

Pilots Regionale Samenwerking Participatiewet

Plan van aanpak

Concept 21 juni 2019

Inleiding

De portefeuillehouders Participatie van de gemeenten Alkmaar, Bergen, Castricum, Heerhugowaard, Heiloo, Langedijk en Uitgeest hebben een gemeenschappelijke visie geformuleerd op de dienstverlening aan de inwoners in het kader van de Participatiewet. Deze visie is een afgeleide van de volgende ambitie:

“Wij willen de mogelijkheden optimaliseren om mensen naar vermogen deel te laten nemen in de samenleving en perspectief te bieden op deelname”.

Dat betekent aansluiten bij de leefwereld van mensen en met deze mensen op zoek gaan naar wat nodig is om hen een duurzaam perspectief te bieden. Door een nieuwe en integrale wijze van werken wil de regio op langere termijn de uitvoering van de Participatiewet effectiever maken en betaalbaar houden.

Op 26 februari jl. hebben de Colleges in regio Alkmaar de eerste concrete stap gezet door in te stemmen met een drietal pilots die binnen de kaders van de Participatiewet een bijdrage moeten gaan leveren aan het sociaal-maatschappelijk perspectief van de inwoners.

Er is een kwartiermaker benoemd met als opdracht om in samenwerking met de drie betrokken regionale uitvoeringsorganisaties, BUCH, Halte Werk en WNK Personeelsdiensten, de geformuleerde pilots uit te werken in een plan van aanpak en dit vervolgens uit te voeren.

De verdere uitvoering van deze opdracht is belegd bij een stuurgroep die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de drie uitvoeringsorganisaties. Voorliggend plan van aanpak is gerealiseerd door een drietal aan de pilots verbonden projectgroepen, bestaande uit professionals werkzaam in de drie uitvoeringsorganisaties, gemanaged door leden van de stuurgroep.

Aldus is er feitelijk sprake van drie afzonderlijk tot stand gekomen deelplannen van aanpak. Deze deelplannen vertonen echter een goed herkenbare onderlinge samenhang wat betreft het beoogde resultaat: het in nauwe samenspraak met de betreffende mensen verbeteren van hun sociaal-maatschappelijk perspectief door het stimuleren dan wel het borgen van de participatiegraad in de brede betekenis van het woord.

Pilot 1: Mens in beeld

De opdracht van pilot “Mens in beeld” is als volgt geformuleerd:

Het inrichten van een gemeenschappelijke diagnostische wijze van werken met het doel om het arbeidspotentieel van mensen in een uitkering beter in te kunnen schatten om mensen deel te laten nemen door middel van werk of vrijwilligerswerk. Het effect moet zijn dat de deskundigheid van onze organisaties toeneemt, de samenwerking meer vanzelfsprekend wordt en het lerend vermogen van elkaar wordt vergroot.

Het woord “gemeenschappelijk” impliceert dat elke cliënt/burger recht heeft op dezelfde expertise en methodiek (ongeacht welke professional van de zeven regiogemeenten), waardoor uniforme kwaliteit van dienstverlening wordt gewaarborgd. De woorden “diagnostische wijze” impliceert dat er een vorm van objectivering moet plaatsvinden.

Vormgeving Pilot

Op dit moment lopen er diverse wegen vanaf de aanvraag levensonderhoud (“de poort”) tot bemiddeling en uitplaatsing:

BUCH

- klantmanager sociaal wijkteam
- consulent re-integratie/jobhunter (1 functie), WNK voert in opdracht diagnostiek- en vervolgtrajecten uit en schakelt met consulent re-integratie/jobhunter
- WSP (waar BUCH in zit) plaatst uit.

Halte Werk

- klantmanager heeft twee mogelijkheden
- WNK voert in opdracht diagnostiek- en vervolgtrajecten uit
- direct aanmelding bij het WSP voor training en bemiddeling
- WSP (waar Halte Werk in zit) plaatst uit.

Deze diverse wegen zullen wij in de pilot bundelen tot één route met één werkproces. Elke nieuwe klant gaat in de pilot deze route door. Gedurende de route faciliteert een team bestaande uit:

- BUCH: klantmanagers uit de sociale wijkteams van alle vier gemeenten en de consulent re-integratie/jobhunter.
- Halte Werk: klantmanagers en de adviseur WSP
- WNK: consulenten re-integratie verbonden aan het diagnostisch centrum van WNK

Het definitieve aantal deelnemende professionals in de pilot wordt nog nader vastgesteld. Deelnemende professionals zitten allemaal op één locatie, waarbij alle expertise en instrumenten bij elkaar wordt gebracht. Het woord ‘gemeenschappelijk’ uit de opdracht is hiermee geborgd. Er zullen minimaal 35 nieuwe klanten de nieuw ontworpen route gaan doorlopen.

Op basis van het principe - één route, één werkproces, één team, één locatie – bestaat de route voor de klant dan uit de volgende onderdelen:

- Kennismaking
- Klant in beeld (diagnostiek en leefgebieden via methodiek en uniform werkproces)
- Zo snel als mogelijk gevolgd door stappen richting participatie of werk (re-integratie) middels een uniform plan van aanpak.

Inzet van Dariuz

Op dit moment wordt al gebruik gemaakt van Dariuz Assessment (inzicht in competenties) en Dariuz loonwaarde meting. Voor de pilot wordt Dariuz Wegwijzer toegevoegd om zo te komen tot een uniforme intake-methodiek. De Dariuz Wegwijzer is een onderdeel van de hele Dariuz keten, waarbij de professional de regie houdt over de uitvoering. Dit systeem ondersteunt de professional en objectiviseert de keuze of de klant naar Beschut werken/Dagbesteding gaat; naar een (leer)werkplek; of direct

regulier uitgeplaatst kan worden (evt. met LKS). Ook wordt hiermee duidelijk of verdere (medische) objectivering nodig is. Door deze aanpak is de zin “diagnostische wijze” en “methodisch werken” ook geborgd. Inzet van Dariuz dient uitsluitend ter ondersteuning; de menselijke factor en expertise is leidend en staat voorop (een goed gesprek kunnen voeren). Tevens moet de administratieve belasting tot het minimum beperkt blijven.

Afbakening pilot

Gezien de korte tijd en de wens om maximaal te experimenteren is de volgende afbakening benoemd:

- De rechtmatigheid wordt van de doelmatigheid gescheiden, met andere woorden: het vaststellen van de rechtmatigheid valt buiten deze pilot. zodra iemand zich heeft gemeld en er een klantmanager aan is gekoppeld kan deze de klant voor de pilot (doelmatigheid) aandragen.
- Het gaat om ‘mens in beeld’, dus over het eerste proces-gedeelte: van melding aan de poort tot en met het Plan van Aanpak aan de hand van gevoerde gesprekken en ingezette instrumenten. Het Plan van Aanpak betreft een door de klant en de professional ondertekend document, waarbij ‘wederkerigheid’ een grote rol speelt. Er wordt zowel van de klant als van de professional actie verwacht.

Competentie- en deskundigheidsbevordering

De breedte van deze route en de veelheid aan onderwerpen die aan de orde komt stellen hoge eisen aan de benodigde kennis en competenties van de professional. Daar gaan we in deze pilot mee aan de slag. Door middel van het aanbieden van trainingen (o.a. Dariuz) werken we aan het verder versterken en verdiepen van de deskundigheid en uniformiteit. Aanvullend daarop gaan we actief leerervaringen uitwisselen door (vormen van) intervisie aan te bieden en te leren van elkaar door het bijwonen van elkaars klantgesprekken.

Aantallen

In de periode juli – augustus zal met name worden gewerkt aan het uitwerken van formats, beschrijven werkproces en waar nodig het vergroten van de deskundigheid van de professional. Tevens worden klanten verzameld waarvan de rechtmatigheid recent is vastgesteld. In de periode september – december gaan we voor naar verwachting minimaal 35 nieuwe klanten deze route doorlopen met als ‘eindproduct’ Klant in beeld middels het Plan van Aanpak. Dit zal samen met de klant worden ondertekend. Ook onderzoeken we welke partner welke bijdrage kan leveren. Hier wordt met name WNK Personeelsdiensten bij betrokken als zijnde een partner die al re-integratie diensten levert en beschikt over een diagnostisch centrum. Tevens wordt het WSP ingezet als er sprake is van een volledige loonwaarde.

Resultaat

De pilot ‘Mens in beeld’ levert de volgende resultaten op:

Een uitgewerkt en helder beschreven proces van poort tot en met Plan van Aanpak.

Een uniform Plan van Aanpak.

Heldere afspraken over de methodiek van de uitvraag en mogelijk daarbij te hanteren ondersteunende protocollen en formats.

In de praktijk geteste ervaring in wat het vraagt van de professionals en welke gespreksvaardigheid vereist is. Aandacht wordt gegeven aan de verbinding met de sociale wijkteams en uiteraard moet het aansluiten bij de totale leefwereld van de klant.

Er wordt gekeken of de formats/formulieren die nu gebruikt worden goed bruikbaar zijn. Het uitgangspunt is zo min mogelijk tot geen dubbel werk in uitvraag en vastlegging. Overkoepelend komt er een betere samenwerking tot stand die ten goede komt aan de burger. Uniform kunnen wij stellen: Zo doen wij het hier bij Halte Werk, BUCH en WNK!

Planning

28 juni 2019 =>	Presenteren plan van aanpak aan de bestuurders
juli – aug 2019 =>	Uitwerken formats en werkproces, inrichting team op één locatie, tevens werken aan deskundigheidsbevordering professionals. Duidelijk moet zijn hoeveel professionals, hoeveel klanten en voor hoeveel uur de professionals worden ingezet voor de pilot.
sept – dec 2019 =>	Minimaal 35 nieuwe aanmeldingen doorlopen deze route: vanaf vaststelling rechtmatigheid tot en met de oplevering van het Plan van Aanpak
okt 2019 =>	Tussentijdse evaluatie na 1 maand
dec – jan 2020 =>	Eindevaluatie

Pilot 2: Vergroten mogelijkheden vergunninghouders

De opdracht van pilot “Vergroten mogelijkheden vergunninghouders” is als volgt geformuleerd:

Bundelen van kennis en expertise om deze specifieke doelgroep duurzaam perspectief te bieden. Met verschillende maatschappelijke partners onderzoeken we waar we de krachten nog meer kunnen bundelen met als doel meer mensen binnen kortere tijd te laten participeren, het liefste middels arbeid.

Context

Op de achtergrond loopt de Veranderopgave Inburgering mee. Vanaf 2021 wordt de gemeente weer verantwoordelijk voor de inburgering. De regierol van gemeenten begint met een brede intake en een Plan Inburgering en Participatie (PIP), gericht op alle leefgebieden. Dit plan wordt in samenspraak met de vergunninghouder opgesteld. Op dit moment is er vanuit de HAL- en BUCH-gemeenten al een projectgroep actief die dit aan het onderzoeken zijn. Zij willen meedenken binnen onze pilot over de uitwerking. Gezien deze ontwikkeling willen wij binnen deze pilot ervaring opdoen met de brede intake en PIP.

Waarom?

Voor een succesvolle integratie is het nodig dat de gemeente de vergunninghouder zo vroeg mogelijk leert kennen. Minimaal is het nodig dat we weten om wie het gaat, wat de persoonlijke situatie is en wat er nodig is om binnen kortere tijd te kunnen participeren, het liefste middels arbeid. We willen daarom al in de fase van het AZC (in samenwerking met het COA) de brede intake doen op het moment dat bekend is waar de inburgeraar gehuisvest wordt. Daarnaast willen we de punten die soms knellen in de huidige uitvoeringspraktijk oplossen. We zien dat het maatwerk beter kan, dat informatie-uitwisseling over veel schijven gaat, dat veel partijen betrokken zijn bij de klant, waardoor het voor komt dat de vergunninghouder uit beeld verdwijnt of te laat in beeld komt. Dit zijn punten waarvan we denken dat het loont om nu al te gaan experimenteren en leerervaringen op te doen met de brede intake en het PIP, in voorbereiding op de wettelijke taak die bij de gemeenten komt te liggen.

Afbakening pilot

In voorbereiding op de gewijzigde Wet Inburgering is door de bovengenoemde regionale projectgroep het plan van aanpak Regionale Veranderopgave Inburgering opgesteld. De regie op de inburgeringsopgave komt (weer) terug bij de gemeente. Verplichtingen worden aangescherpt en de verbinding met participatie wordt in de nieuwe wet benadrukt. Het plan van aanpak voor de veranderopgave gaat verder en is breder dan de brede intake en het opstellen van een Plan Inburgering en Participatie (PIP). Dit is maar één van de elementen in de gewijzigde wet. Gezien de relatief korte doorlooptijd van de pilot beperken we ons in deze pilot tot het opstellen van het PIP, dat zien we als het 'eindproduct' (uiteraard loopt de regie op de uitvoering ervan buiten de scope van de pilot door). In pilot 2 werken we nauw samen met de regionale projectgroep en het COA.

Brede intake en PIP

Op dit moment bespreken de casemanagers van het COA al veel leefgebieden tijdens hun intakes. De leden van de pilotgroep (de klantmanagers) en de casemanagers van het COA zullen gezamenlijk gaan bekijken hoe ze de brede intake kunnen integreren in één gezamenlijk en uniform proces. Dit is in een recent bezoek aan het AZC Heerhugowaard met de locatiemanager en casemanagers besproken. Ook zij zien grote meerwaarde in het bundelen van krachten in een vroeger stadium.

In een brede intake komen dertien onderwerpen aan de orde, te weten: leerbaarheid, opleiding, werkervaring, praktische competenties, werknemersvaardigheden, taalniveau, motivatie/interesse, zelfredzaamheid, digitale vaardigheden, gezinssituatie, fysieke gezondheid, mentale gezondheid en sociaal netwerk. Uiteraard sluiten wij aan bij de reeds door het Rijk geformuleerde criteria en kaders.

Aan de hand van deze brede intake wordt schriftelijk een Plan Inburgering en Participatie (PIP) opgesteld in samenspraak met de vergunninghouder. Het ligt, zoals gezegd, in de bedoeling om ervaring op te doen met deze brede intake in een veel eerder stadium dan nu het geval is.

Competentie- en deskundigheidsbevordering

De breedte van de intake, de veelheid aan onderwerpen die aan de orde komt en het gegeven dat de vergunninghouder vaak een heel andere culturele achtergrond heeft – en bovendien de taal niet spreekt – stelt hoge eisen aan de benodigde kennis en competenties van de professional. Daar gaan we in deze pilot

mee aan de slag. Eerst wordt samen met de professionals gekeken wat zij al aan kennis, vaardigheden en training hebben gehad. Door middel van het aanbieden van trainingen werken we aan het verder versterken en verdiepen van de deskundigheid. Aanvullend daarop gaan we actief leerervaringen uitwisselen door (vormen van) intervisie aan te bieden.

Aantallen

In de periode juli – augustus zal met name worden gewerkt aan het uitwerken van formats, beschrijven werkproces en het vergroten van de deskundigheid van de professional. In de periode september – december 2019 gaan we voor naar verwachting 35 nieuwe klanten deze brede intake verzorgen met als ‘eindproduct’ het opstellen van de PIP. Dit zal samen met de vergunninghouder gebeuren. Ook onderzoeken we welke (maatschappelijke) partner welke bijdrage kan leveren. Hier wordt met name WNK Personeelsdiensten bij betrokken als zijnde een partner die al re-integratie diensten levert en beschikt over een diagnostisch centrum. Het aanbod van het diagnostisch centrum bevat, naast fysieke en mentale belastbaarheid-onderzoeksmogelijkheden, specifieke competentie- en leerbaarheidstesten voor vergunninghouders.

Het getal 35 is ontstaan uit de volgende berekening: De taakstelling voor de 2e helft van 2019 is 103 statushouders in de regio Alkmaar. Daarbij kan er van worden uitgegaan dat ongeveer de helft van de mensen minderjarig is.

Dan blijven er ongeveer 50 statushouders over. Aangezien de uitvoering van de pilot loopt van ongeveer augustus tot november, schatten we in dat er ongeveer bij 35 statushouders een brede intake en PIP kan worden gedaan.

Vanuit Halte Werk (2 klantmanagers), BUCH (2 consultants) en WNK (1 consultant en de beschikking over het diagnostisch centrum en re-integratieproducten) zullen professionals in samenwerking met het COA met elkaar op uniforme wijze deze 35 intakes en PIP gaan verzorgen. In het uitvoeren van het proces van brede intake tot PIP betrekken we alle thema’s zoals hierboven beschreven en willen we waar mogelijk ook direct de link met werk en participatie gaan leggen. Daarnaast onderzoeken we of werkervaringsplaatsen of stages de integratie en het ontwikkelen van taalvaardigheid versnelt. Hoewel de daadwerkelijke uitvoering van het PIP buiten de scope van deze pilot valt, zal de regionale projectgroep Veranderopgave kijken hoe hier doorlopend een vervolg aan gegeven kan worden. Inzet zal zijn dat de uitvoering van deze plannen wordt gegarandeerd.

Resultaat

De pilot Kansen voor Vergunningshouders levert de volgende resultaten op:

- een uitgewerkt en helder beschreven proces van brede intake tot PIP;
- heldere afspraken over de methodiek van de uitvraag en mogelijk daarbij te hanteren ondersteunende protocollen en formats;
- in de praktijk geteste ervaring in wat het vraagt van de professionals en welke gespreksvaardigheid vereist is;
- zicht op hoeveel tijd en welke financiële en andere middelen nodig zijn om dit stuk van het inburgeringsproces goed te doen en weten wat een realistische caseload is om die aandacht te kunnen geven die nodig is;
- er is regio-breed een duidelijk competentieprofiel en een taakomschrijving opgeleverd.
- eventuele knelpunten worden blootgelegd en worden meegenomen in het invullen van het vervolgproces.

Hiermee leggen we in voorbereiding op de nieuwe inburgeringswet en de gewijzigde gemeentelijke verantwoordelijkheid een stevige basis voor de integratie en participatie van de vergunninghouder; voor de professional die uitvoering zal gaan geven aan en regie zal voeren op de inburgeringsopgave; en voor het management dat besluiten zal moeten gaan nemen over de organisatie en financiering van de uitvoering.

Planning

28 juni 2019 =>	Presenteren plan van aanpak aan de bestuurders
juli – aug 2019 =>	Uitwerken formats en routes in samenwerking met COA en regionale projectgroep, tevens werken aan deskundigheidsbevordering professionals
sept – dec 2019 =>	Uitvoeren 35 intakes en het maken van de Plannen Integratie en Participatie in samenwerking met COA en regionale projectgroep
dec – jan 2020 =>	Evaluatie

Pilot 3: Creëren doorzettingsmacht en uitwisseling van kennis en ervaring rond een integrale aanpak in complexe zaken, waarbij de inwoner centraal staat

De opdracht van pilot “Creëren doorzettingsmacht en uitwisseling van kennis en ervaring rond een integrale aanpak in complexe zaken, waarbij de inwoner centraal staat” is als volgt geformuleerd:

Vormgeving door actief leren van elkaar en het laten groeien van professionele autonomie, waardoor werken en leren ontwikkelingsgericht gecombineerd wordt en er afspraken worden gemaakt over verantwoordelijkheden in de keten.

Vormgeving Pilot

We willen in deze pilot meer zicht krijgen over wat we binnen de verschillende organisaties verstaan onder integraal werken en van elkaar leren om nog beter aan te kunnen sluiten bij wat onze inwoners nodig hebben aan integrale ondersteuning. We doen dit langs twee lijnen.

1. Analyse van de werkwijzen bij de betrokken organisaties wat betreft integraal werken en doorzettingsmacht.

Door meer in te zoomen op de gehanteerde werkwijzen binnen de BUCH en Halte Werk (in samenwerking met de gemeenten Alkmaar, Heerhugowaard en Langedijk daar waar het gaat om aanpalende leefgebieden) willen we meer inzicht krijgen in hoe integraal werken en doorzettingsmacht in de praktijk vormgegeven wordt binnen onze organisaties. We willen inzicht krijgen in wat binnen iedere organisatie bedoeld wordt met deze begrippen en wat dit in het dagelijks werk betekent. Juist ook daar waar de regels met betrekking tot de verschillende leefgebieden botsen met elkaar.

Vragen die in deze analyse beantwoord moeten worden zijn:

- Hebben we vanuit de betrokken organisaties een gedeeld beeld over wat integraal werken inhoudt?
- Wat verstaan we onder regievoering en doorzettingsmacht? Doel is te komen tot een gezamenlijke visie op regievoering, zowel intern, maar ook als verschillende externe organisaties betrokken zijn.

- hoe kunnen we de rol van de regievoerder versterken als er doorzettingsmacht nodig is, zodat er wordt gedaan wat nodig is om inwoners te ondersteunen, ook vanuit de gedachte van de omgekeerde toets?

2. Inzet moreel beraad.

Door casuïstiekbesprekingen willen we leren van elkaar. Het moreel beraad kan ons daarbij ondersteunen. Het moreel beraad is een methodiek die oorspronkelijk uit de jeugdzorg komt en heeft als doel om met alle betrokken partijen in een complexe casus tot een moreel oordeel te komen over wat de juiste oplossingsrichting is. Deze methodiek is ook erg geschikt om complexe casussen waarbij verschillende belangen spelen te bespreken.

Deze methode is eerder zowel bij Halte Werk als bij de BUCH ingezet om een oplossingsrichting te formuleren in complexe situaties. Bij Halte Werk op casusniveau en bij de BUCH in een complexe situatie rond een zorgaanbieder.

We willen deze methode nu gebruiken om gezamenlijke complexe casuïstiek te bespreken. Aan de hand van methodiek Moreel Beraad willen we samen met de betrokken professionals uit de verschillende organisaties drie casussen per organisatie te bespreken om tot morele oordeelsvorming komen over wat nodig is om de inwoner/medewerker verder te helpen en optimaal te laten participeren. Dit kunnen nieuwe casussen zijn die nu lopen, maar het kunnen ook situaties uit het verleden zijn, waarvan we willen leren. We willen hierbij van elkaar leren en meer inzicht krijgen in wat succesfactoren zijn als het gaat om de integrale aanpak en doorzettingsmacht. Daar waar het gaat om casussen die nog spelen, willen we in het moreel beraad ook daadwerkelijk een regievoerder met doorzettingsmacht aanwijzen, die de benodigde acties verder kan oppakken.

Vragen die we op basis van deze besprekingen en het vervolg daarop willen beantwoorden

- Welk inzicht geeft deze methode bij het oplossen van complexe casussen? Wat kunnen we hiervan leren? Leidt het moreel beraad tot een andere oplossing dan eerder voor ogen was? Is er in de huidige situaties voldoende doorzettingsmacht?
- Leidt het aanwijzen van een regievoerder met doorzettingsmacht in de casussen die nog lopen tot ondersteuning die beter aansluit bij de leefwereld van mensen?
- Welke scholing/tools hebben de medewerkers nodig om deze methodiek goed uit te kunnen voeren?

Afbakening pilot

Omdat deze pilot gaat over integraal werken en doorzettingsmacht, juist daar waar de verschillende belangen zijn op de verschillende leefgebieden is de scope van deze pilot breder dan alleen WNK, Halte Werk en de werkorganisatie BUCH. Het is van belang om hierin ook de uitvoering van de gemeenten Alkmaar, Heerhugowaard en Langedijk te betrekken.

Gezien de korte tijd voorbereidingstijd en looptijd van de pilot, kan deze pilot geen uitputtend antwoord geven op wat wel en niet werkt als het gaat om de integrale aanpak in het sociaal domein. We richten ons dan ook specifiek op de rol van de regievoerder en doorzettingsmacht.

Competentie- en deskundigheidsbevordering

In deze pilot gaat het om het leren van elkaar. Het is dan ook goed als medewerkers van de verschillende organisaties meer zicht krijgen op elkaars werkwijzen rond integraal werken. We willen de beschikbare informatie hierover dan ook actief uitwisselen tussen onze medewerkers. Daarnaast willen we een aantal professionals uit de verschillende organisaties laten trainen in de methode van moreel beraad.

Aantallen

In totaal willen we negen casussen volgens de methode van het moreel beraad bespreken.

Resultaat

- Een gedeeld beeld rond de begrippen “integraal werken” en “doorzettingsmacht”.
- Een advies over hoe we dit vorm gaan geven binnen onze organisaties en tussen de betrokken organisaties in onze regio (werkorganisatie BUCH, WNK, Halte Werk, gemeenten Alkmaar, Heerhugowaard en Langedijk).
- Een advies over het verdere vervolg van deze pilot

Planning

28 juni 2019 =>	Presenteren plan van aanpak aan de bestuurders
juli – aug 2019 =>	Aanleveren casussen moreel beraad en inplannen van deze bijeenkomsten. Start analyse werkwijzen binnen de betrokken organisaties.
sept – dec 2019 =>	Doorlopen moreel beraadbesprekingen en antwoord formuleren op de onderzoeksvragen. Gesprekken met medewerkers van verschillende organisaties over de kansen en belemmeringen bij integraal werken in de praktijk.
dec – jan 2020 =>	Opstellen eind rapportage

Begroting

Voor de uitvoering van de pilots worden kosten gemaakt in de vorm van de inzet van menskracht en de inkoop van middelen.

Pilot 1

Deskundigheidsbevordering

Training Dariuz Wegwijzer voor alle betrokkenen bij pilot	€ 7.000
Dariuz licenties en gebruik Dariuz Wegwijzer 50 x € 100	€ 5.000

Gesprekken

Uitgaande van 50 gesprekken doelmatigheid en 50 plannen van aanpak	
50 gesprekken => 4 gesprekken x 1 uur à € 95	€ 19.000
50 plannen van aanpak x 2 uur (incl. adm. verwerking) à € 95	€ 9.500

Diversen

Organiseren proces rechtmatigheid 50 x 6 uur à € 95	€ 28.500
Onvoorzien	€ 1.000

Totaal € **70.000**

De inzet van externe diagnostische deskundigheid zal worden bekostigd vanuit het participatiebudget.

Pilot 2

Deskundigheidsbevordering

Prognose deskundigheidsbevordering	€ 10.000
------------------------------------	----------

Gesprekken

Uitgaande van 35 gesprekken brede intake en 35 PIP	
35 gesprekken => gem. 8 uur per intake (4 gesprekken van 1 uur, het maken van een PIP, reistijd) à € 95 per uur	€ 26.600

Diversen

Onvoorzien	€ 3.400
------------	---------

Totaal € **40.000**

Pilot 3

Deskundigheidsbevordering

Training methodiek Moreel beraad voor 12 deelnemers € 4.000

Gesprekken

20 besprekzaken x 4 uur (incl. voorbereiding, gesprekken, inbedden netwerk en volgen) à € 95 per uur € 7.600

Diversen

Analyse integraal werken en doorzettingsmacht binnen de gemeenten
40 uur à € 95 per uur € 3.800

Begeleidingskosten moreel beraad 3 uur à € 95 per uur,
negen bijeenkomsten € 2.565

Onvoorzien € 4.035

Totaal € 22.000

Inzet projectmanager

26 weken à 8 uur à € 121 per uur € 25.168

Totale kosten drie pilots € 157.168