



Gemeente Amsterdam Stadsdeel Noord

Noord Werkt

Uitwerking 100 banen plan



Auteur:	R.E. Janiuk
Versie:	Definitief
Datum:	27 juni 2013
Vastgesteld	Door de Stuurgroep

INHOUDSOPGAVE

AANLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	4
DOELSTELLING EN DOELGROEP	4
RESULTATEN	4
SAMENWERKINGSPARTNERS EN INZET	5
WERKPLEIN NOORD (DWI)	5
RBA DE HERSTELLING (DWI)	6
STADSDEEL NOORD	6
<i>Npoint</i>	7
WERKGEVERS SERVICEPUNT (SAMENWERKINGSVERBAND)	7
PROJECTAANPAK NOORD WERKT	8
FASE 1 WERVING EN SELECTIE VAN KANDIDATEN	8
FASE 2: WERKERVARING EN VAARDIGHEDEN OPDOEN	9
FASE 3: BEGELEIDING NAAR REGULIER WERK EN NAZORG BIJEN	11
BEGROTING	12
PROJECTORGANISATIE	13
OPDRACHTGEVER	13
PROJECTTEAM	13
STUURGROEP	13
COMMUNICATIE	14
FASERING EN MIJLPALEN	14
BIJLAGE 1: VOORWAARDEN VOOR INSTROOM & INTAKE	15
BIJLAGE 2: DE RE-INTEGRATIELADDER	16
BIJLAGE 3: AANTAL WERKZOEKENDEN IN DE NOORDSE FOCUSWIJKEN	17
BIJLAGE 4: FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN PROJECTTEAM, DAGELIJKSE UITVOERING	18

Aanleiding en probleemstelling

Het 100-banenplan is een van de zestien activiteiten die binnen de aanpak Focusgebieden Amsterdam Noord is benoemd in het activiteitenprogramma. In totaal is 12,5 miljoen beschikbaar gesteld om problemen in de drie Noordse focuswijken aan te pakken. De inzet van deze middelen heeft als doel de leefkwaliteit (en buurtwaardering) te verhogen en de sociaaleconomische positie van de bewoners te verbeteren. Hierbij wordt intensieve samenwerking gezocht met alle aanwezige partijen in het gebied.

De drie Noordse focuswijken – Vogelbuurt/IJplein, Van der Pekbuurt/Bloemenbuurt en Waterlandpleinbuurt – kennen ieder hun eigen dynamiek en problematiek. Kenmerkend is wel dat zij allen een hoog aandeel minimahuishoudens hebben. Dit is veelal te wijten aan een laag opleidingsniveau en lage taalvaardigheid. Daarnaast zijn veel mensen langdurig werkloos, en ontbreekt het hen aan recente werkervaring.

Hoewel het totaal aantal banen in Noord groeit, lijken werkzoekenden in de drie focuswijken hier minder van te profiteren. Het project '100 banen plan' beoogt daarom een betere aansluiting tussen vraag naar arbeidskrachten enerzijds en aanbod van werkzoekenden vanuit de drie focuswijken anderzijds. De aanpak richt zich direct op het verlagen van het aandeel werklozen.

Uit een analyse van het werkzoekenden bestand van DWI – zie ook bijlage 2- valt op dat ruim 70% van de werkzoekenden door DWI is ingedeeld in trede 1 of 2. Deze klanten hebben een ruime afstand tot de arbeidsmarkt en zijn niet (direct) bemiddelbaar naar werk. Een kleiner deel van de klanten van het DWI is bemiddelbaar richting werk en heeft een sollicitatieplicht. Dit geldt in principe voor de cliënten in trede 3 of 4. Ook valt op dat meer vrouwen dan mannen een WW of WWB uitkering ontvangen. Dit valt te verklaren uit het feit dat in Noord veel onvolledige of eenoudergezinnen leven. Voor veel vrouwen blijkt het lastig werk en de zorg voor (jonge) kinderen te combineren.

Doelstelling en doelgroep

Stadsdeel Noord wil in samenwerking met DWI en andere betrokken partijen, in ieder geval 100 – maar het liefst zo veel mogelijk - werkzoekenden die woonachtig zijn in de Waterlandpleinbuurt, Van der Pekbuurt/Bloemenbuurt en Vogelbuurt/IJplein aan werk helpen. Daaraan kunnen de volgende concrete doelstellingen worden gekoppeld:

- Eind 2014 hebben **100 werkzoekenden een traject doorlopen** binnen Noord Werkt, waarvan grofweg 55 zijn geplaatst op een groepsgewijs traject van de Herstelling en 45 op een werkervaringsplaats.
- Deelnemers doen daarbij **relevante werkervaring** op, ontwikkelen competenties, krijgen diverse trainingen en bouwen aan hun zelfvertrouwen. De focus ligt hierbij op **lager geschoold werk in kransrijke branches**, zoals horeca, beveiliging, beheer, onderhoud, facilitair (inclusief schoonmaak), zorg, administratie en detailhandel.
- Zo worden zij klaargestoomd voor regulier werk op de arbeidsmarkt. Door de bemiddeling van Noord Werkt **stroomt uiteindelijk minimaal 70% van hen 'positief' uit**. Er is sprake van een positieve/ succesvolle uitstroom wanneer een kandidaat doorstroomt naar een reguliere werkplek voor minimaal 16 uur per week, voor minimaal 6 maanden. Hieronder worden ook proefplaatsen beschouwd.

Resultaten

Naast de voorgenoemde concrete doelstellingen, beoogt het project de volgende resultaten te behalen:

- Een lagere werkloosheid in deze gebieden moet uiteindelijk leiden tot een daling van het aantal minimahuishoudens. Werkend weg uit de armoede betekent een hogere leefkwaliteit voor het betreffende gezin en - bij succes op grote schaal – voor de gehele wijk.
- Een effectieve en efficiënte samenwerking tussen het Werkplein, RBA, het Werkgeversservicepunt, werkgevers in Noord, VEBAN, corporaties, andere wijkpartners en het stadsdeel. Noord Werkt zorgt voor nieuwe verbindingen en een nieuwe manier van organiseren van de infrastructuur die reeds voor werkzoekenden bestaat.

- Omdat Noord Werkt directe samenwerking zoekt met het werkgelegenheidsproject Npoint, vormt het programma een belangrijke toegangspoort of 'loketfunctie' voor alle Noordse werkzoekenden die op zoek zijn naar werk(ervaring).
- Door werkgevers in een vroeg stadium te betrekken bij de inrichting van de trajecten, kunnen deze meer vraaggericht worden georganiseerd en kan een betere match gemaakt worden tussen werkzoekenden en beschikbare vacatures.
- Er wordt een goede, duurzame infrastructuur neergezet, waar – indien gewenst - door de samenwerkingspartners relatief gemakkelijk een duurzaam vervolg aan gegeven kan worden.

Doelgroepen

De dienstverlening van Noord Werkt richt zich op alle werkzoekenden die woonachtig zijn en ingeschreven staan in een van de drie Noordse focuswijken. Instroom in het programma kan in eerste instantie via drie wegen;

- Klanten van het Werkplein Noord en de Herstelling van de Dienst Werk en Inkomen die een WWB-uitkering ontvangen en zijn ingedeeld op trede 3 en incidenteel op trede 2¹.
- Niet uitkeringsgerechtigden (NUG'gers) die via de verschillende samenwerkingspartners worden doorverwezen, waaronder het participatiecentrum Eva en Adam en via het NUG-team van DWI. Ook de gebiedsmanagers en andere professionals die actief zijn in de Noordse focuswijken kunnen een belangrijke doorverwijs bron zijn.
- Mensen die op eigen initiatief of via het stadsdeel aankloppen bij Noord Werkt. Dit kan zowel uitkeringsgerechtigden, als niet uitkeringsgerechtigden betreffen.

Samenwerkingspartners en inzet

Noord Werkt wil met dit project de krachten bundelen van de verschillende partners die zich inzetten voor werkzoekenden. Door in samenspraak de bestaande infrastructuur voor werkzoekenden te Herschikken, moet gekomen worden tot een andere, efficiëntere manier van begeleiding naar werk. De basis wordt gevormd door een projectteam, bestaande uit functionarissen van verschillende diensten en het stadsdeel. Zo kan slagvaardig, dwars door de organisatielijnen heen, te werk worden gegaan en is er een gedeelde betrokkenheid.

Natuurlijk kan het stadsdeel dit niet alleen organiseren. Volledige ondersteuning en participatie van de betrokken organisaties en diensten is noodzakelijk. De belangrijkste partner in het project is de Dienst Werk en Inkomen (DWI). Vanuit DWI zijn de volgende onderdelen actief: RBA de Herstelling, Werkplein Noord en het WerkgeversServicePunt. Hieronder wordt per betrokken partner toegelicht welke bijdrage zij leveren aan het project.

Werkplein Noord (DWI)

De Dienst Werk en Inkomen Amsterdam (DWI) voert de Wet werk en bijstand (WWB) uit. Dat houdt in dat DWI Amsterdammers helpt die dat tijdelijk niet zelf kunnen; financieel en met ondersteuning op weg naar werk. In stadsdeel Noord ontmoeten klanten en medewerkers van DWI elkaar op het Werkplein Noord aan de Klaprozenweg.

Op het Werkplein krijgen werkzoekenden een inkomen en werk intake en worden ze, op basis van kennis, motivatie en vaardigheden vervolgens ingedeeld op een zogenaamde trede. Hiermee wordt aangegeven hoe groot de afstand is tot de arbeidsmarkt (zie ook Bijlage 2). Afhankelijk van de afstand worden klanten al dan niet doorgeleid naar het Re-integratiebedrijf Amsterdam (RBA).

Het Werkplein Noord is op de volgende manier betrokken bij Noord Werkt;

- Doorverwijzen en positief instromen van 80 WWB-klanten; Werkplein Noord zorgt voor de aanmelding van WWB klanten met enig arbeidsmarktperspectief (trede 3 en incidenteel trede 2), naar Noord Werkt. Uiteindelijk stromen minimaal 80 van deze doorverwezen werkzoekenden positief het '100 banen plan' in. Deze deelnemers dienen een afspiegeling te vormen van de drie focuswijken. DWI draagt ook zorg voor de interne voorlichting van het klantmanagers om hen bekend te maken met Noord Werkt.

¹ Waar dat opportuun is kunnen ook DWI-klanten aan de bovenkant trede 2 worden meegenomen in het traject. Deze afweging wordt door de projectleiders gemaakt, in overleg met de klantmanager Werkplein.

RBA de Herstelling (DWI)

De Herstelling maakt samen met het domein Begeleiden & detacheren onderdeel uit van het Re-integratiebedrijf Amsterdam (RBA), een resultaatverantwoordelijke eenheid binnen DWI. Bij de Herstelling kunnen klanten vaardigheden leren op verschillende gebieden. De deelnemers wennen (weer) aan werk, leren met hun handen en bereiden zich voor op betaald werk, dan wel regulier onderwijs. De werkzaamheden die Herstelling aanbiedt omvatten bouw (timmeren, schilderen, beton- en straatwerk, dakdekken), techniek, groenvoorziening, onderhoud, logistiek, horeca, toezicht en facilitaire diensten. Het opknappen van de forten van de Stelling van Amsterdam vormt een belangrijk element in het aanbod van de Herstelling.

De Herstelling levert de volgende middelen en capaciteit aan Noord Werkt:

- Werkmeesters trajecten (4 à 5 fte); de werkmeesters begeleiden verdeeld over de gehele periode minimaal 55 personen intensief in buur(t)gerichte trajecten.
- Zij opereren vanuit het nieuw te openen praktijkcentrum in Noord, welke wordt ingericht met (werk)materialen van de Herstelling. Naast de inrichting, draagt De Herstelling ook zorg voor vervoersmiddelen om deelnemers en materiaal te kunnen verplaatsen.
- Re-integratieconsulent (2 fte); voor de begeleiding van 45 personen die een stage/ werkervaringsplaats doorlopen binnen Noord Werkt, zet Herstelling (minimaal) een re-integratieconsulent in. Deze functionaris begeleidt deelnemers op een traject buiten het praktijkcentrum, zoals bij het stadsdeel of in de Tolhuistuin. De consulent draagt tevens zorg voor het uitplaatsen van klanten naar betaald werk (in samenwerking met het WSP). De mogelijkheden op het gebied van social return, evenals de verbinding met Eigen Werk² worden hierbij meegenomen.
- Duur Herstelling traject en uitkering; de doorlooptijd van de trajecten is afhankelijk van de competentie ontwikkeling van de deelnemer, maar kan maximaal 12 maanden duren. Gedurende deze periode behoudt de deelnemer zijn uitkering.
- Projectleider (0,5 fte); De Herstelling stelt een operationeel projectleider beschikbaar, welke de werkmeesters en re-integratieconsulenten functioneel aanstuurt. De loonkosten worden door het stadsdeel en De Herstelling gezamenlijk gedragen.

Stadsdeel Noord

De kracht van het stadsdeel ligt met name in de beschikking over een fijnmazig netwerk van contacten met werkgevers, corporaties en verschillende partijen die in de wijken actief zijn. Daarnaast staat het stadsdeel in direct contact met de doelgroep; de werkzoekenden uit de focuswijken. Inzet van stadsdeel Noord wordt grotendeels gefinancierd vanuit de focusgelden. Daarnaast levert het stadsdeel capaciteit in de vorm van een accountmanager en een projectleider.

- Trajectkosten en vergoeding NUG'gers; de proceskosten (voornamelijk opgebouwd uit kosten voor begeleiding door werkmeesters van DWI) voor de doelgroep Niet Uitkering Gerechtigden (NUG'gers) worden door het stadsdeel vergoed aan DWI. Hiervoor krijgen NUG'gers een stage overeenkomst aangeboden bij Noord Werkt, via Stadsdeel Noord, met bijbehorende NRGGA stagevergoeding.
- Projectleiders (1,5 fte); zorgen voor verbinding tussen de verschillende onderdelen en partners van Noord Werkt. Opereren hierin als eerste aanspreekpunt en sturen het project functioneel aan. Het stadsdeel draagt (deels) de loonkosten van deze projectleiders.
- Accountmanager bedrijven (0,3 fte); heeft uitgebreide kennis van het Noordse ondernemersveld en ondersteunt het WSP daarom bij de acquisitie van vacatures bij Noordse bedrijven.
- Werkgeverspremie; om de kansen op uitstroom naar betaald werk voor iedereen gelijk te trekken, stelt het stadsdeel ook voor niet uitkeringsgerechtigden een loonkostensubsidie beschikbaar. Deze subsidie moet werkgevers prikkelen een kandidaat uit het 100 banen plan in dienst te nemen.
- Behuizingskosten praktijkcentrum; het stadsdeel draagt tot eind 2014 de huurlasten (all in) van het filiaal van De Herstelling in Noord.
- 15 stages; het stadsdeel creëert in ieder geval 15 stageplekken bij haar eigen organisatie. Denk hierbij voornamelijk aan functies met betrekking tot (groen)beheer en onderhoud.

² Eigen Werk begeleidt klanten richting het zelfstandig ondernemerschap.

Npoint

Het 100 banen plan zoekt in de uitvoering direct de samenwerking op met het Npoint. Npoint is een samenwerking tussen Stadsdeel Noord, DWI, Stichting NDSM werf Oost en Projectbureau De Overkant en richt zich voornamelijk op werkervaringsplaatsen op het gebied van bouw, techniek, facilitair (beveiliging) en groenvoorziening. Omdat bij Npoint ook werklozen uit niet-focuswijken terecht kunnen, kan stadsdeel Noord op deze manier een compleet aanbod voor werkzoekenden realiseren, waarbij de Overkant voor beide projecten de thuisbasis vormt. De samenwerking tussen Npoint en het 100 banen plan, wordt de komende maanden verder vormgegeven.

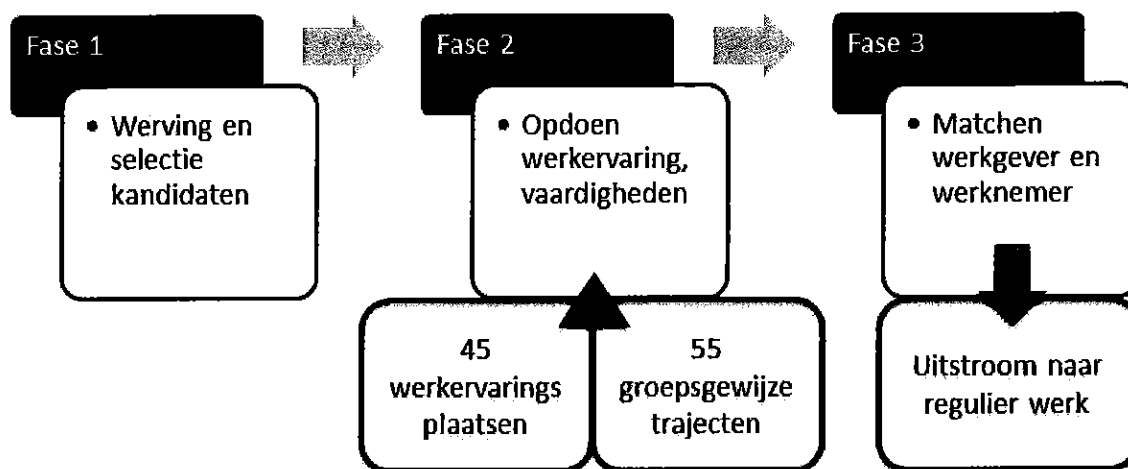
WerkgeversServicePunt (samenwerkingsverband)

Stedelijk is het WerkgeversServicePunt (WSP) het centrale aanspreekpunt voor werkgevers met arbeidsmarktfragen. Het WSP Groot-Amsterdam heeft daarnaast als doelstelling om zoveel mogelijk mensen in een uitkeringssituatie uit te laten stromen naar betaald werk. Dit doen zij door werkzoekenden op allerlei niveaus te matchen aan werkgevers. Het Werkgeversservicepunt is een samenwerkingsverband van UWV WERKbedrijf, Pantar Amsterdam, AM-groep en de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Landsmeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn.

Inzet van het WSP voor Noord Werkt betreft voornamelijk 'acquisitie van geschikte vacatures' en 'werving en selectie', waarbij kandidaten worden gematched aan werkgevers, voornamelijk in stadsdeel Noord, maar ook daarbuiten:

- Accountmanager (2 fte); Accountmanagers van het WSP plegen actief – en in samenwerking met de accountmanager van het stadsdeel – acquisitie bij Noordse bedrijven om deelnemers uit het 100 banen plan uit te laten stromen naar regulier werk. Twee accountmanagers gaan onderdeel uitmaken van het projectteam en zorgen voor naamsbekendheid van het project en verbinding met de branchegerichte accountmanagers van het WSP.

Projectaanpak Noord Werkt



Het bovenstaande schema geeft op hoofdlijnen de projectaanpak van Noord Werkt weer. Alle werkzoekenden die woonachtig zijn in een van de Noordse focuswijken (fase 1) kunnen aankloppen bij Noord Werkt. Zij kunnen direct aan een werkgever gekoppeld worden, maar in veel gevallen moeten kandidaten eerst de nodige (werk)ervaring op doen. Zij worden in dat geval doorverwezen naar het Noordse praktijkcentrum van de Herstelling, die de spil van de aanpak vormt (fase 2). Hier doorlopen gemotiveerde werkzoekenden trajecten die zoveel mogelijk worden uitgevoerd in wijken zelf en zo weer direct bijdragen aan de leefbaarheid. Uiteindelijk doel is uitstroom naar een betaalde baan (fase 3). Hierna zal per fase de werkwijze worden beschreven.

Fase 1 Werving en selectie van kandidaten

Iedere werkzoekende uit een van de Noordse focuswijken kan in principe terecht bij Noord Werkt. Deelnemers moet wel vrijgesteld zijn van leerplicht en in principe 32 uur per week beschikbaar zijn³. Ieder traject start met een intake. Tijdens dit gesprek worden geïnteresseerden geïnformeerd over de wijkwijze en mogelijkheden van het project. Een specificatie van de voorwaarden voor deelname en de intake is te vinden in Bijlage 1.

Instroom in het programma zal grotendeels via de volgende drie wegen geschieden;

- **Via de klantmanagers van het Werkplein Noord** van de Dienst Werk en Inkomen. Dit zal voornamelijk gaan om mensen die een WWB-uitkering ontvangen en zijn ingedeeld op trede 3 en incidenteel op de top trede 2 en trede 4⁴. Omdat het Werkplein een belangrijke samenwerkingspartner van Noord Werkt is, zijn de lijnen kort. Kandidaten worden dan ook warm overgedragen aan Noord Werkt.
- **Via verschillende samenwerkingspartners die zich richten op participatie** en activering van mensen. Een belangrijke rol is hierin weggelegd voor het participatiecentrum Eva en Adam. Dit centrum voor mannen én vrouwen zet zich in voor mensen die niet (geheel) zelfredzaam zijn. De doelgroep bestaat voor een groot deel uit vrouwen, wiens partner verantwoording draagt voor het gezinsinkomen. Deze vrouwen zijn in veel gevallen niet uitkeringsgerechtigd en behoren niet tot de doelgroep van DWI. Noord Werkt kan voor deze vrouwen wel een uitkomst bieden. Ook doorverwijzing via de gebiedsmanagers en andere professionals die actief zijn in de Noordse focuswijken is goed denkbaar. Zij staan immers in direct contact met de bewoners.
- **Op eigen initiatief.** Door mond op mond 'reclame' of via de officiële communicatie-uitingen van het stadsdeel kunnen mensen geïnteresseerd raken in Noord Werkt. De re-integratieconsulent is dan het eerste aanspreekpunt. Dit kan gaan om zowel uitkeringsgerechtigden, als niet uitkeringsgerechtigden. Iedereen is immers welkom, zolang hij/zij woonachtig is in een van de focuswijken.

³ De 32-urige beschikbaarheid is een richtlijn. Maatwerk is het credo bij Noord Werkt. De projectleiders kunnen dan ook in individuele gevallen beslissen van deze richtlijn afwijken.

⁴ Zie bijlage 1 voor een toelichting op het instrument trede-inschaling van DWI.

Fase 2: werkervaring en vaardigheden opdoen

Aan de hand van het intakegesprek kunnen de persoonlijke voorkeuren van de deelnemer en de afstand tot werk worden bepaald. Dit betekent dat in sommige gevallen een kandidaat direct aan een werkgever gekoppeld kan worden (zie ook fase 3). Voor mensen die (relatief) weinig scholing of werkervaring hebben, geldt echter dat zij eerst de nodige ervaring en scholing op moeten doen. Noord Werkt zorgt daarom voor werkervaringplekken en projecten waar deelnemers de benodigde vaardigheden op kunnen doen. Er zijn twee type leer/werk trajecten waar men kan instromen;

Nr	Type	Type traject	Begeleiding	Resultaat
1	Individueel	Werkervaringsplaatsen bij bedrijven: stages	2 re-integratie consulenten	45 mensen hebben een stage afgerond
	<i>toelichting</i>	Kandidaten die een geringe afstand tot de arbeidsmarkt hebben en dus minder intensieve begeleiding nodig hebben, kunnen geplaatst worden op een werkervaringsplek. Kandidaten ontwikkelen zo hun vaardigheden en worden direct geconfronteerd met een professionele werkomgeving. De kandidaat wordt door de werkgever begeleid, maar er is regelmatig contact tussen de werkgever, de kandidaat en de consulent over de vorderingen. Stadsdeel Noord stelt zelf een groot aantal plekken beschikbaar. Hierbij moet gedacht worden aan beheer van het Noorderpark en speluitgifte bij de afdeling sport.		
2	Groepsgewijs	Projectmatige werkzaamheden in de wijk	4-5 werkmeesters	55 mensen hebben een traject doorlopen
	<i>toelichting</i>	Mensen voor wie de werkervaringsplaatsen (nog) niet geschikt zijn, kunnen deelnemen aan een groepsgewijs traject. Vanuit het praktijkcentrum doorlopen werkzoekenden trajecten die zoveel mogelijk worden uitgevoerd in wijken zelf en zo weer direct bijdragen aan de leefbaarheid. Hierbij moet gedacht worden aan werkzaamheden op projectmatige basis in het publieke domein, zoals onderhoudswerkzaamheden, catering, toezicht, receptie, enzovoorts. Op die manier zijn de kandidaten zelf medeverantwoordelijk voor de eigen leef- en woonomstandigheden. Deelnemers worden daarbij intensief ondersteund en begeleid vanuit Noord Werkt. Uitgangspunt van het programma is maatwerk; de werkzaamheden kunnen goed aangepast worden aan de mogelijkheden van de medewerker. Dit in tegenstelling tot een stageplaats, waar medewerkers volledig moeten meedraaien in een operationeel bedrijf.		

Doelstelling fase 2

Kenmerkend voor deze fase is dat leren en werken continu in elkaar overlopen. Een kortdurende opleiding - om bijvoorbeeld bepaalde branche certificaten te behalen - kan dan ook onderdeel zijn van de 32-urige 'werkweek'. Deelnemers krijgen zo volop de ruimte om zich verder te ontwikkelen. Doel van beide type trajecten is dat deelnemers werkritme krijgen, werknemersvaardigheden leren en een positieve ervaring met werk opdoen. Daarbij wordt het netwerk en het zelfvertrouwen vergroot en bouwt men relevante werkervaring op (cv). Zo worden kandidaten klaargestoomd voor een reguliere positie op de arbeidsmarkt. Anders gezegd; er wordt gewerkt aan werk.

Buurtgerichte en vraaggestuurde inrichting trajecten

Binnen de aanpak Focusgebieden Amsterdam Noord is het uitgangspunt dat ieder project een integrale aanpak nastreeft. Voor wat betreft het 100 banen plan betekent dit dat naast het versterken van de sociaaleconomische positie van de inwoners, de inzet die wordt gepleegd in de trajecten ook ten goede komt aan de leefbaarheid van de Noordse wijken. Het is dan ook belangrijk dat samenwerking wordt gezocht met partners die in de wijken actief zijn, zoals woningcorporaties en welzijns- en cultuurinstellingen.

Bij de inrichting van de trajecten is het verder belangrijk inzichtelijk te maken welke behoefte naar werknemers er aan de kant van de werkgevers is. Door vraag (naar werk) en aanbod (van vacatures) in een vroeg op elkaar af te stemmen, wordt de uitstroom van een kandidaat naar een reguliere arbeidsovereenkomst vergroot. Naast het bieden van trainingen in algemene werknemersvaardigheden, streeft Noord Werkt er daarom naar werkgevers en brancheorganisaties te betrekken bij de invulling van de overige trainingen. Zo worden deelnemers doelgericht voorbereid op toekomstige werkplekken.

Een voorbeeld Een Noords bouwtransport bedrijf geeft aan binnenkort plaats te hebben voor een aantal magazijnmedewerkers. Bij het werven en organiseren van de projecten, kan gericht ingezet worden op het ontwikkelen van vaardigheden die bij magazijnwerk horen. Daarnaast kan een werkgever de mogelijkheid worden geboden een onderhoudsklus te verrichten op het terrein van de onderneming. Zo kan de werkgevers alvast kennismaken met enkele deelnemers. De werkgever bepaalt uiteindelijk of een van de kandidaten aan zijn wensen voldoet.

Looptijd, overeenkomst en vergoeding voor deelnemers

Trajecten duren maximaal een jaar, tenzij een kandidaat eerder uitstroomt naar regulier werk, of de deelname om een andere reden beëindigt. Om de doelgroep een prikkel te bieden zich in te schrijven voor het programma en dit ook met succes te doorlopen (/trajectrouw te blijven), wordt gedurende het traject een vergoeding⁵ geboden. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de al dan niet afhankelijkheid van een uitkering:

- Deelnemers met een WWB-uitkering die een van de voorgenoemde trajecten doorlopen, doen dit met behoud van uitkering. Ook ontvangen zij een standaard reiskosten van DWI, afhankelijk van de afstand woon- werkverkeer. Deelnemers worden op participatieplaatsen geplaatst. Vanuit de re-integratieverordening WWB is hieraan het recht gekoppeld telkens na zes maanden een premie van €225 te ontvangen.
- Niet-uitkeringsgerechtigden wordt een stage overeenkomst aangegaan gedurende het traject. Deelnemers ontvangen hiervoor een stagevergoeding van €144,64 per week. Dit bedrag is gelijk aan de hoogte van een stagevergoeding voor personen van 24 jaar en ouder⁶, als vastgelegd in de Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA).

Social return

Bij de verwerving van werkervaringplaatsen en buurtgerichte projectmatige werkzaamheden zal ook worden gekeken naar mogelijkheden in het kader van Social Return. Doel van Social Return is ervoor te zorgen dat de investering die de gemeente doet ook een sociale winst oplevert. De partijen (opdrachtnemers) die een aanbesteding gegund krijgen, committeren zich contractueel aan deze verantwoordelijkheid. WSP en RBA werken nu al nauw samen bij de invulling van Social Return-verplichtingen. Waar dat voor Noord Werkt ook opportuun is, zal Social Return ook binnen dit programma als instrument worden ingezet.

⁵ Bij voorkeur wordt bij de uitkering van de verloning aangesloten op het uitkeringssysteem van het RBA, zodat gebruik kan worden gemaakt van een reeds operationeel systeem.

⁶ Uitgaande van een vergoeding van €4.52 per uur, bij een 32-urige 'werkweek'.

Fase 3: Begeleiding naar regulier werk en nazorg bieden

De derde fase van Noord Werkt bestaat uit de plaatsing van kandidaten op beschikbare vacatures en (indien gewenst) het bieden van nazorg aan werkgever en –nemer.

Om mensen naar arbeid te bemiddelen wordt het WSP en een accountmanager van het stadsdeel ingezet. Zij richten zich op het verwerven van allerlei vacatures, van magazijnmedewerker, tot callcenter medewerker, tot productiekracht. In eerste instantie in stadsdeel Noord, maar ook daarbuiten. Voor de acquisitie kan worden geput uit het netwerk van zowel het WSP, als het stadsdeel. De benadering van werkgevers gebeurt op individueel niveau en niet primair via brancheorganisaties. Wel kan voor de benadering van Noordse bedrijven, de samenwerking met de Vereniging van bedrijven Amsterdam-Noord (VEBAN) gezocht worden.

Matching werkgever en werknemer en loonkostensubsidie

De werkgever bepaalt uiteindelijk of een dienstverband wordt aangegaan met een kandidaat uit Noord Werkt. Soms mist een kandidaat nog bepaalde vaardigheden die behoren bij een bepaalde functie. Om werkgevers dan te stimuleren werkzoekenden in dienst te nemen, worden verschillende werkgeversregelingen en voorzieningen vanuit het WSP geboden, waaronder proefplaatsing, premiekorting en no-riskpolis. Met name de loonkostensubsidie is een regeling waar relatief veel gebruik van gemaakt wordt.

Loonkostensubsidie Werkgevers kunnen een aanspraak doen op loonkostensubsidie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minimaal 24 per week, voor de duur van minimaal 6 maanden. De maximale subsidieperiode is 12 maanden. De subsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimum (jeugd)loon, exclusief vakantietoeslag.

De loonkostensubsidie is echter alleen beschikbaar voor uitkeringsgerechtigden. Om de uitstroomkansen voor alle deelnemers van Noord Werkt gelijk te trekken, wordt vanuit het programma budget gereserveerd om werkgevers ook een (gedeeltelijke) loonkostensubsidie te kunnen bieden bij de indienststelling van niet uitkeringsgerechtigden.

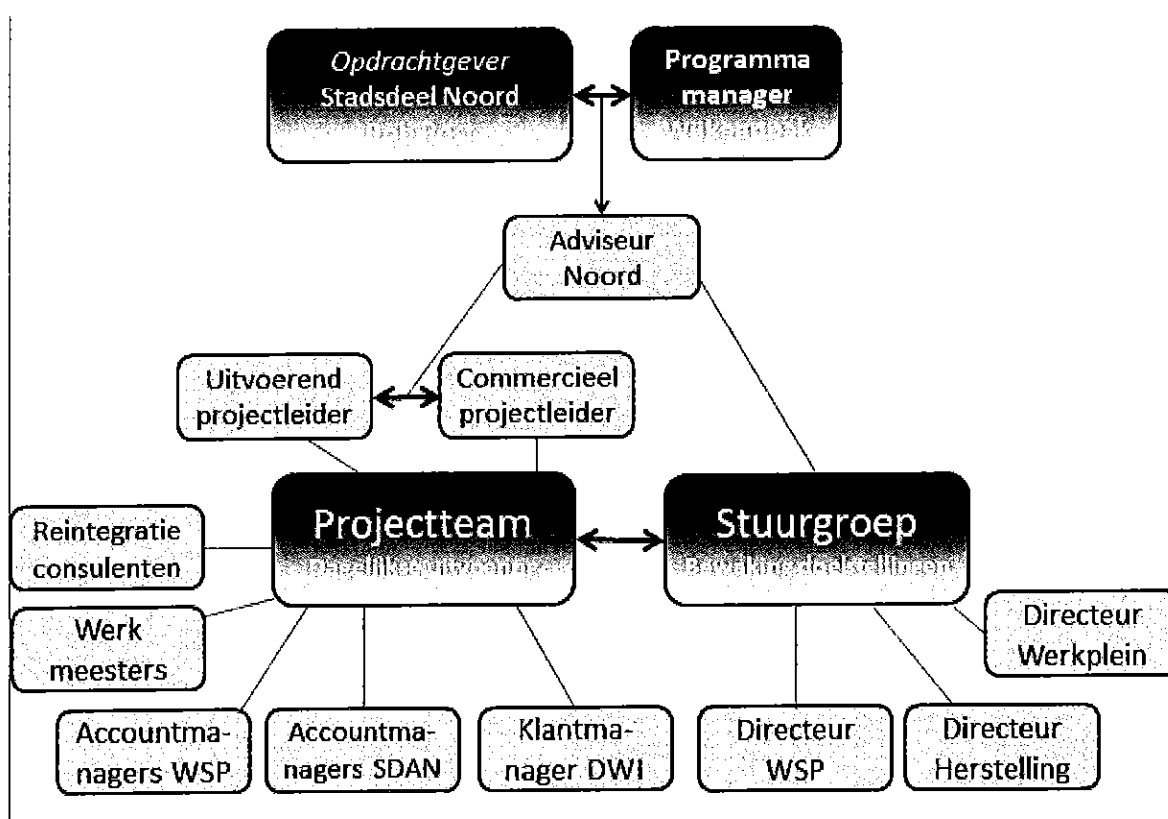
Ook na plaatsing van een deelnemer op een arbeidsplaats kan hij/zij – evenals de werkgever – een beroep doen op Noord Werkt. Het WSP biedt namelijk de nodige nazorg, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach die de werknemers indien gewenst in de beginperiode begeleidt op de nieuwe werkvloer.

Begroting, deel focusaanpak

Verschillende DWI partners zijn betrokken bij het 100 banen plan en leveren capaciteiten en middelen om de doelstellingen te behalen. In de volgende approximatieve begroting is enkel de inzet die vanuit de focuswijkelden wordt gefinancierd terug te vinden. De kostensoorten die hieruit worden betaald vallen niet onder de reguliere werkzaamheden van het stadsdeel en de DWI partners en worden daarom als 'extra' of ' uitzonderlijke' inzet beschouwd.

Nr	Kostensoort	Toelichting kosten	Opmerkingen	Totaal bedrag
1	Vergoeding uitkeringsgerechtigden	<i>Discussiepunt: moet verder uitgezocht worden</i>		
2	Vergoeding niet-uitkeringsgerechtigden + administratielasten	€144,64 per week per deelnemer (x 52 weken x 20 deelnemers)	Gebaseerd op de stagevergoeding vanuit het NGRA voor personen van 24 jaar en ouder	€160.000
3	Trajectkosten niet-uitkeringsgerechtigden	Gemiddeld € 9.000 per deelnemer (10 x intensieve trajecten à €14.250 per deelnemers en 10 x stages à 4.000 per traject)	Opgebouwd uit de volgende kosten: inzet consulent, inzet werkmeester, gebruik wagenpark en materiaalkosten	€180.000
4	Personeelskosten			€180.000
5	Structurele en incidentele huurlasten praktijkcentrum Noord Werkt bij De Overkant, inclusief incidentele inrichting pand en nutvoorzieningen	Huur van juni 2013 – januari 2015		€100.000
6	Werkgeverspremie voor niet-uitkeringsgerechtigden	Persoonsgebonden premie voor werkgevers bij uitstroom naar regulier werk à €5.000 per persoon	Kan lager uitvallen wanneer niet alle werkgevers hier gebruik van (willen) maken	€100.000
7	'Handgeld' Noord Werkt	Bedoelt om incidentele kosten mbt de wijkgerichte trajecten te dekken. Denk bv aan opening horeca in een van de focusgebieden	Wordt door de projectleiders in overleg met de adviseur besteed.	€75.000
8	Onvoorzien	5 procent van totaalbedrag		€45.000
	Totaalbedrag		maximaal	€900.000

Projectorganisatie



Opdrachtgever

Voorzitter van het dagelijks bestuur en portefeuillehouder werkgelegenheid en economische zaken, Rob Post, is de bestuurlijk opdrachtgever van het project 100 banen plan. Aan hem wordt door de projectleiders en de adviseur verantwoording afgelegd over de voortgang van het project. Via kwartaalrapportages en bilateraal wordt hij geïnformeerd over de vorderingen.

Ambtelijk opdrachtgever is de programmamanager Focusgebieden Amsterdam Noord. Hij zorgt voor de samenhang en verbinding tussen de zestien activiteiten/projecten in de Focusaanpak en is hiërarchisch leidinggevende van de adviseur.

De adviseur vormt de schakel tussen de opdrachtgevers enerzijds en het projectteam anderzijds. Hij/zij stemt geregeld met de projectleiders de voortgang af en zorgt voor een directe verbinding met de stadsdeelorganisatie. Daarnaast neemt de adviseur namens de opdrachtgevers plaats in de stuurgroep.

Projectteam

Het projectteam is verantwoordelijk voor de volledige dagelijkse uitvoering van het project Noord Werkt. Zij komen geregeld bijeen in werkoverleggen. Functioneel worden zij aangestuurd door de projectleiders. De projectleiders dragen daarnaast zorg voor de projectadministratie en leggen verantwoording af aan de stuurgroep. De volgende leden maken deel uit van het projectteam:

- Projectleider, 2 fte
 - Werkmeesters trajecten, 4/5 fte
 - Re-integratieconsulent, 2 fte
 - Accountmanager bedrijven WSP, 2 personen
 - Accountmanager bedrijven SDAN, 1 persoon
 - Klantmanager DWI, 2 personen
- } Verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering

Een overzicht van de functieomschrijvingen van de projectteamleden is te vinden in Bijlage 4.

Stuurgroep

In de stuurgroep zitten de opdrachtgevende partijen, die financiën en/of capaciteit beschikbaar stellen om Noord Werkt mogelijk te maken. De stuurgroep bewaakt de projectdoelstellingen en

stuurt indien nodig bij. Dit doet zij aan de hand van de rapportages over de voortgang, welke worden opgesteld door de projectleiders. De stuurgroep schept de voorwaarden in tijd en geld om deze voortgang te realiseren.

De stuurgroep komt om de maand bijeen. In deze overleggen staan de volgende punten centraal:

1. Bewaken projectdoelstellingen;
2. Inventariseren risico's en kansen;
3. Kaders (financieel en personeel) en randvoorwaarden stellen;
4. Indien nodig; arbitrage/ bemiddeling in conflicten.

De volgende leden maken deel uit van de stuurgroep:

- Manager WerkgeversServicepunt
- Manager re-integratiebedrijf De Herstelling
- Manager Werkplein Noord
- Adviseur 100 banen plan, stadsdeel Noord

Communicatie

Communicatie over Noord Werkt is belangrijk om de naamsbekendheid te vergroten. Daarbij wordt voornamelijk gewerkt met de eigen communicatiekanalen, waaronder de stadsdeelkrant en sociale media als Facebook en Twitter. Specifieke informatie over het project is verder te vinden via de url; www.noord.amsterdam.nl/werkervaring. De mogelijkheid om een eigen Noord Werkt url te lanceren, wordt verder onderzocht. Daarnaast streeft Noord Werkt ernaar de wijkgerichte activiteiten duidelijk zichtbaar te maken. Hiervoor zal onder andere het wagenpark van De Herstelling wordt voorzien van duidelijk herkenbare bestickering met daarop het logo van Noord Werkt.

De afdeling communicatie zorgt er verder voor dat bijzondere, incidentele activiteiten, bijvoorbeeld bij projecten in de wijk, passende publiciteit krijgen en zoekt daarin de verbinding met de communicatiemedewerkers van de betreffende samenwerkingspartner. Dit wordt verder uitgewerkt in een separaat communicatieplan.

Fasering en mijlpalen

De financiering voor het 100 banen plan (vanuit de focusgelden) is beschikbaar gesteld voor 2013. De activiteiten kunnen echter doorlopen in 2014. In maart 2014 vinden daarnaast nieuwe lokale verkiezingen plaats. Over de belegging van taken en bevoegdheden bij stadsdelen en diensten bestaat nu nog veel onzekerheid. Streven is daarom om in maart 2014 tenminste 100 personen te hebben bereikt met het 100 banen plan. Dit hoeft niet te betekenen dat deelnemers al een volledig traject hebben doorlopen, maar zij moeten in ieder geval zijn gestart op een werkervaringsplaats of in een van de groepsgewijze trajecten van de Herstelling. De voortgang van de activiteiten wordt in de vorm van een driemaandelijke rapportage met de opdrachtgever, de stuurgroep en in het dagelijks bestuur van stadsdeel Noord besproken.

Belangrijke mijlpalen voor het project zijn:

- **Begin juli 2013** - Ondertekening convenant tussen stadsdeel en DWI, waarin de inzet voor het project expliciet is gemaakt.
- **Juli 2013** – Start uitvoering project en ingebruikname praktijkcentrum De Overkant. Deelnemers zorgen zelf voor inrichting en afbouw van de ruimtes.
- **September 2013** – Officiële opening praktijkcentrum.
- **November 2013** – Eerste officiële rapportage resultaten

Bijlage 1: Voorwaarden voor instroom & intake

De voorwaarden voor instroom in het 100 banen plan zijn:

- Woonachtig en ingeschreven staan in een van de drie focuswijken in Amsterdam Noord
- In de leeftijdscategorie van 18 – 65 jaar
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die aangewezen zijn op ondersteuning van DWI
- Of niet-uitkeringsgerechtigden
- Niet ingeschreven staan op school of in begeleiding bij DWI
- Niet leer- of kwalificatie plichtig, dan wel vrijgesteld hiervan
- 32 uur per week beschikbaar, op korte termijn kunnen starten
- In staat Nederlands en/of Engels te begrijpen

De projectleiders kan in samenspraak met de betrokken partners, in individuele gevallen afwijken van de hierboven gestelde voorwaarden voor instroom in het traject. Maatwerk is het credo bij Noord Werkt. Zo is het goed denkbaar dat een zeer gemotiveerde werkzoekende, die wegens omstandigheden slechts 16 uur beschikbaar is per week, toch wordt toegelaten tot het project.

Gemotiveerde werkzoekenden die niet woonachtig zijn in een van de drie Noordse focuswijken worden – indien gewenst – warm doorverwezen naar het Noordse werkgelegenheidsproject Npoint. Per individu wordt bekeken waar zij terecht kunnen.

Intake

De eerste stap van deelname in een van de projecten van Noord Werkt is een intake. Hierbij is in ieder geval de re-integratieconsulent aanwezig. Afhankelijk van de manier waarop de deelnemer is binnengekomen, schuiven ook aan de klantmanager (voor doorverwijzingen via het Werkplein Noord) en/of de projectleiders (voor kandidaten die op een andere manier zijn binnengekomen). De werkmeester kan desgewenst een inhoudelijke toelichting geven op de werkzaamheden van de groepsgewijze trajecten.

Tijdens het intakegesprek komen in ieder geval de volgende onderdelen aan bod:

1. Onderzoeken van de vraag en doelstellingen van de werkzoekenden
2. Toelichting werkwijze en randvoorwaarden Noord Werkt
3. Bepalen van het vervolgtraject, inclusief startdatum

De afspraken uit het intakegesprek worden schriftelijk bevestigd

Bijlage 2: De re-integratieladder

De klantmanager van DWI gebruikt deze ordening om het meest geschikte traject voor de klant te kiezen. De ladder kent de volgende treden:

Trede 1: Zorg

Hieronder vallen klanten van DWI voor wie werk, of zelfs begeleiding naar werk, niet, of nog niet tot de mogelijkheden behoort. DWI zet hier zelf geen instrumenten in, maar begeleidt de klant naar de GGD, de Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling en andere organisaties die medische of maatschappelijke zorg aanbieden.

Trede 2: Maatschappelijke participatie

Doel is dat klanten daadwerkelijk actief worden, weer in beweging komen, eventuele problemen aanpakken en werkervaring opdoen. DWI onderscheidt bij volwassenen twee stadia bij Maatschappelijke Participatie:

- De klant wordt geactiveerd en komt zo uit het isolement van de eigen woonomgeving
- De klant verricht vrijwilligerswerk

Voor jongeren met een combinatie van problemen biedt DWI een kans in een Jongerenwerkplaats. Hier werkt de jongere aan het oplossen van zijn problemen, krijgt door dagbesteding een vorm van arbeidsritme en leert vaardigheden aan die nodig zijn om in een vervoltraject een stap richting de arbeidsmarkt te maken.

Trede 3: Arbeidsactivering

Bij arbeidsactivering ligt de nadruk op het ontwikkelen van basis werknemersvaardigheden zoals op tijd komen, opdrachten aanvaarden, motivatie en discipline. Naast de algemene werknemersvaardigheden zal er aandacht besteed worden aan het ontwikkelen van basis beroepsvaardigheden. Om werkritme en ervaring op te doen kan de klant werken op een participatieplaats: werk met behoud van uitkering voor mensen die nog niet in aanmerking komen voor regulier werk.

Trede 4: Arbeidstoeleiding

Bij arbeidstoeleiding ligt de nadruk op het in contact brengen met beschikbare en geschikte vacatures op de arbeidsmarkt. Waar nodig worden klanten getraind in sollicitatievaardigheden. Bij arbeidstoeleiding doen klanten werkervaring op met inzet van instrumenten als proefplaatsingen, stage en extra begeleiding.

Trede 5: Werk.

In de laatste trede staat het deelnemen aan niet-gesubsidieerd werk centraal. DWI verricht nazorg bij deze klanten. Daarnaast valt onder deze trede een aantal trajecten waarbij klanten een arbeidscontract hebben dat grotendeels door DWI wordt gefinancierd.

Bijlage 3: Aantal werkzoekenden in de Noordse Focuswijken

Om een indruk te krijgen van de omvang van het 'probleem' in de drie Noordse focuswijken, staan hieronder per buurtcombinatie het aantal werkzoekenden⁷ aangegeven, verdeeld naar sekse en leeftijdscategorie⁸;

Waterlandpleinbuurt

Buurtcombinatie Waterlandpleinbuurt	1.tot 23 jaar	19
	2.tot 27 jaar	37
	3.tot 40 jaar	277
	4.tot 50 jaar	254
	5.tot 65 jaar	246
Totaal		833
	Waarvan man	300
	Waarvan vrouw	533

Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5 ⁹	(leeg)
300	297	124	77	28	7

IJplein/Vogelbuurt

Buurtcombinatie IJplein/Vogelbuurt	1.tot 23 jaar	13
	2.tot 27 jaar	44
	3.tot 40 jaar	183
	4.tot 50 jaar	246
	5.tot 65 jaar	238
Totaal		724
	Waarvan man	339
	Waarvan vrouw	385

Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	(leeg)
254	289	98	55	25	3

Van der Pekbuurt/ Bloemenbuurt

Buurtcombinatie Van der Pekbuurt/Bloemenbuurt	1.tot 23 jaar	20
	2.tot 27 jaar	57
	3.tot 40 jaar	229
	4.tot 50 jaar	231
	5.tot 65 jaar	275
Totaal		812
	Waarvan man	378
	Waarvan vrouw	434

Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	(leeg)
291	287	115	72	40	7

⁷ Het betreft hier mensen die een uitkering ontvangen uit de WW (Werkloosheidswet) en WWB (Wet werk en bijstand).

⁸ Cijfers afkomstig van de Dienst Werk en Inkomen (DWI) Amsterdam, december 2012.

⁹ Voor de klanten in trede 5 geldt dat zij werken bij een werkgever of als zelfstandige. Het gaat om mensen die een tijdelijke subsidie krijgen, als zij beginnen te werken.

Bijlage 4: functieomschrijvingen projectteam, dagelijkse uitvoering

Projectleider

- Eerst aanspreekpunt zijn voor intern en extern betrokken partijen.
- Stuurt als functioneel leidinggevende de werkmeesters en re-integratieconsulent aan en voert in dit verband werkoverleggen uit.
- Omdat de projectleider betrokken is bij de opstartfase van het praktijkcentrum, geeft hij of zij hier mede vorm aan. Dit doet hij in nauwe samenwerking met de betrokken werkmeesters en re-integratieconsulenten van de Herstelling.
- Schakel vormen tussen Noord Werkt en Stadsdeel Noord & DWI.
- Samenwerking zoeken met en opdrachten binnenhalen (acquisitie) bij Noordse instellingen, coöperaties en andere partners die actief zijn in de wijken
- Vergroten van de bekendheid van Noord Werkt en hiervoor regelmatig overleg voeren met de afdeling communicatie
- Opstellen (kwartaal) rapportages over de voortgang
- Voorbereiden van overleggen met het projectteam en verantwoording afleggen aan de opdrachtgevers en de stuurgroep

Re-integratieconsulent

- Voeren van intakegesprekken met klantmanager en deelnemer.
- Monitoren van de deelnemer op de verschillende leefgebieden.
- Stimuleren en motiveren van de deelnemer.
- Adviezen uitbrengen naar klantmanager.
- Samen met de werkmeester voortgangsgesprekken voeren met de deelnemer.
- Schrijven van kwartaalrapportages over de voortgang van de deelnemers voor de klantmanager.

Werkmeester

- Begeleiden van de deelnemers op de werkvloer, zowel vakinhoudelijk als gericht op werknemersvaardigheden.
- Observeren van de deelnemer en opbouwende feedback geven.
- Draagt de verantwoordelijkheid voor de werkzaamheden van de deelnemer.
- Structuur en begeleiding bieden voor het praktijkonderdeel.
- Tweewekelijks gesprekken voeren met de deelnemer over de voortgang.
- Samen met Re-integratieconsulent maandelijks voortgangsgesprekken voeren met de deelnemer.
- Bijzonderheden terugkoppelen aan de re-integratieconsulent.
- Signaleren van problemen en deze terugkoppelen aan de re-integratieconsulent.
- Contact onderhouden met betrokken partners in de wijk