenland geleden schade.

14.2 Werkzaam Rivierenland verstrekt voor aanvang van de detachering, met instemming van de te detacheren medewerker, informatie over de benodigde aanpassingen en relevante informatie over de benodigde arbeidsomstandigheden, voor zover deze voor de te vervullen functie relevant zijn.

14.3 Inlener vult een arbochecklist van Werkzaam Rivierenland in. Werkzaam Rivierenland beoordeelt de arbochecklist, maar voert deze niet uit.

14.4 Inlener brengt Werkzaam Rivierenland op de hoogte van (bijna-) ongevallen in verband met de registratieverplichting. Inlener onderzoekt het (bijna-) ongeval en rapporteert aan Werkzaam Rivierenland of, en zo ja in hoeverre, het (bijna-)ongeval had kunnen worden voorkomen.

Hoofdstuk V Overige bepalingen

Artikel 15 - Aansprakelijkheid

15.1 Inlener aanvaardt door ondertekening van de detacheringsovereenkomst alle aansprakelijkheden die op grond van artikel 6:170 en 7:661 van het Burgerlijk Wetboek ontstaan of kunnen ontstaan, als het ware hij degene in wiens dienst gedetacheerde zijn taak vervult. Deze aansprakelijkheid geldt ook nadat de detacheringsovereenkomst, waarop deze algemene voorwaarden van toepassing waren, is beëindigd.

15.2 Inlener draagt er zorg voor dat gedetacheerde en de detacheringswerkzaamheden AVB-verzekerd (bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering) zijn. De kosten van de AVB-verzekering zijn voor rekening van inlener.

15.3 Werkzaam Rivierenland aanvaardt geen risico van storing in de uitvoering van de werkzaamheden op het (gedeeltelijk) stilleggen ervan. Inlener stelt gedetacheerde in de gelegenheid het in de detacheringsovereenkomst genoemde aantal uren per week te werken.

15.4 Werkzaam Rivierenland is niet aansprakelijk voor eventuele verbintenissen en verplichtingen die gedetacheerde mocht zijn aangegaan. Ook niet als deze op andere wijze door hem zijn ontstaan ten opzichte van inlener, al of niet met zijn toestemming of tegen welke derden dan ook.

15.5 Inlener is volgens artikel 7:658 BW in voorkomende gevallen aansprakelijk voor schade die gedetacheerde in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt of heeft geleden tijdens de detachering op dezelfde wijze en in dezelfde mate als ware inlener werkgever van gedetacheerde.

15.6 Het is inlener niet toegestaan, zonder overleg met de werkcoach van Werkzaak Rivierenland, gedetacheerde ter beschikking te stellen aan derden.

Artikel 16 - Geschillen

Alle geschillen, voortvloeiend of verband houdend met de detacheringsvoorwaarden en de detacheringsovereenkomst en welke niet in onderling overleg kunnen worden opgelost, worden voorgelegd aan de bevoegde Nederlandse rechter.

Artikel 17 - Geldigheid

Op de detacheringsovereenkomst en de uitvoering daarvan is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Elk beding dat strijdig is met dwingende bepalingen van het Nederlandse recht is nietig. De nietigheid van een bepaling tast de geldigheid van de overige bepalingen niet aan.

Artikel 18 - Geheimhouding

Alle partijen zijn verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van hun overeenkomst van elkaar of uit andere bron hebben verkregen.

Artikel 19 - Slotopmerkingen

19.1 Werkzaak Rivierenland is bevoegd wijzigingen in deze voorwaarden aan te brengen. Deze wijzigingen treden in werking op het aangekondigde tijdstip van inwerkingtreding. Werkzaak Rivierenland zendt de gewijzigde voorwaarden tijdig aan inlener toe.

19.2 Wijzigingen en/of aanvullingen in de individuele detacheringsovereenkomst zijn alleen bindend als zij schriftelijk tussen partijen zijn vastgelegd.

19.3 De Algemene verkoop voorwaarden van Werkzaak Rivierenland maken integraal deel uit van deze detacheringsvoorwaarden.

19.4 In gevallen waar deze overeenkomst niet voldoet, maken inlener en Werkzaak Rivierenland hierover schriftelijk afspraken.