

**Transitieplan afdeling Werk en Re-integratie
d.d. mei 2014**

Inhoudsopgave

- 1) Korte typering van de afdeling (waar houden we ons mee bezig?)**
 - a. Missie
 - b. Visie
 - c. Omgeving en de keten
 - d. Kerntaken en werkwijze
 - e. Klanten/producten/resultaten
- 2) Filosofie en werkwijze**
 - a. Strategie
 - b. Wettelijke kaders
- 3) Doelstellingen en KPI's**
 - a. Doelstellingen?
 - b. Prestatie-indicatoren
- 4) Structuur van de afdeling**
 - a. Structuur
 - b. Aansturing
- 5) Budget, ICT en stuurinformatie**
 - a. Budget
 - b. ICT
 - c. Stuurinformatie
- 6) Relatie met andere domeinen W&I**
 - a. Intake, Koers naar Werk, Activering
 - b. Afdeling Werk en Opleiding Jongeren
 - c. WSP
- 7) Positionering in de stad/in de wijk**
 - a. Samenwerking met stadsdelen
- 8) Permanent verbeteren/kwaliteit/strategische personeelsplanning**
- 9) Planning - hoe van huidige naar gewenste situatie?**
 - a. Ontwikkelopdrachten
 - b. Planning
- 10) Risico's en dilemma's**

1. Werk en Re-integratie

a. Missie

Cluster Sociaal

Vanuit de overtuiging dat burgers het beste af zijn als zij geholpen worden om in hun kracht gezet te worden en hun leven in eigen hand te nemen, ondersteunt het cluster Sociaal met haar maatschappelijke partners, daar waar nodig, de burgers van Amsterdam in verschillende fasen en facetten van hun leven.

Afdeling Werk en Re-integratie

Werken is goed voor mens en samenleving. De Gemeente Amsterdam gaat er vanuit dat iedereen kans heeft op werk. Vanuit deze overtuiging werkt Werk en Re-integratie aan de re-integratie van Amsterdammers. Daarbij is werken het doel en participeren de norm. De groep mensen die niet op eigen kracht aan het werk of uit de uitkering komt, kan rekenen op ondersteuning. Doel is uitstroom naar zo regulier mogelijk werk op de arbeidsmarkt zonder inkomensondersteuning. De re-integratie-instrumenten zijn het middel. Van de Amsterdamse burger wordt eigen kracht en meewerken verwacht.

Werk en Re-integratie staat voor de opdracht om voor de Gemeente Amsterdam de re-integratie in alle facetten uit te voeren en zoveel mogelijk uitstroom naar regulier werk te realiseren. Het gaat hierbij om het zo effectief mogelijk inzetten van de re-integratie bij werkgevers ook voor specifieke doelgroepen zoals jongeren, alleenstaande ouders en dak- en thuislozen. Uitgangspunt is dat uitstroom naar werk het snelst wordt bereikt door kandidaten te begeleiden op een werkplek zo dicht mogelijk tegen de reguliere arbeidsmarkt aan. Van leerwerkplekken (participatieplaatsen) bij een werkgever waar de kandidaat direct kan laten zien wat hij/zij kan en kan leren, tot aangepast werk bij een werkgever tot leren werken binnen een gestructureerde interne werkomgeving.

Werk en Re-integratie biedt dienstverlening naar werk waarbij externe en interne trajectonderdelen kunnen worden benut. Tegelijkertijd blijkt voor sommige Amsterdammers regulier werken ook met passende ondersteuning helaas niet haalbaar. Werk en Re-integratie spant zich ervoor in om deze kandidaten zo goed mogelijk te begeleiden naar passende dienstverlening in de stad.

Werk en Re-integratie begeleidt daarnaast werknemers met een arbeidsovereenkomst in dienst bij een werkgever. Daarbij gaat het om langdurige begeleiding (jobcoaching) van werknemers met verminderde loonwaarde in dienst bij externe werkgevers, om begeleiding aan SW-medewerkers gedetacheerd vanuit Werk en Re-integratie bij externe werkgevers en om begeleiding van andere gesubsidieerd werkenden zoals ID'ers, WIW'ers en WWB'ers.

Voor onze partners zijn we betrouwbaar. We zeggen wat we doen, doen wat we zeggen, zijn goed bereikbaar en geven een eerlijk advies.

b. Visie

Binnen en buiten het cluster Sociaal zal Werk en Re-integratie haar dienstverlening inzetten voor burgers die dat nodig hebben. Dit kan voor de Wet Werk en Bijstand, voor de Participatiewet en voor de nieuwe taken van de gemeente op de terreinen Jeugdzorg en WMO, voor de Top 600, maar ook in samenwerking met het onderwijs en bijvoorbeeld de reclassering. In 2016 zal Werk en Re-integratie verbindingen op al deze terreinen hebben gelegd en bestendig. We starten met de verbinding vanuit de gebiedsgerichte aanpak, de jeugdwerkloosheid, de ontwikkelingen op het gebied van de Participatiewet en de verbinding met de reclassering.

Voor de uitstroom naar werk is de samenwerking met de werkgevers essentieel. Alleen samen met hen kunnen we onze resultaten bereiken. Daarom zal Werk en Re-integratie blijvend investeren in een goede werkrelatie met de werkgevers.

Werk en Re-integratie spant zich in om Amsterdammers met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt richting regulier werk te begeleiden. Door de inzet van re-integratie-instrumenten biedt de gemeente kansen aan de Amsterdamse burgers om uit de uitkering en aan het werk te gaan. Sommigen hebben (langdurige) ondersteuning nodig bij het vinden van werk vanwege hun kwetsbaarheid. Voor anderen geldt dat hun houding en gedrag belemmerend werken om in hun eigen onderhoud te voorzien. Een deel van de kandidaten kampt met meervoudige problematiek zoals schulden, geen steunend sociaal netwerk, arbeidsbeperkingen, psychosociale problematiek.

Voor zeer specifieke groepen zoals bij de Top 600-kandidaten zet Werk en Re-integratie zich in ter voorkoming van maatschappelijke schade.

Ook zet Werk en Re-integratie zich in bij het weer terug naar school begeleiden of naar werk van jongeren die zijn uitgevallen in het (praktijk)onderwijs.

c. Omgeving en de keten

De keten

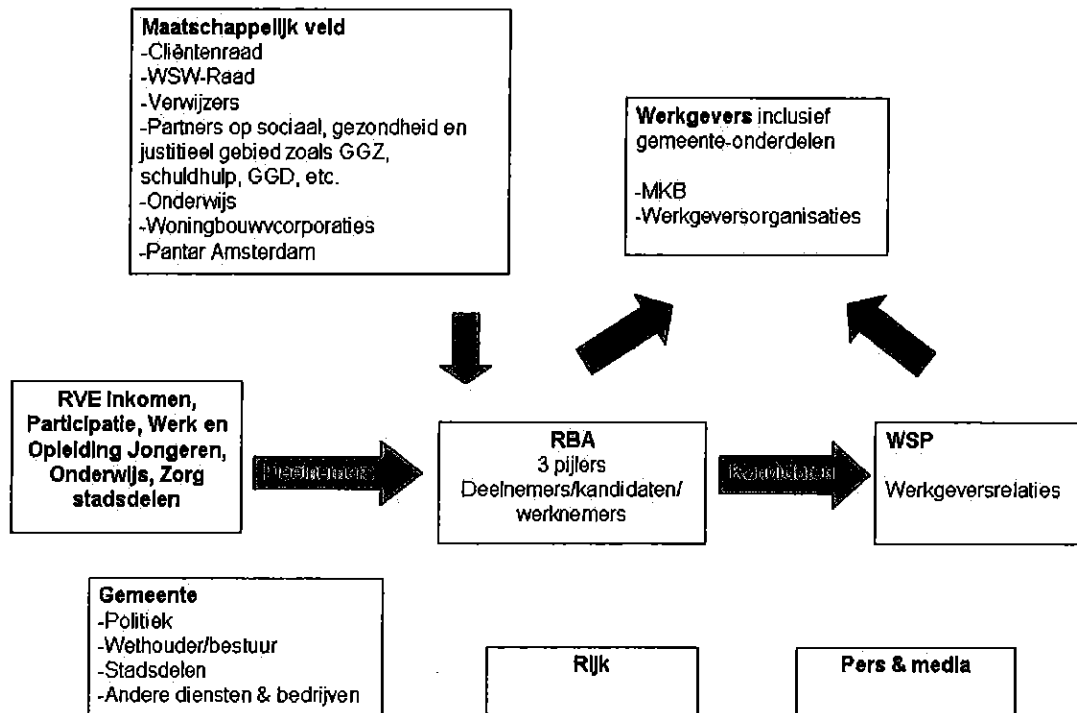
Werk en Re-integratie is en voelt zich onderdeel van de keten die een vangnet vormt voor Amsterdammers die op eigen kracht niet aan het werk komen en/of op andere terreinen ondersteuning nodig hebben.

Werk en Re-integratie werkt samen in het maatschappelijke veld met de stadsdelen, woningbouwcorporaties, bureau leerplicht, (praktijk)scholen, UWV, Jeugd en Onderwijs en natuurlijk Werk en Opleiding Jongeren en de andere clusterafdelingen.

Via met name Intake, Koers naar Werk, Activering en Werk en Opleiding Jongeren komen de klanten met (mogelijk) perspectief op werk naar Werk en Re-integratie.

Werk en Re-integratie zorgt ervoor dat mensen klaar zijn om bij de werkgever aan de slag te gaan en begeleidt de deelnemer en de werkgever daarin. Werk en Re-integratie voert trajecten uit in samenspraak met ruim 1200 werkgevers en heeft daarmee veel structurele werkgeverscontacten. Het WSP ondersteunt Werk en Re-integratie bij het uitbreiden van het werkgeversnetwerk.

Werk en Re-integratie is onderdeel van de keten Werk, Participatie, Inkomen, Zorg, en Onderwijs die ondermeer wordt gevormd door de afdelingen Intake, Activering, Werk en Opleiding Jongeren, Koers naar Werk, Zorg, Onderwijs, Jeugd, Samen Doen, Bijzondere Doelgroepen, Werkgeversservicepunt, UWV en Pantar Amsterdam. Daarbij is de samenwerking met alle ondersteunende specialismes zoals Handhaving van groot belang.



De drie decentralisaties

De decentralisatie die vorm krijgt in de Participatiewet raakt direct de dienstverlening door Werk en Re-integratie. Naast de re-integratie van de huidige doelgroep zal de re-integratie en duurzame begeleiding van doelgroepen met een arbeidsbeperking met de komst van de Participatiewet worden toegevoegd aan de directe gemeentelijke verantwoordelijkheid.

Dit betekent dat naast de huidige (langdurige) begeleiding van doelgroepen vanuit de sociale

werkvoorziening (SW-gedetacheerden en SW-werknemers in dienst bij een externe werkgever via begeleid werken), ook de duurzame begeleiding van de nieuwe doelgroepen zoals Wajong en WWB'ers met een arbeidsbeperking onder de dienstverlening van Werk en Re-integratie zullen vallen.

De projectorganisatie Participatiewet zal het proces van aanmelding tot en met uitstroom naar werk en/of duurzame begeleiding voor mensen met een arbeidsbeperking vormgeven waarbij aansluiting zal worden gezocht bij de aanpalende afdelingsplannen.

Ter voorbereiding op de uitvoering vanaf 1 januari 2015 voert Werk en Re-integratie vanaf 1 oktober 2013 voor de Gemeente Amsterdam de pilot loonkostensubsidie naar loonwaarde uit. Dit aanbod houdt in dat werkgevers die kandidaten met een arbeidsbeperking in dienst nemen op basis van minimumloon een subsidie krijgen voor de verminderde loonwaarde. Eind maart 2014 zijn er 28 kandidaten op deze wijze aan het werk bij werkgevers. (In 2012 is al gestart met deze aanpak bij Pantar en zijn 71 werknemers op deze wijze aan het werk.)

Bij de voorbereiding van de Participatiewet wordt samengewerkt met Zorg en Samenleving in het continuüm. De gemeente wil begeleidde dagbesteding en werk voor mensen met een arbeidsbeperking organiseren in de vorm van een continuüm. Waar mogelijk bewegen mensen richting werk en de gemeente wil maximaal inzetten op doorgroei, tegelijkertijd speelt het continuüm ook in op tijdelijke terugval.

Ook op de beleidsterreinen Jeugdzorg en WMO worden decentralisaties naar de gemeente ingezet. Meer taken en verantwoordelijkheden worden bij de gemeente neergelegd. Uitgangspunt is daarbij één gezin, één plan, één regisseur. In Amsterdam is deze regieaanpak al ingezet bij de Top 600 en wordt vooruitlopend op deze decentralisaties al samengewerkt door Onderwijs, Jeugd, Werk en Opleiding Jongeren en Werk en Re-integratie.

d. Kerntaken en werkwijze

Kerntaken

In termen van output is Werk en Re-integratie verantwoordelijk voor:

- Naar werk en uit de uitkering.
- Naar werk en deels uit de uitkering.
- Uit de uitkering.
- Ontwikkeling naar de 'maximale' loonwaarde.
- Elke dag beter worden, innovatieontwikkeling.
- Uitvoeren specifieke trajecten op verzoek van de stad; o.a. Vinkebrug Top 600, School2Work, Werk en Opleiding Jongeren, alleenstaande ouders, obesitas, Noord Werkt Stadsdeel Noord, etc.

Daarbij kunnen de trajecten of diagnose als outcome een gefundeerde verwijzing naar school en/of zorg hebben.

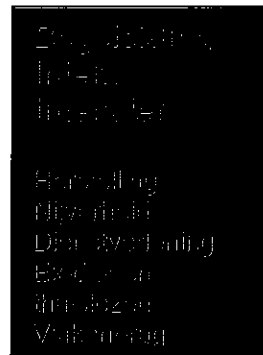
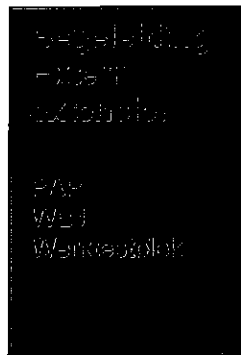
Om de gewenste resultaten te kunnen behalen worden de volgende kerntaken uitgevoerd:

- Intensieve interne begeleiding (deelnemers).
- Extensieve externe begeleiding (deelnemers).
- Langdurige begeleiding werknemers.
- Leren en innoveren.
- Klantmanagement voor de deelnemers ondersteund door inkomensfunctie.
- Werkgeverschap o.a. salarisbetaling, contractbeheer, verzuimbegeleiding.
- Verstrekken van loonkostensubsidies.

Werkwijze, de 3 pijlers

De kerntaken van Werk en Re-integratie worden uitgevoerd vanuit 3 pijlers.

De 3 pijlers Werk en Re-integratie



e. Klanten/Producten/resultaten

Klanten

Werk en Re-integratie biedt een integraal traject (re-integratie en klantmanagement in één hand) aan klanten die op termijn perspectief hebben op betaald werk en daarvoor nog één of meerdere competenties moeten ontwikkelen en/of belemmeringen moeten overbruggen. Het proces is weergegeven in een globale procesplaat. Zie bijlage 1.

Werk en Re-integratie begeleidt jaarlijks rond de 5.000 deelnemers in een traject en begeleidt rond de 1500 werknemers structureel.

Het belangrijkste onderscheid tussen de in te zetten trajectonderdelen is extern re-integreren of eerst intern starten. Extern re-integreren is mogelijk als werknemerscompetenties zoals op tijd komen en je netjes gedragen bij een werkgever voldoende zijn. Intern re-integreren is nodig als er nog niet wordt voldaan aan de basis werknemersvaardigheden. Dit speelt als de in de persoonsgegevens belemmeringen nog te groot zijn zoals bij psychische problematiek of verstandelijke beperkingen. Daarnaast is bij de interne trajectonderdelen veel aandacht voor arbeidsmotivatie, arbeidsethos en gedrag van kandidaten die op dat gebied nog moeten werken aan hun competenties.

Producten/instrumenten

Voor het bieden van het juiste traject op maat zet Werk en Re-integratie ondermeer de volgende producten/instrumenten in:

- Intake Werk en Re-integratie: daar wordt bepaald welke route (trajectonderdelen) wordt ingezet voor de kortste weg naar werk.
- Instroomgroepen: daarin wordt de deelnemer aangesproken op eigen kracht, voorbereid op directe uitstroom en/of de volgende trajectmodule (extern re-integreren of intern), wordt de focus op de toekomst gelegd (hoe ziet je leven eruit als je aan het werk bent) en wordt intensief gewerkt aan het op orde krijgen van de grootste belemmeringen zoals kinderopvang en schuldhulp.
- Specifieke diagnose: het instrument de Startmeter biedt na een kort onderzoek inzicht in de competenties van de deelnemer. Daarnaast biedt de Zeehoeve een gedegen diagnose/assessment.
- Groepsgewijze aanpak.
- Individuele begeleiding.
- Jobcenter.
- CV-dokter.

Specifiek waar nodig

Voor verschillende groepen deelnemers biedt Werk en Re-integratie waar nodig extra ondersteuning:

- Alleenstaande ouders: trajectonderdelen gericht op specifieke problematiek zoals opvoeden in een eenoudergezin.
- Jongeren met LVB-problematiek.
- Ex-dak en thuislozen.
- School2work, traject voor jongeren bij uitval (praktijk)onderwijs gericht op begeleiden terug naar school en/of werk.
- Zwerfjongeren.
- Multi-probleemjongeren.
- Jongeren op werkervaringsplek.
- Vinkebrug, biedt leerwerkplekken voor Top 600-klanten.
- Ex-prostituees, traject naar regulier werk.
- Kandidaten met verminderde loonwaarde: loonkostensubsidieregeling vooruitlopend op de Participatiewet.
- Kandidaten met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt: traject waarin vanaf twee dagdelen per week wordt ingezet op empowerment en werk (WEM traject).

Uitstroom

Uitstroom betekent dat een deelnemer uitstroomt naar werk (fulltime en parttime), naar school (bij Werk en Opleiding Jongeren) of dat na een Werk en Re-integratie-interventie de uitkering om een andere reden wordt beëindigd. Van de deelnemers die uitstromen uit een Werk en Re-integratie-traject stroomt er circa 50 % positief uit. Dat wil dus zeggen richting werk (inclusief SW), fulltime en parttime, of om een andere reden uit de uitkering.

2. Filosofie en werkwijze

a. Strategie

Uitgangspunt is dat uitstroom naar werk het snelst wordt bereikt door kandidaten te begeleiden op een werkplek zo dicht mogelijk tegen de reguliere arbeidsmarkt aan. Van leerwerkplekken (participatieplaatsen) bij een werkgever waar de kandidaat direct kan laten zien wat hij/zij kan en kan leren, tot aangepast werk bij een werkgever tot leren werken binnen een gestructureerde interne werkomgeving.

Kandidaten worden begeleid vanuit een integrale aanpak: we werken vanuit de eigen kracht van de Amsterdammers en zetten dwang en drang in waar nodig. De integrale begeleiding vindt plaats onder regie van één medewerker.

Door re-integratie in eigen beheer uit te voeren kunnen we snel schakelen en steeds de juiste trajectonderdelen inzetten of ontwikkelen.

Werk en Re-integratie biedt kandidaten een sluitend traject naar werk met op maat in te zetten trajectonderdelen. Het traject is doelgericht en er is sterke focus op innovatie en maatwerk voor specifieke doelgroepen zoals ouderen (50+), kandidaten met verminderde loonwaarde en kandidaten die al deeltijd zijn uitgestroomd.

Ook begeleidt Werk en Re-integratie werknemers in dienst bij een werkgever. Op deze expertise van langdurige begeleiding van werknemers in de gesubsidieerde arbeid en dan met name van de SW-begeleiding, zal worden voortgebouwd bij de uitvoering van de Participatiewet; de komst van de Wajong-doelgroep en het werken op basis van loonkostensubsidie bij werkgevers.

Voor Werk en Re-integratie staat de kwaliteit van dienstverlening voorop. De relatie met de deelnemer is van groot belang voor de effectiviteit van de interventies van Werk en Re-integratie.

Werk en Re-integratie biedt ook trajecten aan ter voorkoming van maatschappelijke schade.

Werk en Re-integratie is onderdeel van de Amsterdamse keten van Werk en Inkomen, Participatie, Zorg, en Onderwijs. Een helder beeld van de positie van Werk en Re-integratie in de keten en de daaruit voortvloeiende kansen en verantwoordelijkheden zijn essentieel voor het behalen van het resultaat. Werk en Re-integratie zet haar dienstverlening waar nodig dicht bij de burger in, zodra het kan wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden van de lokale en regionale arbeidsmarkt (zie ook onder a. Omgeving en de keten)

b. Wettelijke kaders

- WWB
- SW-wet
- Vanaf 1 januari 2015: de Participatiewet
- Wet SUWI

3. Doelstellingen en KPI's

a. Doelstellingen

Werk en Re-integratie heeft de volgende doelstellingen.

Output

Wettelijk taak vanuit de WWB: re-integratie in eigen beheer op basis van raadsbesluit.

- Uitstroom naar werk.
- Uitstroom uit de uitkering.
- Uitstroom naar school of opleiding.

Wettelijke taak vanuit sociale werkvoorziening: begeleiding SW-, BW- en SW-deta op basis van raadsbesluit.

- Aan het werk met langdurige begeleiding.

Begeleiding gesubsidieerde arbeid; mandaat van B&W voor uitvoering vanaf 1-1-2006.

- Gesubsidieerde arbeid; ID/WIWWWWB-deta

Outcome throughputtarget

- Begeleiding naar passende dienstverlening elders (school, zorg). Hier sluiten we aan bij de ontwikkelingen op het gebied van de Maatschappelijk Kosten Baten Analyse.

b. Prestatie-indicatoren

De belangrijkste doelstellingen uit het managementcontract 2014 zijn hieronder weergegeven. De prestatie-indicatoren van Werk en Re-integratie vallen onder de doelstelling van het meerjarenbeleidsplan van Werk en Inkomen 'meer uit'. Deze prestatie-indicatoren worden binnen DWI onderling afgestemd. De resultaten van de wijkaanpak vallen ook binnen deze doelstellingen, namelijk het aantal klanten dat uitstroomt naar werk of naar werken naar loonwaarde. In 2014 gaat Werk en Re-integratie onderzoeken hoe de verwijzing naar zorg plaatsvindt. Vervolgens zal voor 2015 een prestatie-indicator kunnen worden toegevoegd.

RBA			
MC		2014	
1.0	B	Totale uitstroom uit de werkzoekendenuitkering	1250
1.1	B	Uitstroom uit de werkzoekendenuitkering naar werk , <i>exclusief overloop, incl. SW</i>	650
		Overige uitstroom uit de werkzoekendenuitkering	600
1.2		Uitstroom naar werk - PT (regulier werk en WWB uitkering)	250
		Uitstroom naar werk - SW	75
1.4		Succesratio Trede 3-klanten: % uitstroom uit uitkering tov totale uitstroom RBA	50
1.6		Aantal te begeleiden klanten in SW-dienstverband	725
1.7		Aantal te begeleiden klanten in Begeleid werken	330
1.8		Aantal te begeleiden deelnemers via LKS naar loonwaarde	70

4. Structuur van de afdeling

a. Structuur

Uitgangspunt is het huidige takenpakket en de bezetting zoals die nu is ingezet bij organisatievorming van Re-integratiebedrijf Amsterdam de voorloper van Werk en Re-integratie (zie het organigram in het totaaloverzicht van het cluster Sociaal).

De afdeling wordt aangestuurd door een manager en een plaatsvervangend manager. Binnen Werk en Re-integratie zijn 16 teams verdeeld over de 3 pijlers actief en elk team wordt aangestuurd door een manager. Binnen een team is sprake van een formatie van maximaal 25 fte, hiervan is 2 fte ter ondersteuning van het primaire proces. Binnen de afdeling zijn dedicated-medewerkers werkzaam op het gebied van beleid, communicatie, inkomen en klachtbehandeling. Er zijn twee bedrijfsbureaus. Het bedrijfsbureau bedrijfsvoering waarin onderscheid wordt gemaakt tussen business en financial control, aangestuurd door een strategisch controller. Dit bedrijfsbureau is cruciaal voor het dichtbij monitoren en onderscheiden voor Werk en Re-integratie van de uitgaven en inkomsten voor de W-middelen en de SW-middelen. Daarnaast wordt in het bedrijfsbureau deelnemersprocessen en kwaliteit met name de P&O-functie voor doelgroepen en de centrale administratie voor interne intensieve trajecten uitgevoerd. Feitelijk twee belangrijke onderdelen voor het primair proces re-integratie.

Binnen Werk en Re-integratie is een grote flexibele schil van ingehuurd werknemers. Deels is dit voor de uitvoering van tijdelijke projecten deels ook omdat vacatures niet vanuit het gemeente bestand ingevuld kon worden. Werk en Re-integratie zet zich in om deze flexibele schil zo klein mogelijk te houden.

Uit de drie decentralisatie komen nieuwe Werk en Re-integratie activiteiten voort zoals het begeleiden van kandidaten die gaan werken met loonkostensubsidie in het kader van de Wajong en de andere doelgroepen. De nieuwe wet treedt in werking in 2015. Zodra de wet inclusief financieel kader bekend is zal de gemeente kunnen inschatten welke instrumenten hoe vaak ingezet kunnen worden. Dan zal Werk en Re-integratie inzicht krijgen in de benodigde fte-inzet en mogelijke fte-ophoging voor de begeleiding van werknemers met loonwaarde. Dit inzicht wordt in de loop van 2014 verwacht.

b. Aansturing

De organisatie-inrichting

De aansturing

De aansturing vindt plaats door een afdelingsmanager en een plaatsvervangend afdelingsmanager. Hier is voor gekozen om de span of control beheersbaar te houden en de uitvoering binnen de drie pijlers van de organisatie goed te kunnen monitoren.

De uitvoeringsorganisatie

De uitvoeringsorganisatie wordt ingericht naar de drie verschillende vormen van re-integratie: interne intensieve begeleiding van deelnemers, extensieve externe begeleiding van deelnemer en langdurige begeleiding van werknemers.

In iedere kolom van re-integratie worden teams met een teammanager gepositioneerd met een gelijksoortige opbouw. Daarbij is voor de aansturingnormen aangesloten bij de standaard normen. In het kader van flexibiliteit binnen de teams is ervoor gekozen om de begeleidingsfuncties in schaal 9 samen te voegen tot één functienaam, namelijk consulent (generieke functienaam medewerker dienstverlening E). Dit betreft de functies: consulent, mentor, klantmanager, jobcoach en trainer. Daarbij wordt ingezet op de integrale functie uitoefening (begeleiding en klantmanagement ineen).

De teammanagers vormen samen het managementteam van Werk en Re-integratie.

5. Budget, ICT en stuurinformatie

a. Budget

De activiteiten van Werk en Re-integratie worden voornamelijk gefinancierd uit het participatiedeel, re-integratie WWB en oude SW, en vallen daarmee bijna geheel buiten de activiteiten die worden gefinancierd uit de algemene middelen. De budgetverantwoordelijkheid voor deze middelen vergt een zeer nauwe monitoring.

b. ICT

Vanuit de overgang van Begeleiden & Detacheren naar de gemeente en de komst van de Participatiewet liggen er een aantal belangrijke issues op ICT-gebied:

- Overgang van P-view naar Raak. P-view is een systeem dat op termijn niet meer toereikend is voor onze dienstverlening. Op korte termijn zullen alle WWB-activiteiten overgaan naar RAAK. Voor de werkgeverstaken en subsidieberekeningen wordt nu naar een alternatief gezocht. Dit heeft betrekking op uitvoering van de regelingen ID/WIW/SW-deta/Begeleid Werken/WWB-deta
- Loonkostensubsidie naar loonwaarde. Voor de nieuwe regeling in het kader van de Participatiewet dient een systeem voor subsidieberekening en -verstrekking te worden geregeld.
- Het systeem van de gemeente kan mogelijk niet voldoende de specifieke eisen die we stellen aan sturen op re-integratie en het meten van de resultaten (ook qua innovatie) services.

c. Stuurinformatie

De stuurinformatie over de resultaten van re-integratie zijn niet direct inzichtelijk binnen de huidige systemen bij DWI. Dit komt omdat de stuurinformatie bij DWI primair wordt gegenereerd vanuit Socrates en is daarbij gelinkt aan de bezetting van IC'ers. De afdeling Werk en Re-integratie heeft geen IC'ers en komt daardoor niet als entiteit voor in Socrates.

Ten aanzien van de stuurinformatie is het noodzakelijk dat hier op korte termijn een werkbare oplossing voor wordt gevonden.

6. Relatie met andere domeinen W&I

a. Samenwerking met de afdelingen Intake, Koers naar Werk en Activering

De afdelingen Intake, Koers naar Werk en Activering leiden deelnemers toe naar Werk en Re-integratie voor begeleiding richting uitstroom:

- aansluitend na maximaal 6 maanden begeleiding in trede 4 voor een participatietraject.
- alle deelnemers vanuit trede 3 en deelnemers vanuit het Kanstraject, waarvoor een lagere instroomeis geldt.

Samen worden de ontwikkelingen van de doelgroep en omgevingsfactoren gevolgd en worden hier passende trajectmodules op ontwikkeld. Zo is in september 2013 een traject gestart voor deelnemers die al parttime aan het werk zijn. Werk en Re-integratie ontwikkelt een integrale aanpak voor deze kandidaten samen met Handhaving, om zo volledige uitstroom naar werk of uit de uitkering te bewerkstelligen.

b. Samenwerking met de afdeling Werk en Opleiding Jongeren

Werk en Opleiding Jongeren leidt deelnemers toe naar Werk en Re-integratie voor begeleiding richting uitstroom. Het gaat om jongeren die niet binnen een termijn van 6 maanden zijn uitgestroomd (trede 4) en om jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (trede 3). Werk en Opleiding Jongeren en Werk en Re-integratie hebben samen voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt specifieke trajecten ingericht. Bijvoorbeeld voor zwerfjongeren, jongeren met LVB-problematiek met of zonder gedragsproblematiek en Multi-probleemjongeren. Werk en Re-integratie heeft voor de jongeren een zeer divers aanbod waarin jongeren werknemersvaardigheden (zoals op tijd komen, gezag aanvaarden, communiceren) opdoen en een vak leren (zoals horeca, metselen, schilderen).

De afdelingen willen hun samenwerking nog intensiveren. Voor die jongeren waarvoor Werk en Opleiding Jongeren het klantmanagement uitvoert en Werk en Re-integratie willen we de verbinding versterken door te werken met dedicated-klantmanagers jongeren bij Werk en Re-integratie.

Daarnaast werkt Werk en Re-integratie samen met Onderwijs en Jeugd in de netwerkschool. Ter voorbereiding op de Participatiewet is deze samenwerking geïntensiveerd.

- Jongeren vanuit het praktijkonderwijs die voortijdig uitvallen worden in het traject School2Work door Werk en Re-integratie samen met het ROC weer naar school of naar werk begeleid. Als de jongere richting arbeidsmarkt kan wordt hij/zij daarin begeleid door een jobcoach van Werk en Re-integratie.
- Jongeren die het praktijkonderwijs afronden worden nu nog in samenwerking met UWV, ondersteund in hun route richting werk.

c. Samenwerking met WSP

WSP is verantwoordelijk binnen de 'satelliet' Amsterdam voor de algemene werkgeversbenadering. Werk en Re-integratie voert re-integratietrajecten uit bij werkgevers met als doel uitstroom naar regulier werk of naar regulier werk naar vermogen. Daarnaast voert Werk en Re-integratie de langdurige begeleiding van werknemers uit zoals SW-gedetacheerden.

De verbinding van WSP en Werk en Re-integratie ligt in de opdracht om de juiste vraag van werkgevers bij het deelnemersaanbod van Werk en Re-integratie te vinden. WSP heeft de taak om reguliere vacatures, detachingsplekken en trajectplekken bij werkgevers te werven en vanuit het aanbod van deelnemers deze aan te bieden bij werkgevers (jobhunting).

Verbinding in de uitvoering:

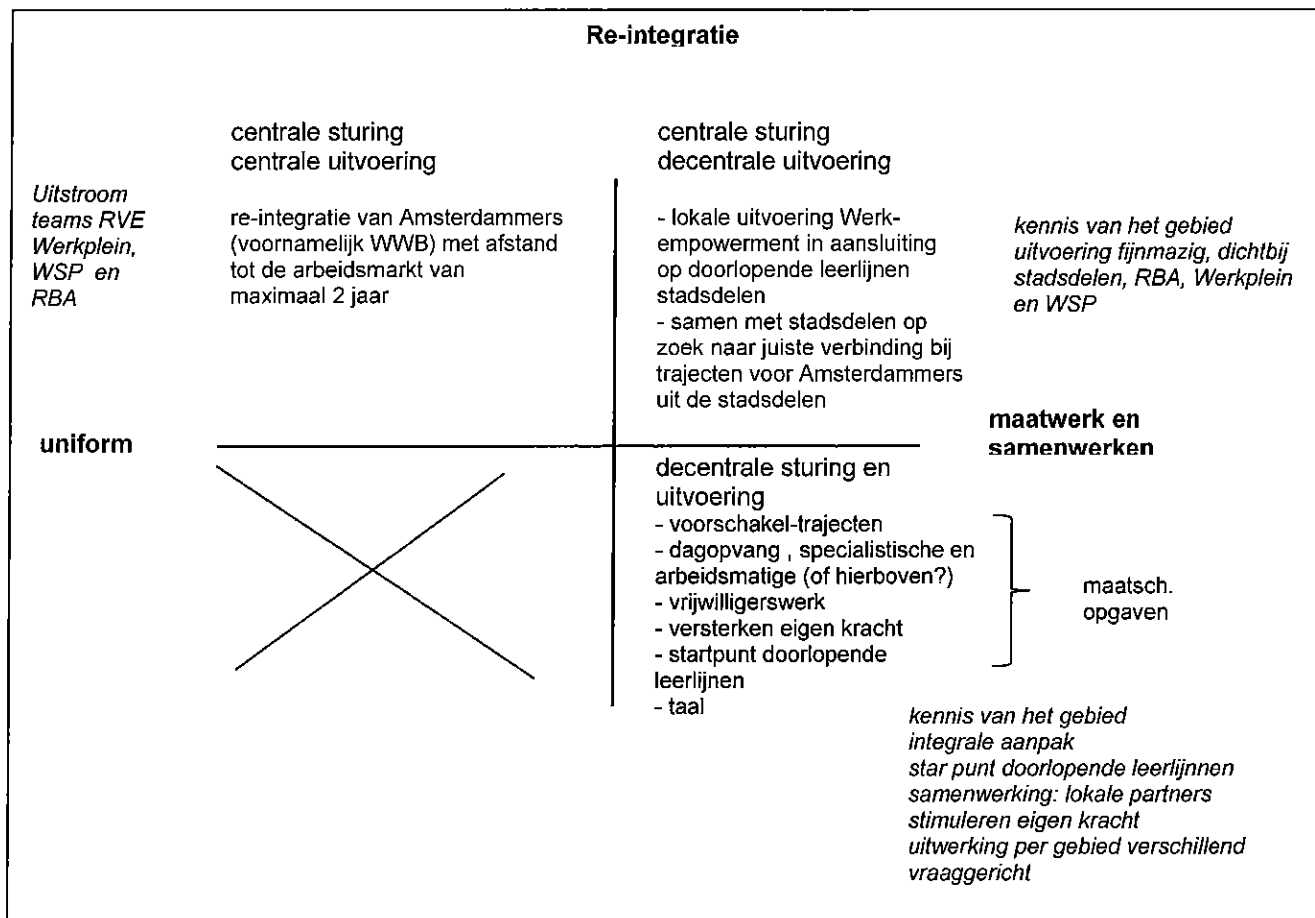
- De Werk en Re-integratie dedicated-accountmanagers van het WSP doen hun werk vanuit de teams bij Werk en Re-integratie. Hiërarchisch worden ze aangestuurd vanuit het WSP.
- De Werk en Re-integratie dedicated-accountmanagers hebben naast hun accountmanagementtaken tevens een jobhunt-caseload.

Werk en Re-integratie is intensief betrokken geweest bij de opstart van het WSP. Nu zowel het WSP als Werk en Re-integratie als afdeling vaste vorm krijgen is het van belang om zowel vanuit middelmanagement als afdelingsmanagement vaste verbindingen te leggen.

7. Positionering in de stad/in de wijk

a. Samenwerking met stadsdelen, eerste plateau

De veranderopgave die op dit moment speelt is de gebiedsgerichte aanpak. Vanuit de visie, dicht bij de burger waar nodig en inzet van eigen kracht richting regionale arbeidsmarkt (arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam) waar kan, sluit Werk en Re-integratie aan op de initiatieven in de stadsdelen. Dit betekent dat Werk en Re-integratie inzet op decentrale uitvoering van re-integratie waar nodig als eerste stap om uiteindelijk door te stromen naar regulier werk binnen de arbeidsmarktregio of daarbuiten. Dit in samenwerking met de afdelingen Activering, Samen Doen en Intake en de stadsdelen bij ondermeer de wijkaanpak en de voorschakel-trajecten, van waaruit vervolgens de doorleiding plaats vindt (met bijvoorbeeld een participatieplaats) naar werkgevers in de hele regio.



Aandachtsgebieden die Werk en Re-integratie samen met de afdelingen Activering, Jongeren, WSP en stadsdelen zal verkennen ter verdieping van het eerste plateau:

- Waar liggen de verbindingpunten vanuit de doorlopende leerlijnen en andere initiatieven? Hoe organiseren we de decentrale uitvoering van Werk-empowerment in alle stadsdelen met oog voor de specifieke vraag vanuit het stadsdeel? Hoe organiseren we in het algemeen het lokaal ophalen van klanten richting regionale arbeidsmarkt? Hoe verbinden we de contacten met de werkgevers en hoe organiseren we de financiering ook na 2014?
- Hoe zorgen we voor de juiste versnellings- en overdrachtsmomenten van de begeleiding in de route van de Amsterdammer naar werk, daarbij rekening houdend met de ontwikkelingen richting Participatiewet, met extra aandacht voor die Amsterdammers die in een zorgnetwerk zitten?
- Hoe werken we samen voor de Amsterdammers die niet vallen onder de WWB?
- Samen monitoren routes inclusief de Amsterdammers die juist van werk naar zorg gaan.

8. Hoe betrekken we medewerkers en klanten?

Permanent verbeteren

In het cluster Sociaal levert iedereen een bijdrage aan excelleren: iedere dag verbeteren. Dit met als doel om maximale waarde te creëren voor de burger, maatschappij en medewerkers, tegen zo laag mogelijke kosten, met een zo hoog mogelijke kwaliteit.

LEAN-management heeft zich bewezen als een waardevolle filosofie om dit te ondersteunen. Daarom omarmen de afdelingen van Werk en Inkomen deze methodiek in het werken aan onze doelen. Continu leren en presteren met LEAN-management is gemeentebreed omarmd. De managers en medewerkers van afdeling Werk en Re-integratie worden in 2014 getraind om te kunnen werken met deze methode.

Kwaliteit

Binnen DWI wordt geïnvesteerd in het verbeteren van de dienstverlening en bejegening. De ambitie hierbij is steeds verder te ontwikkelen naar excellente dienstverlening. Analyses van de klachten en het rapport van de ombudsman hebben geleerd dat bejegening een van de gebieden is waar de klant belang

aan hecht en waar DWI kan verbeteren. Maar de kwaliteitsaanpak beoogt ook continu leren en ontwikkelen in de bejegening: steeds beter worden, niet in het minst waar het al goed gaat.

Door onze professionals periodiek een (telefoon)gesprek te laten voeren in het bijzijn van de eigen teammanager, en achteraf coachend te reflecteren op het gesprek, wordt een continue prikkel tot leren en ontwikkelen in het dagelijks werk aangebracht. Aan de basis van deze aanpak, die voorafgegaan wordt door opleidingen, ligt een objectivering van wat DWI verstaat onder excellente dienstverlening. Deze is tot stand gekomen met participatie van een grote groep DWI'ers met klantcontact. Positief bijeffect van deze kwaliteitsaanpak is het ontstaan van meer transparantie en zicht op (de kwaliteit van) onze dienstverlening en bejegening in contact met klanten.

Strategische personeelsplanning

Een personeelsschouw in 2012-2013 heeft het beeld opgeleverd dat DWI voldoende ontwikkelpotentieel heeft om vernieuwing en verandering aan te kunnen maar dat wel gerichte actie nodig is om deze kansen te benutten.

Er is sprake van een relatief kleine en aanwijsbare groep slecht functioneert en de ontwikkelgrens bereikt heeft. Het is zaak om met deze groep aan de slag te gaan. Dit geldt overigens ook voor de groep die wel voldoende en goed presteert, omdat uit onderzoek blijkt dat zowel leeftijd als mobiliteit van grote invloed blijkt bij het scoren op huidig functioneren en potentieel van de medewerkers.

Digitalisering zal leiden tot krimp en verandering van functie inhoud van een aantal functiegroepen: ingrijpen in de vorm van sturen op mobiliteit, opleiding en scholing is nodig om boventaligheid te voorkomen.

Ook de wetswijzigingen op grote schaal zal leiden tot opleidingsvragen op vakbekwaamheid, zowel op kennis als vaardigheden.

Uitgangspunten in de aanpak: geloof in de kracht van de medewerker en zelfregie is cruciaal.

- Focus ligt op ontwikkeling en talentmanagement, niet op afrekenen.
- Goed aansluiten bij de centrale organisatieontwikkeling en het concernbeleid van de Gemeente Amsterdam: medewerker in algemene dienst, generieke functies en maatregelen en voorzieningen gericht op het verhogen van de mobiliteit zijn leidend in de aanpak.
- Investeren in nieuw leiderschap is een voorwaarde voor succes.

9. Planning - hoe van huidige naar gewenste situatie?

a. Ontwikkelopdrachten

Aansluiten voor toeleiden van klanten op de nieuwe structuur en de nieuwe koppelvlakken. Op alle afdelingen die klanten toeleiden naar Werk en Re-integratie. Uitgangspunt is dat we in een keer goed doorverwijzen, elkaars 'taal' spreken en dat we gebruik kunnen maken van hetzelfde instrumentarium.

Afdeling Intake

Het ontwikkelen van de verwijzing van Intake naar Werk en Re-integratie zowel inhoudelijk als qua procedure. Op basis van informatie van de klant en ervaring van en met de klant stelt Intake een adviesrapport op en meldt de klant aan bij Werk en Re-integratie. In de komende periode zullen we verder inzoomen op de wijze van doorverwijzing en aanmelding (proces) en op de informatie die al meekomt. Dit betekent dat de huidige generieke diagnose van Werk en Re-integratie deels zal vervallen en dat bij de eerste kennismaking met de klant bij Werk en Re-integratie direct kan worden ingezoomd op de re-integratiemogelijkheden. Voor Werk en Re-integratie betekent dit een aanpassing van de huidige generieke diagnose.

- Ook is een verdieping nodig op een aantal inhoudelijke issues zoals kinderopvang, werktijden en zoekberoep Nederlandse taal. Wat regelt/organiseert Intake en wat wordt geregeld bij Werk en Re-integratie. Het aanmelden van klanten bij Werk en Re-integratie waarbij sprake kan zijn van agressief gedrag of een zwaar detentieverleden willen we ook voor de veiligheid van de collega's en de klant zelf op een duidelijke manier kenbaar maken.
- Gezamenlijk regelen dat de afspraken en routes worden geborgd en periodiek worden geëvalueerd, zowel qua proces als qua kwaliteit.

- Voor klanten met een arbeidsbeperking wordt aanvullend een specifieke aanmeldroute georganiseerd (zie ook onder Participatiewet).

Afdeling Werk en Opleiding Jongeren

Vanuit Werk en Opleiding Jongeren zullen Jongeren worden doorverwezen naar Werk en Re-integratie. Werk en Re-integratie en Werk en Opleiding Jongeren ontwikkelen hiervoor een eenduidige route met duidelijke afspraken over welke informatie door wie wordt geleverd en hoe de aanmelding zal verlopen. Werk en Re-integratie gaat werken met een Jongerenpoort waar alle Jongeren voor re-integratie binnenkomen.

Voor kwetsbare jongeren met een arbeidsbeperking wordt aanvullend een specifieke aanmeldroute georganiseerd (zie ook onder Participatiewet).

Afdeling Activering

Activering en Werk en Re-integratie zullen voor de koppelvlakken en dan met name voor de verwijzing over en weer van klanten een gezamenlijk werkwijze ontwikkelen die voortbouwt op het al aanwezige instrumentarium.

Afdeling Koers naar Werk.

Samen met de uitstroomteams is de aanmeldroute voor klanten naar Werk en Re-integratie afgelopen jaar al aangepast voor de doelgroep 'Aan het Werk'. De ontwikkelde werkwijze zullen we opnieuw beoordelen en samen aanpassen aan de nieuwe situatie.

Gezamenlijk onderzoeken waar de groep klanten die werkt naar maximaal arbeidsvermogen in uren het beste kan worden gemonitord en begeleid. Mogelijk komt een deel van deze groep in aanmerking voor het instrument werken naar loonwaarde uit de Participatiewet.

Afdeling Budget- en Inkomensbeheer Bijzondere Doelgroepen

Gezamenlijk onderzoeken hoe de klanten die richting werk kunnen het beste kunnen worden overgedragen aan Werk en Re-integratie.

Werkgeversservicepunt

Naast de samenwerking om voor de huidige doelgroep van Werk en Re-integratie een goede aansluiting op de arbeidsmarkt te realiseren zal gezamenlijk een goede werkwijze voor het goed laten landen van de doelgroep met een duurzame arbeidsbeperking worden ontwikkeld.

Start Participatiewet

In het cluster Sociaal vindt de voorbereiding plaats voor de uitvoering van de dienstverlening aan arbeidsgehandicapten die zal wijzigen met de invoering van de Participatiewet per 1-1-2015. De projectorganisatie Participatiewet zal het proces van aanmelding tot en met uitstroom naar werk en/of duurzame begeleiding vormgeven waarbij aansluiting zal worden gezocht bij de afdelingsplannen. Werk en Re-integratie zal een grote rol spelen bij het begeleiden van klanten met een arbeidsbeperking naar werk. Met name ook waar het gaat om het bieden van duurzame begeleiding bij het werken met een arbeidsbeperking.

- **Jongeren**
Samen met Onderwijs, Zorg, Netwerkschool en Werk en Opleiding Jongeren zal Werk en Re-integratie een grote rol spelen bij het proactief ophalen van de kwetsbare jongeren met een arbeidsbeperking bij het Pro/VSO-onderwijs. De komende maanden zal met de voorbereiding op de Participatiewet het aanbod van Werk en Re-integratie worden aangepast aan de nieuwe doelgroep.
- **Continuüm dagbesteding**
In samenwerking met Zorg en Activering wordt de route in het continuüm voor mensen met een beperking van specialistische dagbesteding tot aan werken bij een werkgever met behulp van loonkostensubsidie en/of jobcoaching vormgegeven. Met name de vraag hoe we de groeipotentie van klanten uit de arbeidsmatige dagbesteding richting werk kunnen opsporen en honoreren.
- **Toeleiding nieuwe klanten**
De Amsterdamse burgers met een arbeidsbeperking die gebruik willen maken van het instrumentarium van de gemeente zullen naast het generieke proces van aanmelding voor inkomen kunnen binnenkomen. Kwetsbare jongeren met een arbeidshandicap zullen we proactief bij het onderwijs gaan ophalen al ruim voor afloop van het laatste schooljaar. Voor andere aanmelders met een bekende arbeidsbeperking zal een specifieke route worden opgesteld in samenspraak met

Intake.

- Regeling LKS naar loonwaarde
Deze regeling wordt ingezet voor klanten met een arbeidshandicap en gaat uit van een specifieke subsidie aan werkgevers. De route van toekennen en betaalbaar stellen van deze subsidie zal Werk en Re-integratie afstemmen met Subsidies en Inkoop Sociaal.

b. Planning

Alle ontwikkelopdrachten die verband houden met de clustervorming zullen zijn afgerond voor de transitiedatum. Alle ontwikkelopdrachten die verband houden met de nieuwe Participatiewet zullen in gang zijn gezet voor 1-1-2015.

10. Risico's en dilemma's

Belangrijkste gebieden waarop veranderingen plaatsvinden met grote impact op uitvoering binnen Werk en Re-integratie.

- Bedrijfsbureau over naar Bedrijfsvoering
De mogelijke overgang van de uitvoering planning, control en finance die op dit moment binnen Werk en Re-integratie plaatsvindt naar de afdelingen bedrijfsvoering en/of clusterstaf heeft grote impact. Zeker ook gezien de grote budgetverantwoordelijkheid t.a.v. de W-middelen en de SW-middelen bij Werk en Re-integratie.
- IC op afstand
Ten aanzien van de invulling van de IC-functie op afstand is er een belangrijk issue: ondersteuning primair proces. Voor Werk en re-integratie is het van belang dat de connectie met de Inkomensspecialist fysiek dichtbij ligt. Op dit moment werken we met dedicated-IC'ers bij Werk en Re-integratie die elkaars werk kunnen overnemen waar nodig. Werk en Re-integratie is zeer tevreden over deze vorm van dienstverlening en samenwerking. Vermindering van deze dienstverlening zal de kwaliteit en snelheid van dienstverlening negatief kunnen beïnvloeden.
- Gebiedsgericht werken
Werk en Re-integratie ondervindt bij de aansluiting op de initiatieven in de stadsdelen vanuit de wijkgerichte aanpak met name problemen bij de huisvesting. Financiering van de wijklocaties dient vooralsnog plaats te vinden door de stadsdelen. Dit blijkt niet altijd haalbaar. Onderzoeken van de mogelijkheid om hier financiële middelen voor in te zetten.