

Reorganisatieplan afdeling Jeugd



Gemeente Amsterdam
Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling
Programma Om het kind
Urmie Baarn
24-06-2014

Inhoud

Aanleiding	3
1. Missie en doelen nieuwe jeugdstelsel	4
1.1 Doelgroep	
2. Huidige situatie	6
2.1 Knelpunten in het huidige jeugdstelsel	
2.2 Oplossing: integraal jeugdbeleid	
2.3 Huidige organisatie	
3. Nieuwe organisatie	8
3.1 Inrichting zorg voor de jeugd in vier zorgvormen	
3.2 Visie op de werking afdeling Jeugd	
3.3 Organogram afdeling Jeugd	
3.4 Hoofdtaken afdeling Jeugd	
3.5 Producten Programma Om het kind	
3.6 Ontwikkelopgaven	
3.7 Rollen afdeling Jeugd	
3.8 Sturing en integrale processen	
3.9 Management/leiderschap en cultuur	
3.10 Lean werkprocessen	
3.11 Samenhang met andere organisatieonderdelen	
4. Financiële paragraaf	16
5. Personele paragraaf	18
5. 1 Uitgangspunten	
5.2 Inschaling en koppeling functies afdeling Jeugd	
5.3 Toelichting op de was/wordt-lijst	
6. Risico-analyse: plan B voor de afdeling Jeugd	22
Bijlagen	
1. Functieboek en generieke koppelingen afdeling Jeugd	24
2. Was/wordt-lijst afdeling Jeugd	75
3. Financiële overzichten	76

Aanleiding

De Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO) heeft de opdracht om een nieuw organisatieonderdeel Jeugd binnen de gemeente Amsterdam voor te bereiden die op 1 januari 2015 kan starten. Deze opdracht vloeit voort uit twee besluiten:

Nieuwe Jeugdwet

Op 18 februari 2014 is de Jeugdwet aangenomen door de Eerste Kamer. Op grond van deze wet is de gemeente met ingang van 1 januari 2015 verantwoordelijk voor alle vormen van jeugdhulp. Tot dan toe was de taak van de gemeente beperkt tot de jeugdgezondheidszorg (in het kader van de Wet publieke gezondheid) en opvoed- en opgroei-ondersteuning (in het kader van de Wet maatschappelijke ontwikkeling). Vanaf 2015 krijgt de gemeente ook de verantwoordelijkheid over de jeugdzorg, jeugdbescherming en jeugdreclassering, de geestelijke gezondheidszorg, de (licht)verstandelijk beperkten-zorg en een belangrijk deel van de AWBZ-zorg voor jeugdigen (begeleiding, persoonlijke verzorging en kortdurend verblijf). Alleen de langdurige zorg voor verstandelijk beperkten en de somatische zorg blijft buiten de verantwoordelijkheid van de gemeente en is verankerd in respectievelijk de Wet langdurige zorg (= kern AWBZ) en Zorgverzekeringswet.

Organisatieontwikkeling gemeente Amsterdam

Op 18 februari 2014 heeft het College van B&W een voorgenomen besluit genomen over de fijnstructuur van de nieuwe gemeentelijke organisatie. In het besluit heeft het College ingestemd met het organisatieplan voor een cluster Sociaal met zeven resultaatverantwoordelijke eenheden (Rve's). De afdeling Jeugd is vanwege de inhoudelijke samenhang ondergebracht in de Rve Onderwijs/Jeugd/Zorg (OJZ) van het cluster Sociaal. De definitieve vorm van de afdeling Jeugd was nog niet opgenomen in het voorgenomen besluit van het College van B&W over de fijnstructuur. Dit betreft een nieuwe reorganisatie.

Gelijktijdig met dit reorganisatieplan Jeugd wordt ook het reorganisatieplan Zorg aan het College als voorgenomen besluit voorgelegd. Belangrijkste onderscheid tussen de twee afdelingen is dat Jeugd in tegenstelling tot Zorg geen uitvoerende taken heeft. Het is een strikte beleidsafdeling, die vanuit een integrale weging van de kwaliteit van de gehele jeugdketen besluit over inkoop en subsidies van uitvoerende organisaties en over de (in)richting en ontwikkeling van het nieuwe jeugdstelsel. Vanwege dit verschil in karakter wordt de uitvoering van de PGB-regeling voor jeugdigen vanuit de nieuwe jeugdwet in onderling overleg belegd bij de afdeling Zorg.

In dit voorliggende reorganisatieplan is een aanzet gemaakt voor het doorwerken en beschrijven van de relaties tussen de beleidsafdeling Jeugd en de andere afdelingen binnen de Rve OJZ. Met name in paragraaf over de Pijfach-functies komt de samenhang en onderlinge dienstverlening van en met de ondersteunende organisatieonderdelen van cluster sociaal, de clusterstaf en van de cluster bedrijfsvoering naar voren. Er wordt nog gewerkt aan het formuleren van cluster-brede uniforme rekenregels voor toedeling van capaciteit en middelen over en weer. Daar waar dit nog in ontwikkeling is, wordt in dit reorganisatieplan gekozen voor een op de praktijk-gebaseerde raming, geëxtrapoleerd naar de nieuwe situatie in 2015.

De reorganisaties Zorg en Jeugd vormen één reorganisatiedomein, nu beide te vormen afdelingen zich zullen (blijven) bevinden in de RVE Onderwijs, Jeugd en Zorg. De personele gevolgen van de krimp bij de afdeling Jeugd, kunnen mogelijk opgevangen worden door de uitbreiding van de formatie bij de afdeling Zorg. Dit biedt meer mogelijkheden voor plaatsing van medewerkers op geschikte functies. Met de COR wordt afgesproken dat de verdere uitwerking van de was/wordt-lijsten en de functiecategorie bepalingen voor deze twee reorganisaties in het zomerreces worden nagezonden

Leeswijzer

Het voorliggende reorganisatieplan Jeugd focust op de personele en organisatorische invulling van de nieuwe afdeling Jeugd. Voor de inhoudelijke kaders en de inrichting van het nieuwe jeugdstelsel verwijst dit plan naar al eerder genomen collegebesluiten, zoals het Koersbesluit Om het Kind en de besluitvorming door het nieuwe college rondom de vorming en inrichting van de Joint Venture, als opdrachtgever voor de Ouder- en- Kind -teams. Voor het begrip van de context voor de personele doorontwikkeling van de nieuwe afdeling en de organisatorische en personele keuzes die daarin zijn gemaakt, wordt de hoofdlijn van deze inhoudelijke kaders kort beschreven.

Ten overvloed wordt hier opgemerkt dat dit reorganisatieplan niet over de Joint Venture en de vormgeving en personele invulling van de Ouder- en- Kind- teams gaat. De afdeling Jeugd heeft een belangrijke rol in de aansturing van deze teams maar heeft in de teams zelf geen rol. Dat geldt wel voor de GGD. Jeugdgezondheidszorg(JGZ)-medewerkers van de GGD zullen in de Ouder- en-Kind-teams gaan werken..

1. Missie en doelen nieuwe jeugdstelsel

De gemeenteraad heeft in het *Koersbesluit Om het kind* (mei 2013) de kaders voor het nieuwe gemeentelijke jeugdstelsel vastgelegd en de missie en doelen als volgt gedefinieerd:

In Amsterdam groeien kinderen en jongeren veilig en gezond op, ontwikkelen hun talenten en participeren volwaardig en verantwoordelijk.

1. Ouders en jeugdigen benutten hun eigen kracht en die van de omgeving bij het oplossen van ontwikkel- en opvoed- en opgroei problemen.
2. Amsterdam heeft een sterke pedagogische infrastructuur, waardoor kleine problemen klein blijven en talenten worden ontwikkeld.
3. Amsterdam biedt passende zorg voor jeugd (zo veel mogelijk) in de vertrouwde omgeving van gezin, school en buurt.
4. De Amsterdamse zorg voor jeugd is goed afgestemd op de (extra) onderwijsondersteuning om zo passend onderwijs te kunnen bieden aan alle leerlingen.
5. De Amsterdamse zorg voor jeugd is transparant, effectief, efficiënt en betaalbaar.

In het *Meerjarenbeleidsplan Sociaal Domein* van de gemeente Amsterdam (2015-2018) zijn deze missie en doelen voor de komende jaren toegespitst op zes maatschappelijke doelen:

- Meer jeugdigen met een gezonde leefstijl
- Meer jeugdigen op gezond gewicht
- Meer jeugdigen groeien psychosociaal gezond op
- Meer jeugdigen vinden optimale aansluiting bij de arbeidsmarkt
- Meer jeugdigen doorlopen hun schoolbaan optimaal
- Meer jeugdigen groeien op in een veilige en positieve gezinssituatie

1.1 Doelgroep

De doelgroep in de stad bestaat uit ongeveer 100.000 gezinnen, met 143.000 jeugdigen tot 18 jaar en 67.000 jongeren tussen 18 en 23 jaar. Zij worden ondersteund door meer dan 4500 jeugdwerkers van 120 instellingen in Amsterdam. Het beschikbare budget voor jeugdhulp is ongeveer € 255 miljoen. Vanuit het beleidsterrein werk en inkomen is de jeugd tot 27 jaar de doelgroep.

De klantfilosofie in het nieuwe jeugdstelsel is gebaseerd op eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht van ouders, kinderen en sociale netwerken. Overeenkomstig de Jeugdwet zal de gemeente waar mogelijk ouders en jeugdigen keuzevrijheid bieden middels een aanbod van passende zorgvormen op buurtniveau en specialistische jeugdhulp op regionaal niveau.

1.2 Samenwerking stad en stadsdelen

De centrale stad is verantwoordelijk voor de kaders van het jeugdbeleid en de centrale aansturing van het nieuwe jeugdstelsel. De nieuwe – door het college en de raad vastgestelde – bevoegdhedenverdeling tussen centrale stad en stadsdelen (bestuurscommissies) ten aanzien van het Jeugddomein zijn uitgangspunt voor de taakafbakening en de samenwerking tussen de centrale beleidsafdeling Jeugd en de stadsdelen. Concreet houdt dit in dat de stadsdelen – binnen stedelijke kaders – de *bevoegdheid* hebben met betrekking tot Welzijn (waaronder het jongerenwerk). Verder hebben de stadsdelen een *mandaat* voor Jeugd en Veiligheid vergelijkbaar met de situatie van voor 19 maart 2014, ook hier met de vaststelling dat dit binnen stedelijke kaderstelling plaatsvindt. Mocht de ontwikkeling van het nieuwe jeugdstelsel hiertoe aanleiding geven dan kan dit mandaat worden bijgesteld. Voor het overige geldt dat de bevoegdheden voor het Jeugddomein bij de centrale stad zijn belegd.

Na het zomerreces gaan stadsdelen en centrale stad met een gezamenlijk commitment aan de slag om het gebiedsgericht werken en de dragende samenwerking verder uit te werken. De opdracht hierbij is om te komen tot een heldere taakverdeling met als uitgangspunt dat stadsdelen en centrale stad elkaar versterken in een optimaal resultaat voor jeugdigen en hun ouders. Inzet hierbij is om het zogenaamde ‘grijze gebied’ in het jeugddomein zoveel als mogelijk te minimaliseren, zonder alles volledig dicht te timmeren; stad en stadsdelen gaan het gebiedsgericht werken de komende jaren lerend ontwikkelen.

Ook de verdere verbinding tussen de drie decentralisaties binnen een gebiedsgerichte aanpak vraagt nog om nadere uitwerking. Ook dit krijgt de komende periode een vervolg. Tot slot vraagt de wet passend onderwijs speciale aandacht: passend onderwijs zal met name in deze bestuursperiode – vanuit het nieuwe collegeakkoord – op een goede manier moet worden ingebed in het nieuwe

jeugdstelsel. De uitwerking van het overleg tussen stad en stadsdelen wordt opgenomen in het definitieve collegebesluit over het reorganisatieplan Jeugd.

In het coalitieakkoord 2014-2018 heeft het nieuwe college zijn ambitie voor jeugdzorg en jeugdbescherming verwoord. Belangrijke elementen van het akkoord zijn de versterking van de signaleringsfunctie van het onderwijs, de aansluiting van hulpverlening en het principe dat voor elk gezin een regisseur het aanspreekpunt is. Verder worden genoemd het voorkomen van uithuisplaatsingen en de preventieve interventies om het ontsporen van kinderen te voorkomen. De nieuwe afdeling Jeugd wordt opgericht om het gemeentebestuur en de bestuurscommissies te ondersteunen bij deze taakuitoefening

2. Huidige situatie

2.1 Knelpunten in het huidige jeugdstelsel

Het Koersbesluit Om het kind signaleert dat de organisatie van het huidige jeugdstelsel te versnipperd, te duur en te bureaucratisch is. Mede gezien de Rijksbezuinigingen moet de zorg voor de jeugd goedkoper, eenvoudiger en met minder regels georganiseerd worden. Ook moet de jeugdhulp dichterbij de burgers (op wijkniveau) en meer vanuit de eigen kracht van jeugdigen en ouders worden vorm gegeven.

2.2 Oplossing: integraal jeugdbeleid

Als oplossing voor de gesignaleerde knelpunten kiest de gemeente Amsterdam voor een nieuw integraal jeugdbeleid. De gemeente richt haar ambitie voor hervorming van het jeugdstelsel op de volgende hoofdpunten:

Eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht

- ruimte voor kinderen, ouders en sociale netwerken
- uitgangspunt voor professioneel handelen en sturing

Kleine problemen blijven klein

- normaliseren van alledaagse opvoedvragen
- sterke pedagogische infrastructuur (buurt, OKC, kinderopvang, school)
- ouder- en kindadviseur: generalist, vertrouwenspersoon en kostenbewust

Snel effectieve hulp dichtbij

- specialist schuift aan of effectieve doorverwijzing
- passende onderwijs- zorgarrangementen
- een gezin, een plan een hulpverlener

Goedkopere dienstverlening

- minder schakels en coördinatie
- niet langer op voorhand inkopen van zorgaanbod
- voorkomen dat problemen erger worden

2.3 Huidige organisatie

Binnen de (groot)stedelijke context van Amsterdam worden de ambtelijke taken op het gebied van jeugdhulp momenteel uitgevoerd door medewerkers van het team Jeugd van DMO, het programmateam Om het Kind van DMO, het team Jeugdzorg van de Stadsregio, de GGD (jeugdgezondheidszorg) en medewerkers uit de stadsdelen.

- Team Jeugd beheert nu een budget van ongeveer 30 miljoen, de stadsdelen bij elkaar 45 miljoen;
- Team Jeugd en de stadsdelen onderhouden subsidierelaties met 20-30 instellingen, veelal op concrete activiteiten, in bijna geen enkel geval met een instelling als geheel;
- Team Jeugd en stadsdelen subsidiëren vooral activiteiten in het preventief jeugdbeleid en het domein van jeugd & veiligheid en maatschappelijke opvang;
- Team Jeugd en stadsdelen subsidiëren instellingen voor specifieke taken in de stad en monitoren en evalueren ook op het niveau van deze taken. Er wordt momenteel niet specifiek gestuurd en beoordeeld op de keten waarbinnen deze activiteiten plaatsvinden behalve enkele specifieke ketens zoals die rond de zwerfjongeren.
- Het huidige team van de stadsregio beheert een budget van 215 miljoen, waarvan ongeveer 96 miljoen bestemd is voor de inwoners van Amsterdam. Tevens subsidieert en beoordeelt het team op de bredere keten van jeugdzorg, binnen het beperkte huidige wettelijke kader.
- De overige taken die worden overgedragen naar de gemeente liggen nu bij de rijksoverheid, de zorgverzekeraars, zorgkantoren en de indicatiebureaus. Daarvan wordt geen capaciteit overgedragen, wel budget.

De huidige gemeentelijke organisatie heeft ongeveer 40 formatieplaatsen die worden ingezet ten behoeve van beleidsadvies en realisatie Centraal Jeugdbeleid. Om te komen tot een integraal jeugdbeleid wordt een aantal huidige taken van deze onderdelen en nieuwe taken ondergebracht in een nieuwe afdeling Jeugd binnen de Rve Onderwijs/Jeugd/Zorg van het cluster Sociaal.

In voorbereiding op de reorganisatie zijn de huidige werkzaamheden van de betrokken medewerkers geïnventariseerd en is de gewenste formatie bepaald. De omzetting van de huidige formatie naar de nieuwe formatie is opgenomen in de was-wordt-lijst van de afdeling Jeugd (zie personele paragraaf op pag. 9).

De aanpak van de reorganisatie is gebaseerd op het Draaiboek Reorganisaties 2013 en het Sociaal Plan (NRGA/SPA H16) van de gemeente Amsterdam.

3. Nieuwe organisatie

3.1 Inrichting zorg voor de jeugd in vier zorgvormen

De afdeling Jeugd wordt verantwoordelijk voor het integrale jeugdbeleid van de gemeente Amsterdam. Daaronder vallen alle vormen van jeugdhulp en jeugdzorg en ook nog de domeinen Jeugd-geestelijke gezondheidszorg (JeugdGGZ) en Jeugd-(licht)verstandelijke beperkingen (JeugdLVB).

De taken binnen het jeugddomein worden geordend naar vier zorgvormen:

1. Digitaal platform
2. Ouder- en kindteams en Samen Doen-teams
3. Flexibel aanbod in de wijk
4. Gespecialiseerde stedelijke of regionale voorzieningen

De Ouder- en Kind-teams vormen de nieuwe ^{1e} lijn voor jeugdhulp en zijn vrij toegankelijk en herkenbaar voor burgers. Dat geldt ook voor de Samen Doen-teams die zich richten op de meest kwetsbare gezinnen met meervoudige problematiek. Het flexibel aanbod en de gespecialiseerde stedelijke of regionale voorzieningen zitten in de 2^e lijn en zijn alleen op indicatie van een zorgprofessional toegankelijk voor burgers.

De gemeente is samen met de deelnemende zorginstellingen verantwoordelijk voor de aansturing van de 22 Ouder- en Kind-teams. Dit is vormgegeven via een Joint Venture. Afstemming op bestuurlijk niveau vindt plaats in de stuurgroep van de Joint Venture. De prestatiedialoog met de 22 teams wordt gevoerd door een programmadirectie bestaande uit een vertegenwoordiger van de afdeling Jeugd en van de gezamenlijke instellingen. Zij worden daarbij ondersteund door medewerkers van de afdeling en cluster Sociaal en van de instellingen.

De afdeling Jeugd is verder verantwoordelijk voor de contractering van het flexibel aanbod en de stedelijke/regionale voorzieningen. De organisatie van dat aanbod ligt bij de zorginstellingen. De afdeling Jeugd draagt voorts bij aan de ontwikkeling van het Digitaal Platform, die voor het brede sociaal domein wordt opgezet.

Voor de opdrachtverlening aan de gecertificeerde instellingen die de jeugdbescherming en jeugdreclassering uitvoeren werkt de gemeente Amsterdam samen met de 5 andere gemeenten in de regio Amsterdam-Amstelland.

Voor de gespecialiseerde regionale voorzieningen werkt de gemeente Amsterdam om de organisatie daarvan zo efficiënt mogelijk in te richten en aan te bieden samen de Amstelland gemeenten en de gemeenten in de regio Zaanstreek Waterland. Er zijn gemeenschappelijke inkoopafels vormgegeven van waaruit de inkoop 2015 (en 2016) wordt voorbereid.

3.2 Visie op werking afdeling Jeugd

De afdeling Jeugd wordt budgetbeheerder voor alle taken met een budget van ongeveer € 255 miljoen en onderhoudt straks inkooprelaties met 45 grote of grotere instellingen en vele tientallen kleine organisaties en zelfstandigen. Sommige instellingen zijn voor de hele financiering afhankelijk van de gemeente. Zoals hiervoor aangegeven participeert de afdeling in de dagelijkse sturing op de Ouder- en Kind-teams.

In de nieuwe situatie is de kerntaak van de afdeling Jeugd om op de hele keten van jeugdhulp te sturen, “van hielpruk tot gesloten inrichting” oftewel van preventie tot het gedwongen kader. Ook is er een verbreding van het wettelijk kader omdat jeugdzorg, JeugdGGZ en JeugdLVB samen komen in de nieuwe jeugdwet. Daarmee komt de effectiviteit van de hele keten in beeld van de afdeling en moeten vanuit de integrale beoordeling daarvan besluiten genomen worden over inkoop en subsidies op deelactiviteiten. Daarmee kantelt in feite de benadering.

In het verlengde daarvan wordt ook de monitor- en onderzoekstaak van de nieuwe afdeling anders: het hele jeugddomein moet in kaart worden gebracht, er wordt meer gestuurd op de kwaliteit van de hele keten en de maatschappelijke effecten en ook onderzoeken over werkwijzen, ontwikkelingen aanbod, stelselvragen moeten vanuit de afdeling worden geëntameerd. Daarnaast vraagt sturing op

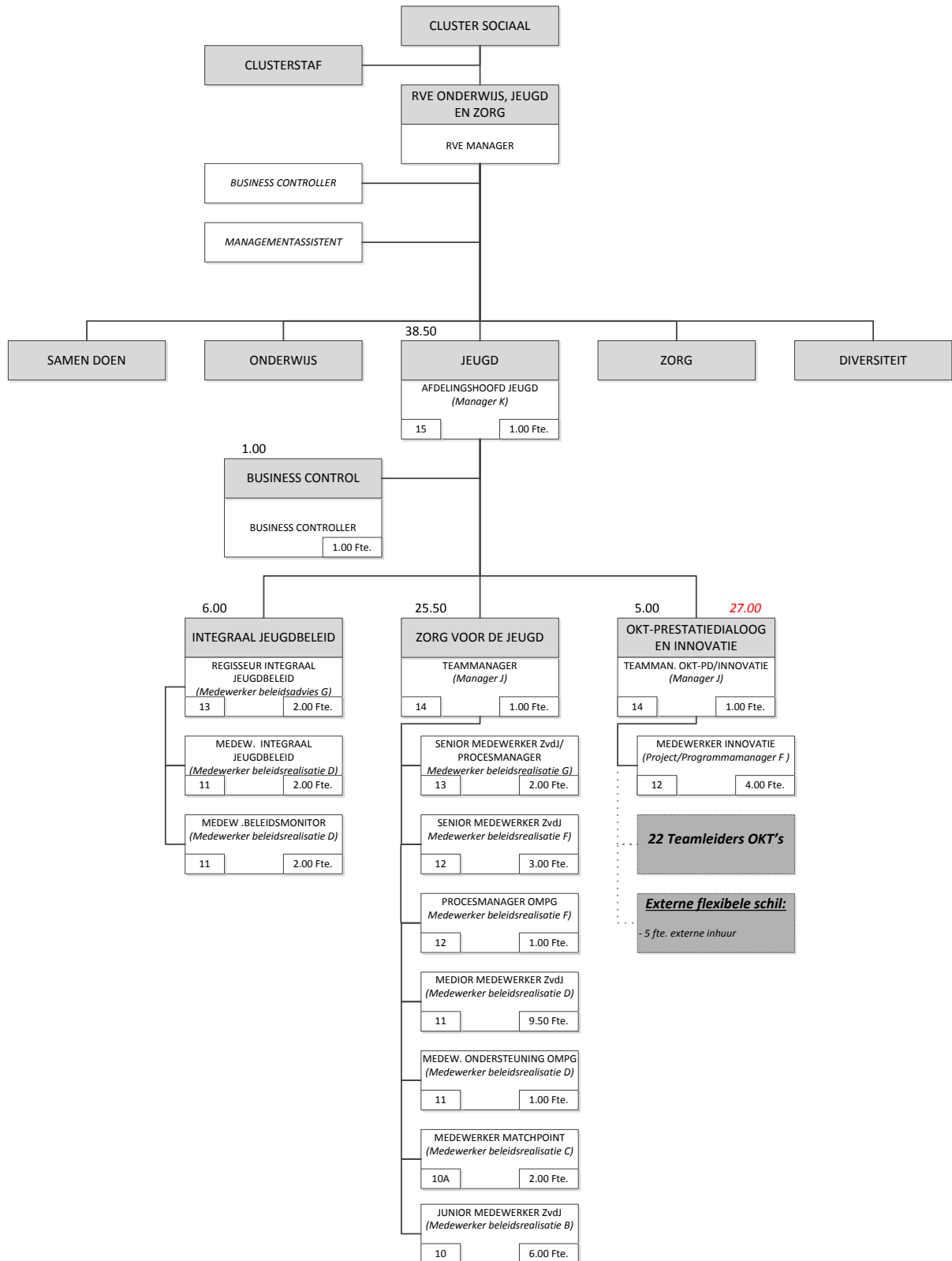
stelselniveau ook uitgebreidere financiële analyses op macroniveau. Er is meer expertise nodig op het terrein van financiële analyses, onderzoek en monitoring.

Met de verantwoordelijkheid voor het hele jeugdzorgstelsel wordt de gemeente ook aanspreekbaar op incidenten en ongelukken. Het politiek afbreukrisico neemt fors toe en daarmee ook de sensitiviteit en daadkracht van de afdeling als adviseur en bewaker van het stelsel.

De algemene beweging is dat de centrale beleidsadviseurs op de inhoud veel meer op tactisch-strategisch niveau moeten gaan werken, waar nu vooral op operationeel-tactisch niveau wordt geopereerd. Dat geldt niet alleen voor de inhoud (meer op grote lijnen en het hele stelsel, minder op specifieke beleidsinhoudelijke deelterreinen) maar ook voor de invulling van het opdrachtgeverschap. Het zwaartepunt verschuift van subsidie naar inkoop. De medewerkers worden van subsidieverstrekker die veel zelf doen (met financiële ondersteuning), opdrachtgever voor de nieuwe inkoop- en subsidieorganisatie binnen het cluster Sociaal.

De medewerkers onderhouden straks relaties met de bestuurders van de instellingen waar dat nu vooral de taak is van het teamhoofd en enkele strategische adviseurs. Verder is er een aanzienlijke verbreding van de inhoudelijke expertise nodig, zodat het hele jeugddomein in beeld komt. Dat vraagt om medewerkers die zich minder specialiseren en op meer strategisch niveau kunnen schakelen met gebruikmaking van expertise.

3.3 Organogram afdeling Jeugd



Toelichting:

De afdeling Jeugd bundelt voor Amsterdam, als centraal gemeentelijk orgaan, alle doelstellingen, inzet middelen, onderwerpen en acties m.b.t. het jeugddomein. Dit op basis van een integrale visie op - en benadering van - het jeugdbeleid. Kerntaak van de afdeling Jeugd is hierbij het sturen van de hele keten van jeugdhulp: 'van hielprik tot gesloten inrichting'. Dit op basis van de volgende concrete vier resultaatgebieden:

Integraal Jeugdbeleid:

- Het integraal jeugdbeleid van de gemeente omvat alle activiteiten van de verschillende organisatie-onderdelen van de gemeente die zijn gericht op kinderen en jongeren. De Zorg voor de jeugd is daar een van. Maar het betreft bijvoorbeeld ook onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkttoeleiding, inkomen, sport, participatie en wonen. Het proceseigenaarschap voor het integraal jeugdbeleid is in het collegebesluit Organisatieplan cluster Sociaal expliciet belegd bij de afdeling jeugd. Dat is dus een aparte taak naast de Zorg voor de jeugd. Het gaat hier om regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden, het plegen van interventies in de diverse processen en het adviseren van het bestuur over te treffen maatregelen bij geconstateerde knelpunten. De procesregie voor het integrale jeugdbeleid wordt afgestemd met de strategische unit van de Clusterstaf om de verbinding en synergie van het jeugdbeleid met het strategische clusterbeleid te bevorderen. Afhankelijk van de bestuurlijke opgave en gevoeligheid van onderwerpen zal de regisseur flexibel contact leggen met de Clusterstaf.

Zorg voor de Jeugd:

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de Rve Subsidies en Inkoop Sociaal binnen het cluster Sociaal.

Innovatie:

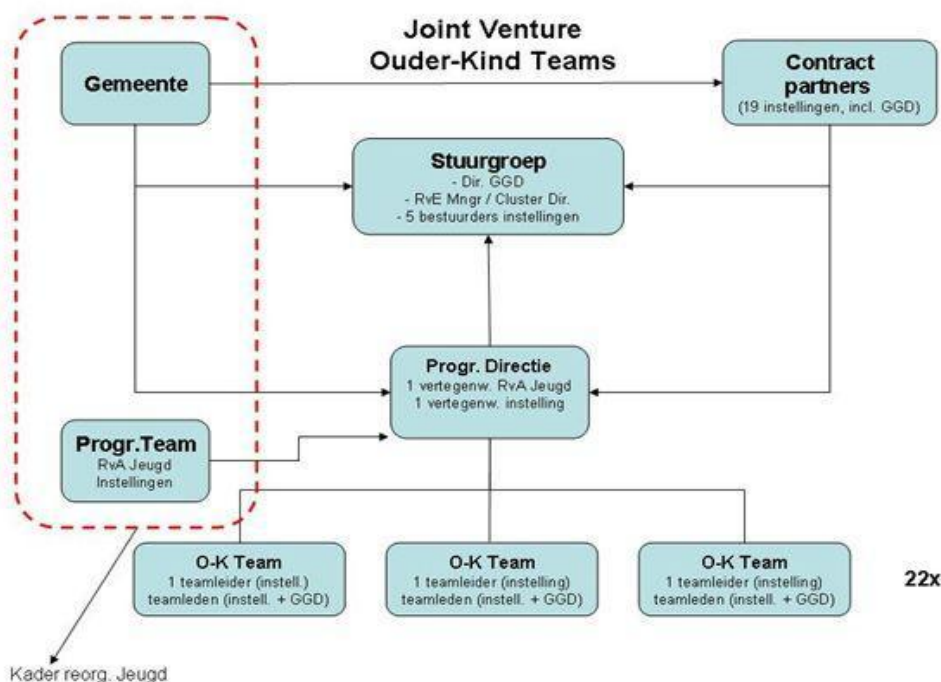
- hoewel innovatie als vanzelfsprekend bij een nieuwe beleidsafdeling bij elk onderdeel van die afdeling ingebed moet zijn, wordt er voor de eerste twee jaar extra capaciteit vrijgemaakt voor het ontwikkelen, implementeren en borgen van nieuwe beleidsdoelstellingen/instrumenten binnen het nieuwe stelsel van het domein Jeugd. Dit op basis van concrete programma's en projecten. De opbrengst vanuit deze innovatie-unit wordt direct teruggekoppeld aan zowel de Ouder- en Kind-teams als de unit Zorg voor de Jeugd bij wie het opdrachtgeverschap ligt aan veldpartijen.

Ouder- en Kind-teams Prestatiedialoog:

- het monitoren van - en het rapporten over - de resultaten van de Ouder- en Kind-teams op basis van een gestructureerd overleg- en evaluatieplatform met alle 22 teamleiders van de Ouder- en Kind-teams. Dit in opdracht van de politiek opdrachtgever en op basis van een duale verantwoordelijkheid voor de resultaten van de Ouder- en Kind-teams (Joint Venture).

Organisatieschema Joint Venture Ouder- en Kind-teams

Zoals eerder genoemd is de gemeente samen met de zorginstellingen verantwoordelijk voor de 22 Ouder- en Kind-teams, via de Joint Venture. In onderstaand figuur wordt schematisch weergegeven hoe de sturing eruit ziet. Dit reorganisatieplan betreft alleen de organisatie van de gemeentelijke taken, aangegeven binnen het kader met de rode stippellijn. Het daarin genoemde programmteam ondersteunt de programmadirectie van de Joint Venture. Daarin zitten medewerkers van de gemeente, maar ook instellingen leveren een bijdrage. De medewerkers van de gemeente werken bij de afdeling Jeugd, team OKT-prestatiedialoog en Innovatie.



De formatie en het functieboek van de afdeling Jeugd zijn uitgewerkt in de personele paragraaf (zie pag. 17 e.v.).

3.4 Hoofdtaken afdeling Jeugd

De belangrijkste taken van de afdeling zijn:

Integraal Jeugdbeleid	Zorg voor de jeugd	OKT-prestatiedialoog en Innovatie
- Binnengemeentelijke afstemming integraal jeugdbeleid (regierol) - Realisatie integraal jeugdbeleid - Beleidsmonitor (bestuurlijke en managementinformatie) - Strategische relaties met stakeholders in gemeente, regio en landelijk (inhoudelijk en financieel)	- Beleidsontwikkeling - Opdrachtgeverschap contractering zorgaanbod - Opdrachtgeverschap Opvang en afhandeling meldingen kindermishandeling en crisis (AMHK¹) - Opdrachtgeverschap Jeugdbescherming en –reclassering - Procesregie escalatie complexe casuïstiek (OMPG²) - Opdrachtgeverschap Basisaanbod algemene jeugdvoorzieningen - Procesbeheer beschikkingen, bezwaar en beroep, klachtenafhandeling conform Jeugdwet - Opdrachtgeverschap Verwijsindex risicjongeren (Matchpoint) - Opdrachtgeverschap Digitaal platform	- Sturing op ontwikkeling en prestaties OKT's (joint venture) - Innovatie zorgproducten (ism. zorginstellingen) - Ontwikkeling monitor en contractmanagement (ism. rve Inkoop & Subsidie)

3.5 Producten Programma Om het kind

Het Programma Om het kind heeft in diverse projecten producten ontwikkeld om de gemeentelijke organisatie in staat te stellen de jeugdhulp conform de gestelde bestuurlijke en wettelijke eisen uit te voeren. Het betreft o.a. een verordening Zorg, een meerjarenbeleidsplan voor jeugdhulp, een netwerkscan en sociale kaart van het jeugddomein, een klachtenregeling, de inrichting van een functie vertrouwenspersoon, digitaal gezinsdossier, digitaal platform en diverse samenwerkingsafspraken met

¹ AMHK = Advies- en meldpunt huiselijk geweld en kindermishandeling

² OMPG = Overlastgevende Multi-probleem gezinnen

jeugdbescherming, jeugdreclassering en jeugdstrafrechtken, met medische zorgspecialisten en het onderwijsveld.

In de tweede helft van dit jaar zullen de producten van de drie gedecentraliseerde Rijkstaken (AWBZ en WMO, Jeugdwet en Participatiewet) worden geïnventariseerd en overgedragen aan de staande organisatie. De bulk van de producten op het gebied van jeugdhulp zal worden ondergebracht in de afdeling Jeugd.

3.6 Ontwikkelopgaven

Met de overdracht van producten uit het Programma Om het kind tot 1 januari 2015 is de transitiefase tot de vorming van een afdeling Jeugd voltooid. Vanaf 2015 gaat een transformatieperiode in van in ieder geval twee jaar waarin de afdeling Jeugd een aantal ontwikkelopgaven zal voortzetten. In het organisatieplan van de cluster Sociaal zijn twee specifieke ontwikkelopgaven genoemd op het gebied van Jeugd:

- De decentralisatie van de jeugdzorg
- De bevoegdhedenverdeling tussen stad en stadsdeelorganisaties

Het betreft o.a. de innovatie van producten in samenwerking met de zorginstellingen in het wijkgericht werken vanuit de OKTeams, de samenhang met de integrale wijkteams/Samen Doen teams, de (door)ontwikkeling van het meldpunt AMHK en de doorontwikkeling van het Persoonsgebonden budget (PGB) in samenhang met de afdeling Zorg.

3.7 Rollen afdeling Jeugd

Om haar verantwoordelijkheid voor het jeugdbeleid waar te maken, oefent de afdeling Jeugd de volgende vijf rollen uit naar de betrokken partijen:

Opdrachtgever: de afdeling Jeugd is opdrachtgever voor de zorg voor de jeugd, waaronder begrepen de taken die worden overgeheveld in het kader van de decentralisatie, de huidige taken van Team Jeugd van DMO en de taken die nu nog zijn belegd bij de stadsdelen (het gehele basispakket Ouder en Kind Centra).

Budgetbeheerder: de afdeling Jeugd is budgetbeheerder voor deze taken (ongeveer € 255 miljoen)

Beleidsadviseur: de afdeling is de beleidsadviseur voor het gemeentebestuur op het domein van de Zorg voor jeugd.

Beleidsrealisator: toezien op uitvoeren vastgesteld beleid.

Proceseigenaar: in het reorganisatieplan van de gemeente is de afdeling aangewezen als proceseigenaar voor het integraal jeugdbeleid.

3.8 Sturing en integrale processen

Binnen het cluster Sociaal wordt via de hiërarchische lijn gestuurd op taken en horizontaal op processen, ketens en programma's. Deze matrixsturing geeft het cluster de mogelijkheid om te sturen op **samenhang** in de aanpak van opgaven in de stad. Hetzij door hiërarchisch sturen op de "vaste" resultaatgebieden, hetzij door over de resultaatgebieden en organisatorische eenheden heen te sturen. Dit laatste gebeurt door proceseigenaren bij permanente ketens, processen of opdrachten en door programmamanagers bij tijdelijke opdrachten.

De inrichting van de afdeling Jeugd sluit aan bij de besturingsfilosofie van het cluster Sociaal. Het betreft een mengvorm van hiërarchische sturing (via de afdelingsmanager en de teammanagers) en horizontale sturing via procesmanagers Zorg voor de jeugd en procesregisseurs Integraal jeugdbeleid.

Verankering resultaatsturing: De afdeling Jeugd volgt de methode van resultaatsturing zoals zal worden toegepast in het Cluster Sociaal. Dit betekent voor de medewerkers dat er in de afdeling Jeugd wordt gestuurd op alle niveaus middels sturingsgesprekken in de vorm van de prestatiedialoog (presteren, leren en verbeteren). Daarnaast levert de afdeling haar bijdrage aan het sturingsgesprek tussen de Rve-manager OJZ en de stedelijk directeur.

3.9 Management/leiderschap en cultuur

Het lijnmanagement van de afdeling Jeugd bestaat uit het afdelingshoofd (38,5 fte.), de teammanager Zorg voor de jeugd (25,5 fte.) en de teammanager OKT-Prestatiedialoog en Innovatie (5 fte.). Het managementteam wordt bijgestaan door de senioren met procestaken op functionele aansturing, en een specifieke verantwoordelijkheid voor de afdelingsresultaten.

Het management van de afdeling Jeugd past de management- en leiderschapsfilosofie en de culturele principes van het cluster Sociaal toe binnen de afdeling: door ervoor te zorgen dat medewerkers in hun kracht staan, door hun vakmanschap te respecteren en actief te benutten, door ze verantwoordelijkheid te geven en door hun talent te benutten voelen medewerkers zich verbonden met de resultaten. Medewerkers en managers zijn professionals. Zij krijgen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en zijn zich bewust van de verantwoordelijkheid die hierbij hoort. Managers faciliteren dat medewerkers hun verantwoordelijkheid oppakken en sturen bij als afwijkingen dreigen.

De leidinggevende heeft een grote invloed op de mate waarin medewerkers ruimte en prikkels krijgen om te werken vanuit vakmanschap en talent. Dat is nodig om talent en ondernemerschap te activeren. Deze investering leidt tot duurzame professionalisering. Van de leidinggevende wordt onbaatzuchtigheid en persoonlijke wil verwacht om talent te laten groeien, uit te dagen en dus ook te laten uitvliegen, in het belang van de resultaten van cluster, stad en individu. Iedereen in het cluster en de afdeling draagt bij aan organisatieontwikkeling en het verhogen van prestaties.

Leidinggevend en zijn verantwoordelijk voor team- en organisatiebelang en investeren in het laatste door talent beschikbaar te stellen. Iedereen binnen het cluster en de afdeling doet deze inspanning, dat is niet vrijblijvend. Het uitgangspunt is het principe van gelijkheid. Iedereen draagt een percentage van zijn formatie bij aan organisatieontwikkeling, door rollen als projectleider, facilitator, *lean* coach, et cetera vrij te maken. Zo dragen alle medewerkers in het cluster bij aan de organisatieontwikkeling.

3.10 Lean werkprocessen

De gemeente Amsterdam wil een efficiëntere, effectievere en klantgerichte organisatie. Daarom is besloten om systematisch te gaan werken volgens de principes van Leanmanagement. Lean helpt om het werk terug te brengen naar de basis: waar ging het ook alweer om en wat wil de klant? Hoe werken we zo goed mogelijk samen aan het optimale eindproduct? Lean stimuleert een klimaat van voortdurende verbetering in de organisatie doordat de inzet en de talenten van alle medewerkers worden benut.

De nieuwe afdeling jeugd heeft voor ogen om werkprocessen volgens de principes van Lean in te richten. Medewerkers en leidinggevend en binnen de afdeling zullen zich altijd moeten afvragen of er klantwaarde zit in wat de afdeling doet of wat nodig is. Er zullen zeker de eerste tijd complexe vraagstukken op de afdeling afkomen, die medewerkers en leidinggevend en (met elkaar – multidisciplinair) zo goed mogelijk uiteen zullen rafelen en in begrijpelijke onderdelen zullen omvormen. Het benutten van de gezamenlijke denkkraft van alle medewerkers van de nieuwe afdeling jeugd is vanzelfsprekend onderdeel van de nieuwe manier van werken.

Bij deze sessies schuiven vanzelfsprekend ook medewerkers uit andere afdelingen, Rve's of clusters aan, zodat het gedeconcentreerd werken en de onderlinge verbondenheid direct zichtbaar wordt en wordt ingeoefend. De verantwoordelijkheid wordt zo laag mogelijk neergelegd, vanuit de overtuiging dat de inhoudelijke kennis bij de dossiereigenaar zit. Daar moet het advies vandaan komen, en ook weer uitgedragen worden. "Lerend ontwikkelen" blijft het motto voor Jeugd.

3.11 Samenhang met andere organisatieonderdelen

De afdeling Jeugd vormt de spil in het netwerk van jeugdhulp en onderhoudt relaties met verschillende onderdelen binnen de gemeente Amsterdam en de regio.

Het betreft relaties:

- Binnen de Rve OJZ: met het programma Samen DOEN, de afdeling Onderwijs (waaronder Leerplicht), de afdeling Zorg en de afdeling Diversiteit op inhoud en met het Bedrijfsbureau van de Rve voor ondersteuning. De afdelingen van de Rve zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden in de keten van zorg voor jeugd, volwassenen en kwetsbare huishoudens. Diversiteit is een belangrijk thema voor Jeugd omdat opvoeden en opgroeien in belangrijke maten ook cultuur-specifiek is. In het beleid en de uitvoering moet daar op ingespeeld worden

De individuele afdelingen voeren regie op het maatschappelijk veld en de Rve borgt de samenhang in de organisatie van de decentralisaties en van de samenwerking met partners. De ondersteunende taken Planning & Control en Managementassistentie worden geplaatst het Bedrijfsbureau van de Rve.

- Binnen het cluster Sociaal: met de Rve Subsidies & Inkoop Sociaal en de Clusterstaf (Strategische unit, Informatievoorziening unit en Planning&Control Financiën).
- Binnen de gemeente: met de Bestuur en Organisatie / Openbare Orde en Veiligheid, de afdeling Wonen van het cluster Ruimte en Economie, de cluster Bedrijfsvoering en de bestuurscommissies van de stadsdelen
- Binnen de regio: met omliggende gemeenten en private en (semi)publieke partners

Jeugdgezondheidszorg GGD

De taken van de jeugdgezondheidszorg (JGZ) worden vanaf 2015 uitgevoerd vanuit de Ouder- en Kind-teams. Voor de uitvoerende medewerkers van de GGD heeft dat geen rechtspositionele gevolgen. Zij blijven in dienst van de GGD en er is ook geen personele krimp voorzien. De inpassing in de Ouder- en Kind-teams heeft wel gevolgen voor het management van de JGZ. Deze zijn echter beperkt en betreffen waarschijnlijk vooral de regiomanagers. Om die reden zal de directeur van de GGD de personele gevolgen bespreken met de eigen ondernemingsraad en is een adviesprocedure richting de COR niet aan de orde. Dit is afgestemd met de COR en de OR van de GGD.

4. Financiële paragraaf

In dit overzicht zijn de personele apparaatslasten en dekking van de afdeling Jeugd opgenomen.

	Personeelsoverzicht afdeling Jeugd 2015	aantal	schaal	salaris	totaal
KOSTEN					
Management afdeling	Manager K	1	15	€ 115.900	€ 115.900
Integraal jeugdbeleid	Medew. Beleidsadvies G	2	13	€ 97.000	€ 194.000
	Medew. Beleidsrealisatie D	2	11	€ 79.700	€ 159.400
	Medew. Beleidsrealisatie D	2	11	€ 79.700	€ 159.400
Zorg voor de jeugd	Manager J	1	14	€ 106.000	€ 106.000
	Medew. Beleidsrealisatie G	2	13	€ 97.000	€ 194.000
	Medew. Beleidsrealisatie F	3	12	€ 89.800	€ 269.400
	medew. Beleidsrealisatie D	9,5	11	€ 79.700	€ 757.150
	medew. Beleidsrealisatie B	6	10	€ 70.000	€ 420.000
	Medew. Beleidsrealisatie C	2	10A	€ 74.900	€ 149.800
	Medew. Beleidsrealisatie F	1	12	€ 89.800	€ 89.800
	Medew. Beleidsrealisatie D	1	11	€ 79.700	€ 79.700
OKT-PD en Innovatie	Manager J	1	14	€ 106.000	€ 106.000
	Project/Programmamanager F	4	12	€ 89.800	€ 359.200
Externe inhuur		5		€ 100.000	€ 500.000
Totale salariskosten		42,5			€ 3.659.750
overhead 40%					€ 1.463.900
Totale apparaatslasten					€ 5.123.650
DEKKING					
begrote salariskosten jeugd					€ 1.194.320
begrote overhead jeugd					€ 984.920
over uit stadsdelen	13 fte	9	11	€ 79.700	€ 717.300
		4	10A	€ 74.900	€ 299.600
overhead 40%					€ 406.760
bijdrage rijk					€ 950.000
uitvoeringskosten					€ 4.552.900
dekking uit rijksmiddelen decentralisatie					€ 600.000
Totale dekking					€ 5.152.900
In dit overzicht zitten 3 aannames: 1. De inschatting is dat voor het uitvoeren van de taken van de RVA jeugd circa 13 fte over dient komen van de stadsdelen. Dit betekent een overdracht van middelen van de bestuurscommissies naar de centrale stad van ongeveer € 1,4 miljoen (salaris en overhead). De directie middelen en control is, als onderdeel van de gemeentelijke reorganisatie, bezig deze afspraak met de stadsdelen verder te formaliseren. 2. De bijdrage uit de rijksmiddelen voor de decentralisatie jeugdzorg ten behoeve de uitvoeringskosten van de RVA jeugd, wordt geschat op € 1,6 miljoen (€950.000 + € 600.000). Als minder middelen uit de stadsdelen overkomen is een hogere bijdrage uit de rijksmiddelen gewenst. 3. Voor het bepalen van de overheadkosten van de RVA jeugd, is een percentage van 40% gehanteerd van de kosten per FTE. Daarbij is nog geen rekening gehouden met een eventuele extra toename in werkzaamheden voor de ondersteunende functies. Bijvoorbeeld een bovengemiddelde stijging van de facturenstroom. 4. Voorsnog PM is de (binnengemeentelijk neutrale) bijdrage van de RVA Jeugd aan de bekostiging van het subsidiebureau Amsterdam					

Dienstverlening aan de bedrijfsvoering afdeling Jeugd: capaciteitsraming en bekostiging

De taken en functies van de bedrijfsvoering aanvullend op de eigen formatie voor afdeling Jeugd hebben betrekking op drie verschillende niveaus:

1. Centraal organiseren binnen cluster bedrijfsvoering / bestuur - en concernstaf

Standaardisatie mogelijk, komt voor in meerdere clusters, geen sterke verwevenheid met het primair proces. Per functie wordt er een ontwikkelpad bepaald en op termijn worden er expertisepools ontwikkeld per domein. Het betreft hier voornamelijk de volgende functies: communicatie en HRM.

2. Clusterstaf binnen cluster Sociaal en diverse bedrijfsvoeringonderdelen

Bestuurlijke ondersteuning, organisatorische en strategische advisering en ondersteuning. Het betreft hier de volgende functies: financiën & businesscontrol, informatievoorziening, databasebeheer en -analyse.

3. Rve's / Rva's

Specialistische ondersteuning specifiek voor het betreffende beleidsveld van de Rve in verband met de sterke verwevenheid met primair proces van de Rve, zo mogelijk op resultaatgebieden. Het gaat hierbij om de volgende functies: Subsidie en Inkoop, Klachtcoördinatie en Bezwaar en beroep.

Leidend principe bij de keuze voor een van deze niveaus is: *Centraal tenzij*. Dit betekent dat bedrijfsvoeringsmedewerkers centraal worden aangestuurd en werken bij het primair proces, tenzij het gaat om functies met een specialistisch karakter (quasi-bedrijfsvoeringsfuncties) en sterk verweven zijn met het hoofdproces van één specifiek cluster/Rve, bestuurscommissie, of de bestuurs- en concernstaf.

Aansturing:

Gelet op deze drie niveaus moet onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds centrale en decentrale aansturing en anderzijds geconcentreerd en gedeconcentreerd werken. De volgende voor de hand liggende varianten kunnen voor functionarissen van bedrijfsvoering aangaande afdeling Jeugd van toepassing zijn:

- Variant 1: *centrale aansturing, gedeconcentreerd werken*: functionaris werkt vanuit de cluster bedrijfsvoering (centrale aansturing) voor Rve OJZ (gedeconcentreerd werken, niveau 1).
- Variant 3: *decentrale aansturing, gedeconcentreerd werken*: functionaris werkt vanuit clusterstaf Sociaal (decentrale aansturing) voor een Rve OJZ (gedeconcentreerd werken, niveau 2).
- Variant 3: *decentrale aansturing, geconcentreerd werken*: functionaris werkt binnen Rve OJZ (decentrale aansturing en geconcentreerd werken, niveau 3).

Capaciteit:

De raming voor deze ondersteunende capaciteit is opgenomen in bijlage 3 'Financiële overzichten' op pagina 70. De raming is gebaseerd op het reële capaciteitsbeslag in de huidige praktijk, aangevuld met een inschatting van extra benodigde capaciteit in de nieuwe situatie. De kosten worden gedekt uit de opslag van 40% overhead op de personele kosten. Of dit voldoende is, wordt momenteel onderzocht in samenhang met de inrichting van de hele cluster Sociaal. Er wordt gezocht naar uniforme (toe-)rekenregels, waarmee benodigde capaciteit in kaart kan worden gebracht. In bijlage 3 is ook de werkbegroting 2015 van de afdeling Jeugd opgenomen. Voor de afdeling Jeugd worden geen verdere financiële risico's verwacht.

Persoonsgebonden budget (PGB) en beschikkingen Jeugd:

Voor de uitvoerende werkzaamheden van PGB-jeugd en jeugd-beschikkingen is in totaal ongeveer 19 fte. nodig. Het gaat hierbij om ongeveer 5.000 PGB op jaarbasis. De inschatting van 19 fte. personele capaciteit in de gemeentelijke backoffice kan nog wijzigen. Er zijn verschillende partijen betrokken bij de uitvoering van de PGB's en beschikkingen: de Sociale Verzekeringsbank (SVB), de gemeente (Rva Zorg) en de wijkteams (Joint venture). Op korte termijn is niet duidelijk welke taken SVB zal uitvoeren. Landelijk vinden nog gesprekken plaats over de definitieve inrichting van de extra fte en de financiële berekening. In de begroting Jeugd is voor een bedrag van € 1,5 mln. rekening gehouden voor de: 1) uitvoeringskosten SVB; 2) inrichten gemeentelijke backoffice en 3) vliegende keep OKT's. Ook wordt een voorbehoud gemaakt bij de raming van deze kosten. De definitieve verdeling van de lasten (€ 1,5 mln.) die nu zijn gereserveerd zal afhangen van de definitieve verdeling van de taken tussen betrokken partijen en van de mogelijkheden om de uitvoering van deze werkzaamheden te digitaliseren. Dan kan exact beoordeeld worden of de € 1,5 mln. in de begroting van de afdeling Jeugd voldoende is.

5. Personele paragraaf

5.1 Uitgangspunten voor de reorganisatie Jeugd

Op de reorganisatie zijn het vastgestelde Sociaal Plan Amsterdam (van 1 mei 2013) en het flankerend beleid 2013-2016 van toepassing. De personele paragraaf bestaat uit onder meer het nieuwe formatieschema, de was-woordt lijst en het organieke functieboek na reorganisatie. De functies zijn generiek gekoppeld aan het gemeentebrede functieboek.

Uitgangspunten:

1. De reorganisatie Jeugd is een nieuwe reorganisatie: het betreft een ontwikkelopgave;

De reorganisatie Jeugd volgt op de besluitvorming van de totale gemeentelijke reorganisatie in 2014. Deze reorganisatie past binnen de afspraken t.a.v. de doorontwikkelingsopdracht van de Gemeente Amsterdam. Deze reorganisatie moet afgerond en operationeel zijn op 1 januari 2015. De inschatting (half juni 2014) is dat de WAS formatie iets hoger is dan de WORDT formatie en dat er mede sprake zal zijn van nieuwe en sterk gewijzigde functies. Na afronding van het plaatsingsproces zal duidelijk zijn in hoeverre er sprake zal zijn van niet-geplaatsten. De inzet is om met flexibele inzetbaarheid boventalligheid te voorkomen, echter boventalligheid kan op voorhand niet worden uitgesloten.

2. Voor de doorontwikkeling Jeugd wordt 2 jaar uitgetrokken;

Gezien de complexiteit en de aard van de verandering is tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2017 een transformatieperiode nodig om tot een goed functionerend integraal jeugdbeleid voor de gemeente Amsterdam te komen. De ontwikkeling van de organisatie van de afdeling Jeugd, binnen de RVE OJZ, loopt daarmee gelijk. In het reorganisatieplan worden evaluatiemomenten ingebouwd: na 1 jaar vindt een korte tussenevaluatie en na 2 jaar de eindevaluatie plaats.

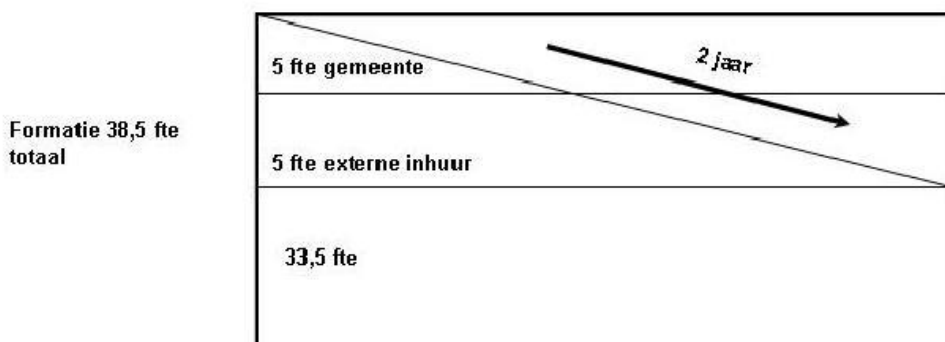
3. De basis voor de reorganisatie Jeugd is de formatie, zoals vastgesteld in de wordt-lijst afdeling Jeugd van de rve OJZ. Deze wordt-lijst is de uitgangssituatie voor de was-lijst 1.1.2015;

Op basis van de WAS-formatie Jeugd ingebracht door Stadsdelen en DMO volgt de functie-informatie uitvraag. De resultaatgebieden van de huidige functies, opgedragen werkzaamheden of taken worden vastgelegd op een FIF (Functie Informatie Formulier) en vergeleken met het Functieboek Jeugd 2015. Op basis hiervan wordt bepaald of er sprake is van een gelijke of sterk gewijzigde of nieuwe functie. Deze functievergelijking geschiedt tijdens de adviesaanvraag COR. In het reorganisatieplan wordt een inschatting gemaakt van de functiecategorie bepaling.

4. De totale ambtelijke WORDT-formatie VAST en FLEX van 38,5 fte is bepalend voor het plaatsingsproces;

Op dit moment is de WORDT-situatie 1.1.2015 bepaald op ca 33,5 formatieplaatsen VAST en ca. 10 formatieplaatsen TIJDELIJK (maximaal 2 jaar). Dit is noodzakelijk voor de ontwikkelopgave. Dit laatste noemen wij de flexibele schil. Wanneer binnen de flexibele schil externe expertise wordt ingehuurd, is het noodzakelijk dat deze expertise van de externe kracht d.m.v. kennisoverdracht uiteindelijk wordt belegd bij de vaste bezetting van de afdeling Jeugd. Hiermee borgt de organisatie dat de opgebouwde kennis en kunde bij de eigen medewerkers terecht komt, zodat op termijn externe inhuur minder noodzakelijk is en de flexibele inzet van eigen medewerkers wordt vergroot.

De totale **ambtelijke formatie van 38,5 fte** wordt ingezet tijdens het plaatsingsproces (33,5 fte. vast en 5 fte. tijdelijk). Daarnaast is er sprake van **5 fte. externe inhuur** voor de duur van 2 jaar in het team OKT-Prestatiedialoog en Innovatie.



De functies vragen van de medewerkers (zowel voor vaste als tijdelijke functies) specifieke competenties/kennis/vaardigheden en kunnen meer of minder passen bij persoonlijke ambities, interesses, omstandigheden enz..

Binnen deze reorganisatie is groeien naar een flexibele organisatie leidend, waar de medewerker wordt ingezet op de plek waar hij/zij nodig is en waar maximaal gebruik gemaakt van zijn/haar kwaliteiten.

Tijdens de ontwikkelopgave van twee jaar wordt bij iedere vacature in de flexibele schil een bewuste keuze gemaakt of deze functie opnieuw vacant wordt gesteld, voor welke duur en met welke invulling. Mogelijk dat verschuiving/taakroulatie een optie is. Voor deze analyse is manager Jeugd verantwoordelijk. Besluitvorming gebeurt door de Rve-manager OJZ. De inzet is om de 10 fte. formatie van de flexibele schil in die twee jaar af te bouwen zonder dat dit leidt tot niet gewenste personele gevolgen.

Vanaf 2015 zijn er vanuit de DMO was-lijst 3 medewerkers die tot 2017 de (pré)pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Deze opgaaf vanuit de stadsdelen ontbreekt op dit moment nog.

Ondersteunende functies met nieuwe formatie

De afdeling Jeugd heeft de centrale regie en budgetsturing op het gehele jeugdzorgstelsel in de stad. Daarvoor is ondersteunende capaciteit nodig. Deze wordt ingezet vanuit b.v. Rve Subsidies & Inkoop Sociaal, Financiën en de Clusterstaf Sociaal. Dat betekent dat er extra formatie wordt toegekend aan deze rve's/afdeling. Het gaat dan om uitbreiding formatie van bestaande functies. Indien een functie op de was-lijst Jeugd aangemerkt wordt als categorie 1 functie zal de functiehouder zijn/haar taak volgen, 'mens volgt werk' en bij voldoende formatie geplaatst worden op de nieuwe formatie bij de ondersteunende afdeling/Rve.

5. In oktober 2016 zijn de ontwikkelopgave/functies/formatie geëvalueerd;

De tussentijdse - en eindevaluatie zijn instrumenten om de ontwikkelopgave en bij behorende organisatie inrichting tijdig bij te sturen. Het is dan duidelijk of er organisatorische en/of personele aanpassingen in het team Jeugd nodig zijn.

6. Er is sprake van een zorgvuldig plaatsingsproces;

De plaatsing verloopt voor alle medewerkers transparant en zorgvuldig; de communicatie wordt hier maximaal op ingericht.

Plaatsingsproces Jeugd en Zorg

De plaatsingsprocedure conform Sociaal Plan, hoofdstuk 16 van de Nieuwe Rechtspositieregeling gemeente Amsterdam is van toepassing:

- Na het besluit van B&W ontvangen de medewerkers geplaatst op de was-lijst Jeugd en Zorg een brief. Bij functiecategorie 1 (mens volgt functie) wordt in deze brief de voorgenomen functieplaatsing kenbaar gemaakt.
- Medewerkers die vanuit functiecategorie 1 niet geplaatst zijn of medewerkers met functiecategorie 2 (sterk gewijzigde of nieuwe functie) krijgen een brief waarin staat dat zij hun

belangstelling kenbaar kunnen maken voor maximaal 3 vacante functies binnen de afdelingen Jeugd en Zorg (zienswijze is mogelijk);

- In maximaal 2 rondes wordt het selectieproces ingericht. Potentieel assessments kunnen deel uitmaken van de selectieprocedure;
- Bij het plaatsingsproces wordt geselecteerd op geschiktheid en, indien nodig, wordt een ontwikkeltrajecten ingezet;
- Na afronding van deze fase ontvangen de medewerkers een definitieve plaatsingsbrief waartegen bezwaar mogelijk is.

Sleutelfuncties (cat.0) zijn van cruciaal belang voor het slagen van een reorganisatie. Voor deze functies geldt selectie op geschiktheid.

Bijeenkomsten medewerkers:

- Er is op 5 juni 2014 een informatiebijeenkomst gehouden voor alle belangstellenden en betrokkenen medewerkers uit het stadsbrede jeugddomein. De COR was hierbij aanwezig.
- Nadat de was-lijst definitief is, zullen (met toestemming van de latende organisaties) de betrokken medewerkers op de nieuwe wordt-lijst Jeugd worden uitgenodigd voor een bijeenkomst om uitleg te krijgen over de doorontwikkeling, reorganisatie en fasering. De planning hiervoor is eind juni 2014.

Er is tweewekelijks overleg met de COR. De medewerkersbijeenkomst eind juli 2014 wordt samen met de COR georganiseerd.

5.2 Inschaling en koppeling functies afdeling Jeugd

OVERZICHT FUNCTIES EN GENERIEKE KOPPELINGEN AFDELING JEUGD

Organisatie:	Werktitel functie:	Generieke koppeling:	Schaal:
Management afdeling	Afdelingshoofd Jeugd	Manager K	15
Management afdeling	Business controller	n.t.b.	n.t.b.
Integraal Jeugdbeleid	Regisseur integraal jeugdbeleid	Medewerker (beleids)advies G	13
Integraal Jeugdbeleid	Medewerker integraal jeugdbeleid	Medewerker beleidsrealisatie D	11
Integraal Jeugdbeleid	Medewerker beleidsmonitor	Medewerker beleidsrealisatie D	11
Zorg voor de Jeugd	Teammanager ZvdJ	Manager J	14
Zorg voor de Jeugd	Senior medewerker ZvdJ/Procesmanager	Medewerker beleidsrealisatie G	13
Zorg voor de Jeugd	Senior medewerker ZvdJ	Medewerker beleidsrealisatie F	12
Zorg voor de Jeugd	Medior medewerker ZvdJ	Medewerker beleidsrealisatie D	11
Zorg voor de Jeugd	Junior medewerker ZvdJ	Medewerker beleidsrealisatie B	10
Zorg voor de Jeugd	Medewerker Matchpoint	Medewerker beleidsrealisatie C	10A
Zorg voor de Jeugd	Senior medewerker OMPG	Medewerker beleidsrealisatie F	12
Zorg voor de Jeugd	Medior medewerker OMPG	Medewerker beleidsrealisatie D	11
OKT-PD en Innovatie	Teammanager OKT-PD en Innovatie	Manager J	14
OKT-PD en Innovatie	Medewerker innovatie	Project/Programmamanager F	12

Alle functietyperingen zijn opgenomen in de bijlage.

5.3 Toelichting op de was/wordt-lijst

De was/wordt- lijst versie 4.0 van de centrale reorganisatie 2014 vormt de basis voor de reorganisatie van de afdeling Jeugd per 1 januari 2015. Gezien het college de conceptfase van lijst 4.0 nog niet definitief heeft vastgesteld tijdens de voorbereiding van de reorganisatie afdeling Jeugd, is gekozen om bij de stadsdelen en DMO een uitvraag te doen naar de formatie en functies die vallen onder het Jeugddomein.

Bij deze uitvraag wordt de huidige formatie Jeugd geverifieerd en is gevraagd de functies door middel van een Functie Informatie Formulier (FIF) te beschrijven. Deze beschrijving is de verantwoordelijkheid van de manager van de latende organisatie en wordt bij voorkeur voorgelegd aan de functiehouder ter accordering.

Half mei jongstleden zijn managers Jeugd DMO en een P&O adviseur DMO gestart met het plannen van gesprekken met de latende organisaties om de functie uitvraag toe te lichten. Inmiddels zijn alle latende organisaties geïnformeerd over de achtergrond van de WAS uitvraag.

Belangrijke onderwerpen voor de latende organisaties zijn toelichting op de reorganisatie Jeugd, hoe deze zich verhoudt tot de centrale reorganisatie en wat de personele consequenties zijn.

Na de ontvangst van de formatie en functie (FIF) gegevens per latende organisatie kan de was-lijst definitief worden opgesteld. De wordt-lijst bestaat uit de formatie en functies zoals in het functieboek Jeugd (bijlage 1 en 2) zijn opgenomen.

De vergelijking van de was-functies met de wordt-functies leidt tot de bepaling of een oude functie wel of niet terugkomt in de nieuwe afdeling Jeugd. Een toetsingscommissie zal na het voorgenomen collegebesluit tot deze bepaling overgaan. Bij de definitieve besluitvorming door het college zal de functiecategoriebepaling worden opgenomen.

Op basis van de tot nu toe (half juni) bekende gegevens volgt dat:

- De was-formatie Jeugd bestaat uit: ca. 25 fte. DMO en ca. 17 fte. Stadsdelen (nog niet gevalideerd)
- De wordt-formatie Jeugd bestaat uit: 38,5 fte.

Het projectteam Reorganisatie Jeugd 2015 (bestaande uit vertegenwoordigers van centrale stad en stadsdelen) heeft vastgesteld dat er sprake zal kunnen zijn van **beperkte** boventalligheid.

Boventalligheid wordt beperkt door:

- Verschil formatie tussen was-situatie en wordt-situatie Jeugd is beperkt;
- Binnen het reorganisatiedomein Jeugd én Zorg wordt de formatie uitbreiding Zorg ingezet t.b.v. het plaatsingsproces Jeugd en Zorg;
- Bij het plaatsingsproces zal waar mogelijk worden geselecteerd op geschiktheid en inzet ontwikkeltrajecten;
- Het plaatsingsproces zal zorgvuldig en in twee rondes plaatsvinden voordat een medewerker de boodschap krijgt "niet geplaatst".

6. Risico-analyse: plan B voor de afdeling Jeugd

Op basis van de eerste schetsen van de nieuwe afdeling Jeugd kan de conclusie getrokken worden dat de opdracht en taakhoud behoorlijk afwijkt van de taken van het huidige team Jeugd, team Jeugdzorg binnen DMO en de stadsdelen.

Een algemene beweging is dat de afdeling het nieuwe jeugdzorgstelsel aanstuurt op tactisch-strategisch niveau waar veel taken op dit moment meer op operationeel-tactisch niveau worden aangestuurd. Ook de invulling van het opdrachtgeverschap gaat veranderen en er worden nieuwe eisen gesteld, bijvoorbeeld ten aanzien van de prestatiedialoog, monitoring op stelselniveau en inkoop.

De consequentie is waarschijnlijk dat meerdere cruciale functies nieuw zullen zijn en dat er een selectieproces nodig is op kwaliteit en competenties. Dat bij elkaar heeft het risico dat de nieuwe afdeling nog niet volledig operationeel is per 1 januari 2015, terwijl het nieuwe jeugdzorgstelsel dan wel al in werking treedt. Dat vraagt in elk geval om een terugvalscenario, een plan B. De leiding van het cluster Sociaal zal in de loop van het najaar, doch uiterlijk 1 november 2014, een besluit nemen of dit plan uitgevoerd moet worden of niet.

De transitie van Jeugdzorg (tot 1 januari 2015) wordt op dit moment ambtelijk begeleid met medewerkers van de gemeente (de teams Jeugd, Jeugdzorg van DMO, het inkoopbureau, stadsdelen en PMB), met deskundigen, gedetacheerd vanuit de zorgaanbieders en met externe inhuur op specialistische taken. Op deze wijze is alle deskundigheid in het Programma Om het kind bijeengebracht. Vanuit het programma worden transitieprojecten geleid maar worden nu ook lijnactiviteiten uitgevoerd ter voorbereiding van 2015. Zoals de inkoop van het generalistisch werken, specialistische zorg, jeugdbescherming e.d. Ook is er kennis om innovatieve projecten te entameren.

Het advies in het reorganisatieplan is om een deel van het huidige programma voort te zetten binnen de nieuwe afdeling Jeugd, met extra capaciteit boven de reguliere formatie, om de transitie af te kunnen ronden. Daar is naar verwachting nog 2 jaar voor nodig. Het gaat om concrete projecten en het vraagt op onderdelen om specifieke deskundigheid die in de nieuwe 'going concern'-situatie wellicht niet meer nodig is. Bijvoorbeeld in het kader van de Joint Venture en ontwikkeling van het Digitaal platform. Bovendien geeft dat de gelegenheid voor de nieuwe afdeling om te groeien in de nieuwe rol.

Plan B moet in dit perspectief gezien worden: zorg ervoor dat met behulp van de bestaande mensen in Om het kind (een combi van medewerkers binnen en buiten de gemeente) de cruciale sleutelfuncties binnen de afdeling op 1 januari 2015 zijn bezet en er geen continuïteitsbreuk ontstaat. Hier valt bijvoorbeeld onder het accounthouderschap richting de grote instellingen, jeugdbescherming en de sturing op de ouder- en kindteams. Naar verwachting zullen de betrokken gemeentelijke medewerkers een plek krijgen in de nieuwe afdeling. De externen kunnen worden losgelaten zodra de afdeling op orde is. Daarmee schaadt dit plan een zorgvuldig verloop van het reorganisatieproces niet. Vereist is dat het afdelingshoofd extra financiële middelen krijgt om de juiste capaciteit en kwaliteit in te kopen. Dat kan betrokken worden bij de uitwerking en besluitvorming.

Een ander risico is dat de ondersteunende functies binnen de gemeente die van belang zijn voor de besturing van het jeugdzorgstelsel, niet tijdig op orde zijn. Het gaat dan om functies binnen de clusterstaf, de Rve Subsidies & Inkoop Sociaal en de cluster Bedrijfsvoering. Met name inkoop/contractmanagement, facturatie, planning & control, informatievoorziening en bezwaar en beroep. De inhoud en omvang van de dienstverlening is onderwerp van gesprek. Het is aan de desbetreffende managers om de noodzakelijke voorbereidingen te treffen. Vanuit het Programma Om het kind wordt gemonitord of deze functies op tijd zijn gerealiseerd. Indien nodig zal vanuit het programma een advies gegeven worden aan de clusterleiding over maatregelen, eventueel via tijdelijke voorzieningen. Hiervoor wordt een nadere risico-analyse gemaakt voorzien van beheermaatregelen.

De raming van de ondersteunende functies (zie bijlage 3) is gebaseerd op de reële behoefte in de huidige praktijk, aangevuld met een inschatting van extra benodigde capaciteit in de nieuwe situatie. De kosten worden gedekt uit de opslag van 40% overhead op de personele kosten. Of dit voldoende is, wordt momenteel onderzocht in samenhang met de inrichting van de hele cluster Sociaal. Vooralsnog is de inschatting dat met de reorganisatie van de afdeling Jeugd geen verdere financiële risico's gemoeid zijn.

De centralisatie van de afhandeling van subsidies door het Subsidiebureau brengt een bescheiden financieel risico met zich mee: het centraliseren van de afhandeling is binnengemeentelijk een budgetneutrale operatie. Dit betekent dat de financiering van de apparaatskosten wordt weggehaald bij alle (nu nog) diensten en afdelingen die betrokken zijn bij subsidieafhandeling. Op dit moment is het onduidelijk tot welke verdeling dit leidt en daarmee is ook de hoogte van een eventuele uitname vanuit het Jeugdbudget nog ongewis.

Bijlage 1



Gemeente Amsterdam

Functieboek en generieke koppelingen Afdeling Jeugd

*RVE : Onderwijs, Jeugd en Zorg
Cluster : Sociaal*

INHOUD:

1.	INLEIDING	26
2.	DE ORGANISATORISCHE KADERS	27
3.	ORGANISATIESCHEMA EN FORMATIE	32
4.	FUNCTIES MANAGEMENT AFDELING	33
5.	FUNCTIES TEAM INTEGRAAL JEUGDBELEID	43
6.	FUNCTIES TEAM ZORG VOOR DE JEUGD	50
7.	FUNCTIES TEAM OKT-PRESTATIEDIALOOG EN INNOVATIE	68
8.	OVERZICHT FUNCTIES EN GENERIEKE KOPPELINGEN	74

1. INLEIDING

In dit functieboek zijn alle organieke taakomschrijvingen opgenomen voor alle functies binnen de organisatie van de nieuwe afdeling Jeugd. De afdeling Jeugd zal onderdeel gaan uitmaken van de RVE Onderwijs, Jeugd en Zorg (OJ&Z). De RVE OJ&Z is weer onderdeel van het cluster Sociaal gemeente Amsterdam.

De taakomschrijvingen zijn de fijnstructurering van de organisatie van de afdeling Jeugd. Per functie zijn de volgende zaken opgenomen:

- organisatorische positie en werktitel van de functie;
- resultaatgebieden van het onderdeel/werkveld waarbinnen de functie is terug te vinden;
- resultaatgebieden en taken van de functie;
- gewenst opleidings- en ervaringsniveau;
- aanvullende functie-eisen;
- de generieke functiefamilie waaraan de functie gekoppeld is;
- de generieke functie en corresponderende loonschaal waaraan de functie gekoppeld is;
- de generieke competenties van de generieke functie waaraan de functie gekoppeld is;
- (mogelijke) aanvullende functie specifieke competenties ter aanvulling op de reeds genoemde generieke competenties.

Met betrekking tot de generieke competenties moet vermeld worden, dat binnen verschillende gehanteerde functiefamilies de aangegeven generieke competenties niet altijd onderscheidend zijn tussen boven- of onderliggende generieke functietyperingen. De aanvullende specifieke competenties en gevraagd, opleidings-, kennis- en ervaringsniveau definiëren hierbij het onderscheid.

Bovengenoemde informatie is de basis voor het belonings-, sturings- en HRM-instrumentarium van het de nieuwe afdeling Jeugd en zal als onderlegger en uitgangspunt dienen voor het komende plaatsingsproces.

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de kaders en gemaakte keuzen van/voor de organisatie-inrichting van het Subsidiebureau. In hoofdstuk 3 is de fijn structuur van de afdeling Jeugd gevisualiseerd.

In hoofdstuk 4, 5, 6 en 7 zijn de organieke taakomschrijvingen terug te vinden van de verschillende onderdelen van de afdeling Jeugd.

In hoofdstuk 4 is de functie van Afdelingshoofd Jeugd opgenomen zoals reeds vastgesteld.

In hoofdstuk 8 zijn alle functies van de nieuwe afdeling Jeugd in een totaaloverzicht geplaatst.

2. DE ORGANISATORISCHE KADERS

VOORAF

In dit hoofdstuk zal op hoofdlijnen ingegaan worden op gemaakte keuzes m.b.t. de organisatorische inrichting van de afdeling Jeugd. Voor een gedetailleerde uitleg over aanleiding en gevolg moet verwezen worden naar de strategische notitie. De aangegeven organisatorische kaders in dit functieboek zijn ter verheldering, verklaring en/of verduidelijking van de inrichting van de nieuwe organisatie van de afdeling Jeugd.

In hoofdstuk twee is de opbouw van de nieuwe organisatie van de afdeling Jeugd, middels een organisatieschema tot op functieniveau, visueel weergegeven.

DE ORGANISATORISCHE INBEDDING EN DE KERNTAAK VAN DE AFDELING JEUGD

De afdeling Jeugd is één de afdelingen van de Resultaat Verantwoordelijke Eenheid (RVE) Onderwijs, Jeugd en Zorg (OJ&Z). Binnen de RVE OJ&Z zijn verder nog de afdeling Onderwijs, de afdeling Zorg, het Programma Samen Doen en Diversiteit geplaatst. De RVE OJ&Z is één van de RVE's van het Cluster Sociaal van de gemeente Amsterdam.

Binnen het Cluster Sociaal is OJ&Z één van de zeven RVE's.

De afdeling Jeugd is binnen het Cluster Sociaal belast met de volgende kerntaak:

- ***het sturen van de gehele keten van jeugdhulp, “van hielprik tot gesloten inrichting” oftewel van preventie tot het gedwongen kader.***

De afdeling Jeugd fungeert hierbij als opdrachtgever richting de diverse instellingen en beheert de budgetten.

Het nieuwe speelveld van de afdeling Jeugd wijzigt, ten opzichte van de oude situatie, van operationeel/tactisch naar tactisch/strategisch. Dit gezien de integraliteit van beleid en het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol (inclusief budgetbeheer) richting de instellingen.

Om de aangegeven kerntaak naar behoren te kunnen uitvoeren en de geformuleerde doelstellingen te kunnen realiseren is de nieuwe afdeling Jeugd organisatorisch opgedeeld in de volgende drie teams:

- Integraal Jeugdbeleid;
- Zorg voor het Kind;
- OKT-Prestatiedialoog en Innovatie.

STAFONDERSTEUNING

Stafondersteuning m.b.t. P&C en Secretarieel/Managementondersteuning wordt, op basis van detachering, geleverd vanuit de RVE OJ&Z. De staf van het Cluster Sociaal zal in ieder geval de ondersteuning leveren m.b.t. informatievoorziening (IV). Verder ondersteuning vanuit de clusterstaf moet nog nader worden uitgewerkt en afgestemd.

Juridische ondersteuning (inclusief beroep en bezwaar en klachtenafhandeling) zal worden geleverd door de RVE Inkoop en Subsidies.

Alle stafondersteuning m.b.t. PIOHFAC wordt geleverd vanuit het cluster Bedrijfsvoering.

TEAM INTEGRAAL JEUGDBELEID

Integraal Jeugdbeleid verzorgt de regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden (onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkt, e.d.), pleegt zo nodig interventies in de diverse processen en adviseert het bestuur over te treffen maatregelen bij

geconstateerde knelpunten. De taak en verantwoordelijkheid van Integraal Jeugdbeleid overstijgt het speelveld van de afdeling Jeugd en het cluster Sociaal.

Binnen het team Integraal Jeugdbeleid zal ook de beleidsmonitor voor het domein Jeugd ontwikkeld en beheerd gaan worden. In de nieuwe situatie is de kerntaak van de afdeling Jeugd: het sturen van de gehele keten van jeugdhulp, “van hielprrik tot gesloten inrichting” oftewel van preventie tot het gedwongen kader.

In het verlengde van deze nieuwe ontwikkeling wordt ook de monitor- en onderzoekstaak van de nieuwe afdeling Jeugd anders: het hele domein Jeugd moet in kaart worden gebracht, waarbij gestuurd gaat worden op de kwaliteit van de hele keten en de gewenste/geconstateerde maatschappelijke effecten. De beleidsmonitor zal hiervoor de basisinformatie moeten aanleveren: Integrale sturing van het domein Jeugd op basis van integrale kennis en informatie over het domein.

Het team Integraal Jeugdbeleid zal een omvang hebben van 6 fte. Gezien deze kleine omvang kan geen sprake zijn van een hiërarchische tussenlaag (Teammanager). Coördinerende taken m.b.t. processen en personeel zullen als rol toebedeeld worden aan (één van) de Regisseurs integraal Jeugdbeleid.

Binnen het team zullen de volgende functies worden geplaatst:

- Regisseur integraal jeugdbeleid;
- Medewerker integraal jeugdbeleid;
- Medewerker beleidsmonitor.

TEAM ZORG VOOR DE JEUGD

Het team Zorg voor het Kind (ZvdJ) zal uitvoering moeten geven aan de nieuwe rol en taak van de afdeling Jeugd: het sturen op de hele keten door middel van het aangaan van inkoop- /subsidiërelaties en contracten met instellingen die de gewenste diensten willen/kunnen leveren. Het Team ZvdJ fungeert hierbij als opdrachtgever richting de instellingen (extern) en de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal (intern).

ZvdJ is hierbij budgetbeheerder van het totale budget voor het Domein jeugd (op dit moment € 255 miljoen). Op basis van een integrale scope en gekoppeld aan de politieke doelstellingen, adviseert ZvdJ het bestuur op de diverse onderdelen binnen het domein Jeugd over de besteding van deze middelen en zet deze middelen weg in de markt.

Binnen het team ZvdJ zijn de diverse deelonderwerpen van het domein Jeugd opgedeeld in een drietal aandachtsgebieden met daarbinnen te sturen en te beheren accounts. Een aantal accounts zijn aangemerkt als zwaarwegend. Deze zwaarwegende accounts zullen, vanwege hun complexiteit en omvang en/of specialistische kennis, belegd worden bij Senior medewerkers.

Complexiteit en omvang heeft dan bijvoorbeeld betrekking op:

- de maatschappelijke en politieke impact, - gevoeligheid en - afbreukrisico van de betreffende accounts;
- de breedte van het speelveld;
- de relatie/verantwoordingscyclus richting bestuurlijk opdrachtgever;
- de diversiteit, complexiteit en/of omvang van de aan te sturen instellingen op basis van de opdrachtgeversverantwoordelijkheid;
- de omvang en opbouw (diversiteit financiële bronnen) van het te beheren budget.

Een specialisme heeft veelal betrekking op de noodzakelijke specifieke kennis en ervaring m.b.t. wet- en/of regelgeving. Dit in relatie tot het toegewezen account.

In de onderstaande tabel zijn alle accounts geordend op basis van volgende drie aandachtsgebieden:

- Jeugdhulp;
- Veiligheid;
- Meldingen/Crisis en Escalatie.

Een aandachtsgebied is hierbij een logische clustering van een aantal accounts. In de tabel zijn ook de “oormerken” senior en specialist aangegeven. Hierbij moet opgemerkt worden dat een Senior medewerker meerdere senior/specialismeaccounts in zijn pakket kan hebben. Veelal gaan de seniorkenmerken en specialistische kennis hand in hand. Dit hoeft echter niet altijd het geval te zijn.

Aandachtsgebieden en accounts binnen het totale spectrum van het domein Jeugd:

Aandachtsgebied:	Accounts:	Seniorschap:	Specialist:
Jeugdhulp:	O&O buiten OKT		
	Jeugdzorg (ambulant, dagbehandeling, verblijf), Pleegzorg en Gesloten Jeugdzorg	X	X
	GGZ (basis GGZ en specialistische GGZ)	X	X
	Jeugd (L)VB	X	X
	AWBZ-functies: begeleiding, persoonlijke verzorging en kortdurend verblijf		
	Keten/Hulp en Zorg 16-23/27 jarigen	X	
	Keten dak- en thuisloze jongeren		
	Veldwerk (SSCW)		
	Sluitende aanpak Onderwijs en Arbeid (toeleiding)		
	Sober wonen/Jongerenhuisvesting		
	Stedelijk jeugd- en jongerenwerk		
	Kaderstelling welzijnswerk/jongerenwerk		
	Verwijsindex risicojongeren (Matchpoint)		
Veiligheid:	Jeugdbescherming en Jeugdreclassering <i>(inclusief Relatie Raad voor de Kinderbescherming en Justitieketen)</i>	X	X
	Jeugdoverlast, Jeugdcriminaliteit en Risicojongeren <i>(inclusief Relatie Raad voor de Kinderbescherming en Justitieketen)</i>	X	
Meldingen/Crisis en Escalatie:	AMHK en crisisinterventieteam		
	Incidenten		
	Procesmanagement OMPG	X	X

Het team ZvdJ heeft een omvang van 25,50 fte. Het team wordt hiërarchisch aangestuurd door een Teammanager. Om te komen tot een betere aansturing en beheersing van het grote aantal accounts is er voor gekozen om te gaan werken met 2 procesmanagers. Deze twee procesmanagers zijn Senior medewerkers met een toegevoegde taak. Deze toegevoegde taak bestaat uit de volgende kernactiviteiten:

- fungeren als eerste aanspreekpunt voor het/de toegewezen aandachtsgebied(en) en het zorgdragen voor de toewijzing van de accounts;
- vertegenwoordigen cluster van accounts/aandachtsgebieden richting de teammanager;
- coördineren diverse processen en coachen en motiveren medewerkers op inhoud;
- monitoren integraliteit van het beleid en bewaken onderlinge verbanden.

De aandachtsgebieden en de daaraan gekoppelde accounts zullen als volgt worden verdeeld over de twee Senior medewerkers ZvdJ/Procesmanagers:

- | | | |
|---|---|--|
| – Jeugdhulp | - | procesmanager 1 (blauw aandachtsgebied); |
| – Veiligheid, Meldingen/crisis en escalatie aandachtsgebieden). | - | procesmanager 2. (oranje) |

Op basis van deze organisatorische constructie ontstaat binnen het team ZvdJ een matrixconstructie:

- | | | |
|--|---|--|
| Verticale sturing door de Teammanager | - | lijnmanagement; |
| Horizontale sturing door de procesmanagers | - | de inhoud op basis van aandachtsgebieden/accounts. |

Binnen het team ZvdJ worden, naast de functie van Senior medewerker ZvdJ/Procesmanager, nog de volgende functies gepositioneerd:

- Senior medewerker ZvdJ;
- Medior medewerker ZvdJ;
- Junior medewerker ZvdJ;
- Procesmanager (O)MPG;
- Medewerker ondersteuning (O)MPG;
- Medewerker matchpoint.

De Senior medewerker en Medior medewerker ZvdJ krijgen accounts toebedeeld en zullen zich bezig houden met de kerntaak van het team. Beide functies verrichten de zelfde taken. Het onderscheid tussen de functies zit hem in de complexiteit en omvang van het account en/of de specialistische kennis die noodzakelijk is (zie de kruisjestabel en de uitleg op de vorige pagina).

De Juniorfunctie ZvdJ is een startfunctie binnen het functiegebouw van de afdeling Jeugd. De Junior medewerker zal veelal de Senior en Medior medewerkers assisteren en ondersteunen. In voorkomende gevallen kan een Junior medewerker belast worden met de verantwoordelijkheid voor een eenvoudig/gekaderd account.

(Overlastgevende) Multi-probleemgezinnen (OMPG)

In een beperkt aantal (soms overlastgevende) Multi-probleemgezinnen is de problematiek dermate complex dat het de hulpverleners niet lukt de problemen te stabiliseren dan wel op te lossen. Voor deze beperkte groep kan, onder regie van gemeente en stadsdelen, worden besloten tot de inzet van een zogenaamd MPG-traject. Hierbij wordt de problematiek aangepakt op basis van een 'gezinsplan van aanpak'. Een gezinsmanager/coach ziet toe op naleving van de afspraken en doelstellingen.

De huidige stedelijke escalatietafel, de zogenaamde (Overlastgevende) Multi-probleemgezinnen aanpak (O)MPG tafel, kan voortgezet worden als aanvulling op het nieuwe stelsel na de decentralisatie Jeugdzorg. Door de huidige integratie van de stadsdeelgebonden MPG aanpak in Samen DOEN en het bundelen van de meest complexe gevallen op stedelijk niveau, ontstaat een structuur waar alleen de stedelijke aanpak (O)MPG nog overblijft. Het huidige samenwerkingsconvenant biedt de ruimte voor deze ontwikkeling en het draagvlak bij betrokken instellingen en gemeentelijke diensten is hoog. Daarnaast vraagt de inzet van de (O)MPG aanpak geen bijzondere aanpassingen, omdat infrastructuur, werkprocessen en kennisniveau toereikend zijn.

Bovenstaande taak is een (operationele) taak die wezenlijk afwijkt van de nieuwe kerntaak (opdrachtgeverschap op basis van een integrale benadering) van de afdeling Jeugd. Gezien dit gegeven zijn de twee OMPG-functies verbijzonderd binnen de organisatie van de afdeling Jeugd en apart beschreven in dit functieboek.

Matchpoint

Matchpoint is het signaleringssysteem waarin ketenpartners aangeven dat er zorg bestaat en mogelijke risico's gesignaleerd worden over een jongere in de leeftijdscategorie van 0-23 jaar. In Matchpoint wordt niet de inhoud van de problematiek vastgelegd. De belangrijkste doelstellingen van Matchpoint zijn het verbinden van professionals, zodat zij snel en adequaat informatie kunnen delen en de hulpverlening kunnen afstemmen.

De Medewerker Matchpoint draagt zorg voor de (door)ontwikkeling, optimalisering en het beheer van het systeem en ondersteunt de gebruikers van het systeem.

Deze functie is binnen het team ZvdJ geplaatst gezien de sterke relatie met de kerntaak van het team.

TEAM OKT-PRESTATIEDIALOOG EN INNOVATIE

Binnen het team Innovatie en OKT-Prestatiedialoog (I&OKT-PD) zijn de volgende deel taken te onderscheiden:

Ouder-Kind-Teams Prestatiedialoog:

- Het voeren van de prestatiedialoog met 22 teamleiders Ouder-Kind_Teams (OKT) t.b.v. de doorontwikkeling van de teams en op basis van een duale verantwoordelijkheid voor de resultaten van de OKT's (Joint Venture).

Innovatie:

- het ontwikkelen, implementeren en borgen van nieuwe beleidsdoelstellingen/instrumenten voor de aansluiting op het nieuwe stelsel van het domein Jeugd. Dit op basis van concrete programma's en projecten.

Innovatie impliceert voor de komende tijd het ontwikkelen, realiseren en optimaliseren van het nieuwe stelsel voor het Domein Jeugd. Op dit moment betreft dit de volgende concrete onderwerpen:

- Joint Venture OKT;
- Samen Doen Teams;
- Jeugdgezondheidszorg;
- Digitaal Platform.

Op termijn zal geëvalueerd en beoordeeld moeten worden of deze ontwikkelcapaciteit nog nodig is. Dit team zal voorlopig en tijdelijkheid kennen van 2 jaar. Eind 2016 zal bekeken worden af sprake is van een structurele noodzakelijkheid.

Binnen het team OKT-PD&I zullen de volgende functies worden geplaatst:

- Teammanager OKT-PD&I;
- Medewerker innovatie.

Ondanks de kleine formele omvang van het team (5.00 fte) is er voor gekozen voor een Teammanagersconstructie. Dit om de volgende redenen:

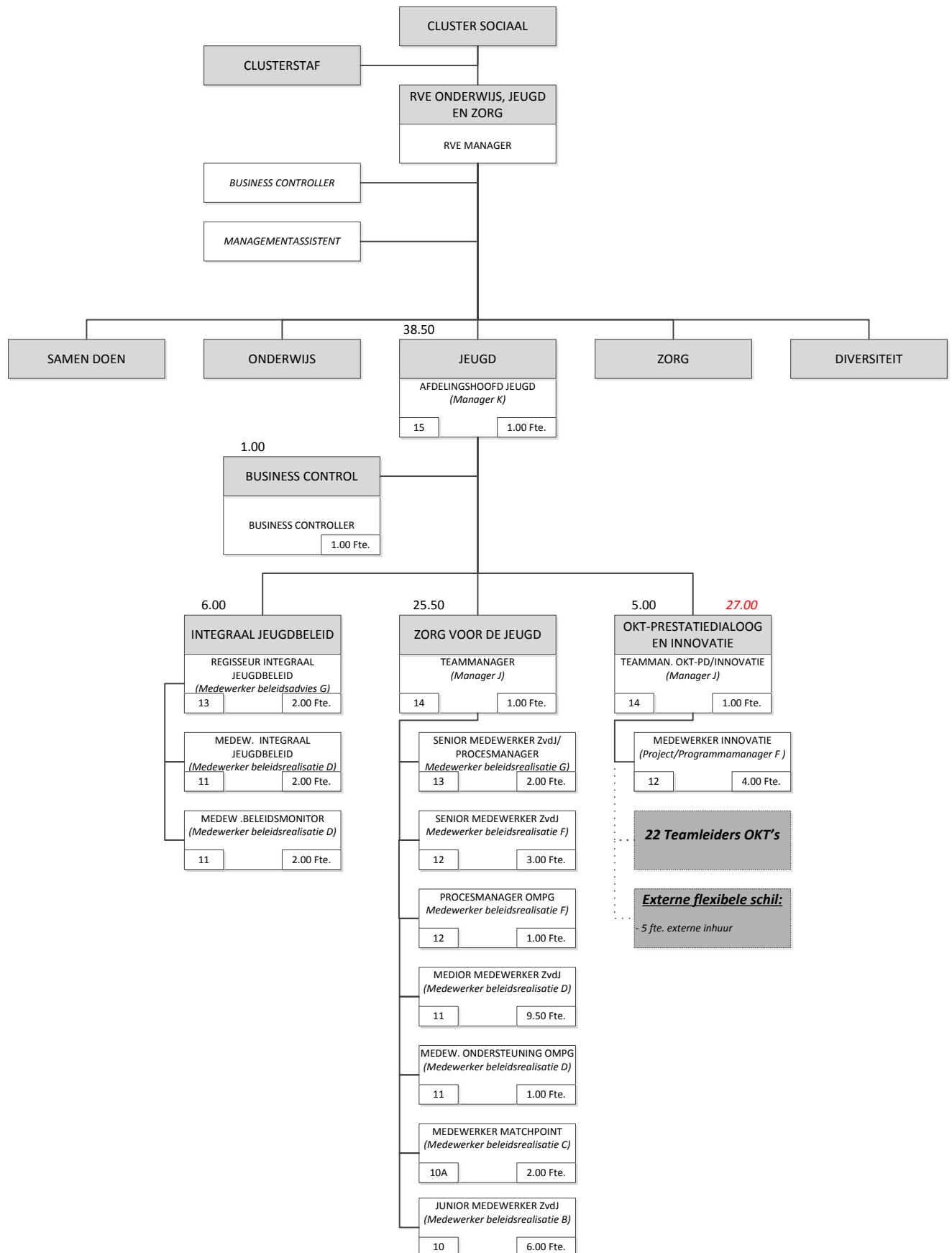
- de aansturingsverantwoordelijkheid van de Teammanager richting de 22 Teamleiders OKT;
- de aansturingsverantwoordelijkheid van de Teammanager richting de 10 medewerkers van de flexibele schil. Deze flexibele schil wordt de komende 2 jaar ingezet voor de innovatietaken.

De flexibele schil zal in ieder geval bestaan uit 5 medewerkers vanuit de gemeentelijke organisatie en 5 extern in te huren personen.

De verdere noodzaak voor deze hiërarchische constructie zal, eind 2016, ook meegenomen worden in de evaluatie van het team OKT&I.

Los van de verantwoordelijkheden van Teammanager zal de betreffende functionaris fungeren als Programmamanager innovatie.

3. ORGANISATIESCHEMA EN FORMATIE



4. **FUNCTIES MANAGEMENT AFDELING**

De volgende functie wordt onderstaand uitgewerkt in een taakomschrijving:

- Afdelingshoofd Jeugd
- Business Controller

Functie-inventarisatieformulier 'WORDT'-situatie

CLUSTER	Sociaal	
RVE	Onderwijs Jeugd en Zorg	
AFDELING en TEAM	Jeugd	
GENERIEKE FUNCTIE + schaal	Manager K (schaal 15) (indicatief)	
WERKNAAM FUNCTIE	Afdelingshoofd Jeugd	
ORGANISATIESPOOR (aankruisen wat van toepassing is)	☐	A
	☐	B
	☐	C Gelijk
	☐	C Krimp
FUNCTIECATEGORIE (aankruisen wat van toepassing is)	☐	Cat. 0 (sleutelfunctie)
	☐	Cat. 1 (ongewijzigd/licht gewijzigd)
	☐	Cat. 2 (nieuw/sterk gewijzigd)

Specifieke functietypering

Resultaatgebieden van het Cluster	Het cluster Sociaal is verantwoordelijk voor de uitvoering van taken in het sociaal domein. Bijzondere aandacht heeft het cluster voor de overdracht van taken van het Rijk aan de gemeente op het gebied van Jeugdzorg, de AWBZ en vanuit de Participatiewet. De resultaten die op de hoofdprocessen binnen het cluster Sociaal behaald dienen te worden zijn: • Meer mensen aan het werk en een toename van participatie, gezondheid, veiligheid in gezinnen en jeugd met schoolsucces en perspectief op de arbeidsmarkt; • Minder mensen in (onnodig geëscaleerde) problemen door preventie en tijdige interventies; • Minder mensen in armoede; • Toename van het aantal burgers dat op eigen kracht of met behulp van netwerken in de samenleving een oplossing vindt; • Toename van zelfregie en –service door burgers als het gaat om enkelvoudige vragen (zoals het zelf digitaal een uitkering aanvragen); • Toename maatschappelijke coalities om de door het college gestelde doelen te realiseren.
Resultaatgebieden van de RVE	De rve <i>Onderwijs, Jeugd en Zorg</i> bestaat uit de volgende vijf afdelingen; Onderwijs, Jeugd, Zorg, Samen Doen en Diversiteit. Daarnaast zijn er vier RVE overstijgende processen/ programma's ondergebracht; Integraal jeugdbeleid, Maatschappelijke opvang, Diversiteit en Samen Doen. De rve voert regie op een samenhangend

	jeugdzorg, zorg en onderwijsaanbod. In de regio is partnership met betrokken maatschappelijke instellingen van groot belang. Dit vraagt om stevig maar ook oplossingsgericht accountmanagement. In de rve worden centrale kaders ontwikkeld en de uitvoering vindt gebiedsgericht plaats. De afdeling onderwijs is relatief een grote afdeling omdat hier ook de uitvoering van leerplicht onder valt. De RVE krijgt komende jaren te maken met tal van nieuwe wet- en regelgeving en zal de dienstverlening daarop moeten aanpassen. Per 1 januari 2015 zal de gehele jeugdzorg, jeugd-GGZ (geestelijke gezondheidszorg voor de jeugd) en jeugd-(L)VB (licht verstandelijke beperking), jeugdbescherming, jeugdreclassering en de AWBZ-functies begeleiding en kortdurend verblijf de verantwoordelijkheid worden van de gemeente. Dat geldt ook voor het Passend Onderwijs. Dit gaat gepaard met forse bezuinigingen. Daarnaast vraagt de stijgende jeugdwerkloosheid om een stevige aanpak van voortijdig schoolverlaters. Ook de invoering van de peuterschool brengt nieuwe taken en verantwoordelijkheden met zich mee. Als gevolg van de herschikking van taken en bevoegdheden tussen stad en stadsdelen, zal de RVE een flink aantal medewerkers overkrijgen van de stadsdelen.
Resultaatgebieden van de afdeling/team	Gerealiseerd beleid op het brede jeugddomein en uitvoering van de zorg voor de jeugd in de stad; aansluiting op het gebiedsgericht werken via gebiedscontracten samen met de bestuurscommissies. In samenwerking met de afdeling Zorg voorbereiding van het Advies en Meldpunt Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. De opgave voor de nieuwe afdeling is vooral gelegen in de decentralisatie van de verantwoordelijkheid voor de zorg voor de jeugd naar de gemeente per 1 januari 2015. De afdeling heeft de centrale regie en budgetsturing op het gehele jeugdzorgstelsel in de stad, '<i>van hielprijk tot gesloten jeugdzorg</i>'. Belangrijke aspecten van deze opgave zijn: • Het voorbereiden op opdrachtgeverschap in de Nieuwe Jeugdwet • De aansturing en ontwikkeling van de ouder- en kindteams • In dat kader zorgdragen voor een adequate uitvoering van de jeugdgezondheidszorg, preventie, O+O en ambulante jeugdhulp • De inkoop van zorg in de flexibele schil en de inkoop van specialistische stedelijke en regionale voorzieningen • Realiseren van de aanpak Huiselijk geweld en Kindermishandeling • Zorgdragen voor de continuïteit van bestaande gemeentelijke taken en de inpassing daarvan in het nieuwe jeugdzorgstelsel (zoals de ketenaanpak zwerfjongeren, jeugd en veiligheid, jeugd- en jongerenwerk en MPG-aanpak) Daarnaast is de afdeling Jeugd verantwoordelijk voor het integraal jeugdbeleid, waaronder de aansluiting van de zorg voor de jeugd aan onderwijs (passend onderwijs), sport, zorg en participatie. Vooruitlopend op de nieuwe wetgeving worden in de regio Amsterdam verschillende experimenten uitgevoerd, waarin alvast wordt voorgesorteerd op de uitvoering door de jeugdzorg door de gemeenten. Deze proeftuinen maken duidelijk hoe de nieuwe taken en processen kunnen worden ingericht, welke rol maatschappelijke partners en de gemeente spelen en hoe de keuzen zich verhouden tot andere initiatieven als Samen Doen en de wijkteams zorg en werk en inkomen. De afdeling Jeugd bundelt voor Amsterdam en de regio, als centraal gemeentelijk orgaan, alle doelstellingen, inzet middelen, onderwerpen en acties m.b.t. het jeugddomein. Dit op basis van een integrale visie op - en benadering van - het jeugdbeleid. Kerntaak van de afdeling Jeugd is hierbij het sturen van de hele keten van jeugdhulp: '<i>van hielprijk tot gesloten inrichting</i>'. Dit op basis van de volgende concrete vier resultaatgebieden:

	<u>Integraal Jeugdbeleid:</u> – regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden (onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkt, e.d.), het plegen van interventies in de diverse processen en het adviseren van het bestuur over te treffen maatregelen bij geconstateerde knelpunten. <u>Zorg voor de Jeugd:</u> – het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal. <u>Ouder-Kind-Teams Prestatiedialoog:</u> – Het voeren van de prestatiedialoog met 22 teamleiders Ouder-Kind_Teams (OKT) t.b.v. de doorontwikkeling van de teams en op basis van een duale verantwoordelijkheid voor de resultaten van de OKT's (Joint Venture). <u>Innovatie:</u> – het ontwikkelen, implementeren en borgen van nieuwe beleidsdoelstellingen/instrumenten voor de aansluiting op het nieuwe stelsel van het domein Jeugd. Dit op basis van concrete programma's en projecten.
--	--

Resultaatgebieden van de functie	Integraal management ▪ Is verantwoordelijk voor de aansturing van de afdeling ▪ Bepaalt de inzet van middelen ter realisatie van: ▪ afronden van de transitie jeugdzorg voor zover niet gereed op 1 januari 2015 ▪ leiding geven aan de verdere inhoudelijke vernieuwing van de zorg voor de jeugd (de transformatieagenda) ▪ inpassen van de huidige gemeentelijke onderdelen van de zorg voor de jeugd in het nieuwe stelsel ▪ een goed opdrachtgever worden voor de uitvoering van de verschillende onderdelen van de zorg voor de jeugd, naar de instellingen en binnen de gemeente (onder andere richting de inkooporganisatie) ▪ beheeren van het budget voor de zorg voor de jeugd (€ 250 miljoen) ▪ zorg dragen voor adequate monitoring van de uitvoering en maatschappelijke effecten van de zorg voor de jeugd en bestuurlijke advisering op dit onderdeel ▪ zorgen voor de noodzakelijke verbindingen met de andere onderdelen van het sociaal domein en het gebiedsgericht werken in de stadsdelen ▪ realiseren Integraal Jeugdbeleid (proceseigenaar) ▪ Maakt met medewerkers resultaatafspraken en monitort de voortgang obv prestatie-indicatoren. ▪ Stelt medewerkers de middelen ter beschikking en creëert de voorwaarden waaronder zij de resultaten kunnen behalen ▪ Spreekt medewerkers aan op hun kracht, hun talenten, laat hen excelleren en hanteert hierbij de prestatiedialoog. Een persoonlijke stijl waarbij de dialoog gezocht wordt op basis van gelijkwaardigheid ▪ Analyseert en interpreteert (financiële) managementrapportages en stuurt bij ▪ Heeft aandacht voor diversiteit ▪ Vervult de demand-rol door het uitvragen en ontvangen van gedeconcentreerde inzet vanuit cluster Bedrijfsvoering en clusterstaf sociaal Gerealiseerde output ▪ Vertaalt beleid in gewenste output en producten ○ Nieuwe manier van werken van afdeling Jeugd per 1 januari 2015 en proeftuinen in 2014 ○ Geslaagde transitie decentralisatie Jeugdzorg ○ Geslaagde transitie 1s1o en verantwoordelijkheden centraal- decentraal ○ Beleidsintegraliteit: kwaliteitsbeleid, financiële sturing en goede gegevensanalyse ▪ Stelt richtlijnen op voor de realisatie ▪ Evalueert en corrigeert (bewaakt) de realisatie ▪ Stelt vast wanneer een standaardoplossing en wanneer een specifieke aanpak nodig is ▪ Richt zo nodig projectstructuren in. Kan daarbij zowel de rol van opdrachtgever of opdrachtnemer vervullen Voorgelegde (strategische) adviezen en ondersteuning ▪ Bepaalt mede het strategisch beleid op het resultaatgebied van de afdeling ▪ Draagt zorg voor toetsing van deze adviezen ▪ Draagt zorg voor de uitvoering van de besluiten van het eindverantwoordelijk management ▪ Stemt af met belanghebbenden binnen en buiten de organisatie
Functiespecifieke werkzaamheden	De transformatie van de zorg voor de jeugd is een van de belangrijke speerpunten voor de afdeling. Dat vraagt van het afdelingshoofd visie en leiderschap en expertise op het terrein van strategisch verandermanagement.

	De afdeling Jeugd is proceseigenaar voor het integraal jeugdbeleid. Dit impliceert beleidsadvies die richtinggevend kan zijn voor andere beleidsvelden/aandachtsgebieden binnen en buiten de organisatie in het sociaal domein. Dat vraagt van het afdelingshoofd dat/hij zij zorgt voor de goede verbindingen en op strategisch niveau de juiste relaties onderhoudt Met partners binnen en buiten de gemeente. De werkzaamheden hebben een stadsbrede/gemeentebrede impact voortvloeiend uit een grote lokale adviesvrijheid De aard van het werk maakt dat de afdeling in de spotlights staat van politiek en samenleving. Het politieke en maatschappelijke afbreukrisico kan in die zin als hoog worden beschouwd. De afdeling heeft een jeugdbegroting met een omvang van ruim € 250 miljoen. Het afdelingshoofd Jeugd draagt zorg voor een efficiënte en effectieve inzet van deze middelen en overlegt met ketenpartners over geleverde diensten. Het afdelingshoofd opereert in een speelveld op hoog bestuurlijk niveau.
Plaats in de organisatie/RVE	- Legt direct verantwoording af aan de rve manager Onderwijs Jeugd en Zorg - Geeft leiding aan de afdeling Jeugd bestaande uit ca. 40 fte
Kaders waarbinnen gewerkt wordt	- Europese, landelijke, regionale kaders en wetgeving - Gemeentelijke verordeningen - Project/programmabegrotingen - Begroting van het organisatieonderdeel - Bestuursakkoord - Specifieke beleidskaders (o.a. Visie Om het Kind en Koersbesluit Om het Kind en de diverse uitwerkingsbesluiten).
Overleg en contacten	- Met rve-directeur, afdelingshoofden van de rve Onderwijs, Jeugd en Zorg, binnen de gestelde kaders over beleidsaangelegenheden gerelateerd aan het onderdeel - Met bestuurscommissies, ketenpartners en overige relevante interne (onderwijs, sport, zorg, participatie) en externe partijen (regiogemeenten, Rijk) over de samenwerking, de dienstverlening en mogelijke knelpunten.
Specifieke opleidingseisen	- WO-werk- en denkniveau - Langdurige ervaring binnen de verschillende aandachtsgebieden - Kennis van relevante wet- en regelgeving en bestuurlijke processen
Specifieke ervaringseisen	- Inhoudelijke kennis van zorg voor de jeugd - Ruime kennis van het integrale domein Jeugd en de wettelijke en juridische kaders; - Ruime ervaring met het aansturen van een pioniersorganisatie
Competenties	Generieke Competenties: Van alle medewerkers van de Gemeente Amsterdam wordt verwacht dat zij Open, Actief en Integer zijn. Specifiek voor de manager K geldt: Visie op expertniveau Omgevingsbewustzijn op expertniveau Samenwerken op expertniveau Aansturen op expertniveau Resultaatgerichtheid op expert niveau Inspirerend vermogen op expertniveau Ontwikkelingsgerichtheid op expertniveau Specifieke Competenties:

	- Stijl van leiderschap: de nadruk op de dialoog met medewerkers en maatschappelijke partners; kernbegrippen: vertrouwen, samenwerken, niet vanuit hiërarchie (verticaal) en met conflict maar op basis van gelijkwaardigheid (horizontaal) en oplossingsgericht - Lean: de manager is de eigenaar van de lean innovatie en gelooft daar zelf in. De manager geeft het voorbeeld in persoonlijk gedrag, geeft leiding aan de ontwikkeling van de afdeling in het Lean-werken etc - Netwerken - Moreel oordeelsvermogen - Strategisch denker	
Overige opmerkingen		
Dit is een nieuwe functie omdat...	De reorganisatie leidt tot grote veranderingen in de werkwijze en in de context waarbinnen leiding wordt gegeven. Beleid/expertise wordt gebundeld in rve's en stadsdelen richten zich op excellente uitvoering en gebiedsgericht werken. Dat betekent een geheel nieuw concept van opdrachtgever/opdrachtnemerschap (demandmanagement), nieuwe stedelijke opgaven. Bij het realiseren van deze veranderingen vormen de rve-managers en de afdelingsmanagers een sleutelrol. Het dwingt tot andere vormen van leiderschap (dichtbij en op afstand; voeren van prestatiedialoog, toepassen van principes leanmanagement, inhoud en vakmanschap voorop,). Iedere managementfunctie krijgt te maken met een strakkere centrale regie (op standaardisatie waar mogelijk), met meer onderhandelingspartners en grotere netwerken. Voor iedere leidinggevende geldt dat de komende jaren sterk gefocust zullen zijn op het aansturen van en vormgeven van de veranderopgaven die er voor iedere rve en afdeling liggen. Veranderopdracht transformatie zorg voor de jeugd	
Inhoudelijk beoordeeld door:		P&O-trekker
	x	Anders nl.: Christine Pollmann, Rutger Hageraats en Marcel Linthorst
Akkoord coördinator functieprofielen		
Akkoord kwartiermaker cluster		

Functie-inventarisatieformulier 'WORDT'-situatie

CLUSTER	Sociaal	
RVE	Onderwijs Jeugd en Zorg	
AFDELING en TEAM	Jeugd	
GENERIEKE FUNCTIE + schaal	<i>n.t.b.</i>	
WERKNAAM FUNCTIE	Business Controller	
ORGANISATIESPOOR (aankruisen wat van toepassing is)	☐	A
	☐	B
	☐	C Gelijk
	☐	C Krimp
FUNCTIECATEGORIE (aankruisen wat van toepassing is)	☐	Cat. 0 (sleutelfunctie)
	☐	Cat. 1 (ongewijzigd/licht gewijzigd)
	☐	Cat. 2 (nieuw/sterk gewijzigd)

Specifieke functietypering

Resultaatgebieden van het Cluster	Het cluster Sociaal is verantwoordelijk voor de uitvoering van taken in het sociaal domein. Bijzondere aandacht heeft het cluster voor de overdracht van taken van het Rijk aan de gemeente op het gebied van Jeugdzorg, de AWBZ en vanuit de Participatiewet. De resultaten die op de hoofdprocessen binnen het cluster Sociaal behaald dienen te worden zijn: • Meer mensen aan het werk en een toename van participatie, gezondheid, veiligheid in gezinnen en jeugd met schoolsucces en perspectief op de arbeidsmarkt; • Minder mensen in (onnodig geëscaleerde) problemen door preventie en tijdige interventies; • Minder mensen in armoede; • Toename van het aantal burgers dat op eigen kracht of met behulp van netwerken in de samenleving een oplossing vindt; • Toename van zelfregie en –service door burgers als het gaat om enkelvoudige vragen (zoals het zelf digitaal een uitkering aanvragen); • Toename maatschappelijke coalities om de door het college gestelde doelen te realiseren.
Resultaatgebieden van de RVE	De rve <i>Onderwijs, Jeugd en Zorg</i> bestaat uit de volgende vijf afdelingen; Onderwijs, Jeugd, Zorg, Samen Doen en Diversiteit. Daarnaast zijn er vier RVE overstijgende processen/ programma's ondergebracht; Integraal jeugdbeleid, Maatschappelijke opvang, Diversiteit en Samen Doen. De rve voert regie op een samenhangend

	jeugdzorg, zorg en onderwijsaanbod. In de regio is partnership met betrokken maatschappelijke instellingen van groot belang. Dit vraagt om stevig maar ook oplossingsgericht accountmanagement. In de rve worden centrale kaders ontwikkeld en de uitvoering vindt gebiedsgericht plaats. De afdeling onderwijs is relatief een grote afdeling omdat hier ook de uitvoering van leerplicht onder valt. De RVE krijgt komende jaren te maken met tal van nieuwe wet- en regelgeving en zal de dienstverlening daarop moeten aanpassen. Per 1 januari 2015 zal de gehele jeugdzorg, jeugd-GGZ (geestelijke gezondheidszorg voor de jeugd) en jeugd-(L)VB (licht verstandelijke beperking), jeugdbescherming, jeugdreclassering en de AWBZ-functies begeleiding en kortdurend verblijf de verantwoordelijkheid worden van de gemeente. Dat geldt ook voor het Passend Onderwijs. Dit gaat gepaard met forse bezuinigingen. Daarnaast vraagt de stijgende jeugdwerkloosheid om een stevige aanpak van voortijdig schoolverlaters. Ook de invoering van de peuterschool brengt nieuwe taken en verantwoordelijkheden met zich mee. Als gevolg van de herschikking van taken en bevoegdheden tussen stad en stadsdelen, zal de RVE een flink aantal medewerkers overkrijgen van de stadsdelen.
Resultaatgebieden van de afdeling/team	Vooruitlopend op de nieuwe wetgeving worden in de regio Amsterdam verschillende experimenten uitgevoerd, waarin alvast wordt voorgesorteerd op de uitvoering door de jeugdzorg door de gemeenten. Deze proeftuinen maken duidelijk hoe de nieuwe taken en processen kunnen worden ingericht, welke rol maatschappelijke partners en de gemeente spelen en hoe de keuzen zich verhouden tot andere initiatieven als Samen Doen en de wijkteams zorg en werk en inkomen. De afdeling Jeugd bundelt voor Amsterdam en de regio, als centraal gemeentelijk orgaan, alle doelstellingen, inzet middelen, onderwerpen en acties m.b.t. het jeugddomein. Dit op basis van een integrale visie op - en benadering van - het jeugdbeleid. Kerntaak van de afdeling Jeugd is hierbij het sturen van de hele keten van jeugdhulp: 'van hielpruk tot gesloten inrichting'. Dit op basis van de volgende concrete vier resultaatgebieden: <u>Integraal Jeugdbeleid:</u> - regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden (onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkt, e.d.), het plegen van interventies in de diverse processen en het adviseren van het bestuur over te treffen maatregelen bij geconstateerde knelpunten. <u>Zorg voor de Jeugd:</u> - het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor
Resultaatgebieden van de functie	<i>n.t.b.</i>
Functiespecifieke werkzaamheden	<i>n.t.b.</i>
Plaats in de organisatie/RVE	Legt direct verantwoording af aan de Afdelingsmanager Jeugd

Kaders waarbinnen gewerkt wordt	▪ <i>n.t.b.</i>	
Overleg en contacten	▪ <i>n.b.t.</i>	
Specifieke opleidingseisen	▪ <i>n.t.b.</i>	
Specifieke ervaringseisen	▪ <i>n.t.b.</i>	
Competenties	Generieke Competenties: Van alle medewerkers van de Gemeente Amsterdam wordt verwacht dat zij Open, Actief en Integer zijn. Specifiek voor de manager K geldt: ▪ <i>n.t.b.</i>	
	Specifieke Competenties: ▪ <i>n.t.b.</i>	
Overige opmerkingen		
Dit is een nieuwe functie omdat...	<i>n.t.b.</i>	
Inhoudelijk beoordeeld door:		P&O-trekker
	x	Anders nl.: <i>Nader te beoordelen</i>
Akkoord coördinator functieprofielen		
Akkoord kwartiermaker cluster		

5. **FUNCTIONIES TEAM INTEGRAAL JEUGDBELEID**

De volgende functies worden onderstaand uitgewerkt in taakomschrijvingen:

- Regisseur integraal jeugdbeleid
- Medewerker integraal jeugdbeleid
- Medewerker beleidsmonitor

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Integraal Jeugdbeleid
Werktitel functie	: Regisseur integraal jeugdbeleid

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Integraal Jeugdbeleid:**

- regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden (onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkt, e.d.), het plegen van interventies in de diverse processen en het adviseren van het bestuur over te treffen maatregelen bij geconstateerde knelpunten.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

Eén Regisseur integraal jeugdbeleid coördineert binnen het team Integraal Jeugdbeleid de totstandkoming van de diverse producten van het team. In dit kader stuurt hij/zij waar nodig de andere medewerkers van het team functioneel aan.

De taak en verantwoordelijkheid van de Regisseur integraal jeugdbeleid overstijgt het speelveld van de afdeling Jeugd en het cluster Sociaal.

1. *Geïntensiveerde, vastgelegde en vastgestelde integraliteit van beleid voor het domein Jeugd:*

- verricht onderzoek (of laat onderzoek verrichten), analyseert en inventariseert noodzakelijke verbanden en definieert wederzijdse afhankelijkheden;
- koppelt geformuleerd beleid op deelgebieden aan de geformuleerde integrale doelstellingen van het bestuur en signaleert knelpunten, hiaten en dubbelingen;
- stelt rapportages op m.b.t. de optimalisatie effectiviteit van het beleid en adviseert hier over het bestuur;
- stelt het meerjarige integrale beleidsplan op voor het domein jeugd, adviseert hierover het bestuur en draagt zorg voor de noodzakelijke bestuurlijke besluitvorming.

2. *Gevoerde regie op de integraliteit van beleid voor het domein Jeugd:*

- ontwikkelt de noodzakelijke netwerken (gemeentelijk, regionaal en landelijk) en brengt in- en externe partijen met elkaar in contact;
- signaleert beleidsknooppunten tussen de diverse deelonderwerpen en definieert de noodzakelijke acties;
- stimuleert en organiseert overleg- en afstemmingsbijeenkomsten voor betrokken beleidsorganen, relevante instellingen en stakeholders;
- geeft direct sturing aan en voert de regie op het proces van beleidsafstemming en -schakeling;
- toetst de resultaten aan de integrale beleidsuitgangspunten van het bestuur en stelt adviezen en rapportages op voor de verantwoordelijk bestuurder(s).

3. *Monitoring integraliteit van beleid voor het domein Jeugd:*

- definieert, op basis van de bestuurlijke doelstellingen, de parameters voor de prestatie-indicatoren en geeft sturing aan de ontwikkeling en optimalisering van beleidsmonitor;
- bewaakt de effectiviteit en actualiteit van de beleidsmonitor en de gehanteerde parameters;
- analyseert data/informatie vanuit de beleidsmonitor en toetst de gehaalde resultaten aan de geformuleerde bestuurlijke doelstellingen;
- informeert het bestuur over de behaalde resultaten, onderneemt acties richting betrokken partijen en escaleert zo nodig richting verantwoordelijk bestuurder bij geconstateerde knelpunten;
- draagt zorg voor de totstandkoming van de jaarlijkse/periodieke rapportages richting betrokken clusters/RVE's en bestuur.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring binnen de volle breedte van het domein.

Aanvullende functie-eisen:

- ruime kennis van de diverse beleidsvelden van het domein;
- ruime ervaring met regievoering op beleidsprocessen.

Generieke functiefamilie:

Beleidsadvies

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker (beleids)advies G/Schaal 13.

Generieke competenties:

- analytisch vermogen (E);
- inventiviteit (E);
- omgevingsbewustzijn (E);
- samenwerken (E);
- resultaatgerichtheid (E);
- overtuigingskracht (E).

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- helicopterview;
- procesmatig kunnen denken en werken;
- proactief, een hands-on mentaliteit en natuurlijk overwicht;
- kennis van de politieke en bestuurlijke arena;
- organisatietalent om actoren blijvend bij het proces te betrekken;
- in staat zijn om partijen te aan elkaar te binden en besluitvormingsprocessen te kunnen faciliteren.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Integraal Jeugdbeleid
Werktitel functie	: Medewerker integraal jeugdbeleid

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Integraal Jeugdbeleid:**

- regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden (onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkt, e.d.), het plegen van interventies in de diverse processen en het adviseren van het bestuur over te treffen maatregelen bij geconstateerde knelpunten.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Medewerker integraal jeugdbeleid assisteert en ondersteunt de Regisseur integraal jeugdbeleid bij de realisering van alle producten van het team.

1. *Geïnterpreteerde, vastgelegde en vastgestelde integraliteit van beleid voor het domein Jeugd:*

- verricht mede onderzoek, analyseert en inventariseert noodzakelijke verbanden en definieert wederzijdse afhankelijkheden;
- koppelt geformuleerd beleid op deelgebieden aan de geformuleerde integrale doelstellingen van het bestuur en signaleert knelpunten, hiaten en dubbelingen;
- stelt rapportages op m.b.t. de optimalisatie effectiviteit van het beleid en adviseert hier over de Regisseur integraal jeugdbeleid;
- levert een inhoudelijke bijdrage aan de totstandkoming van het meerjarige integrale beleidsplan voor het domein jeugd en levert een bijdrage aan de voorbereiding van de bestuurlijke besluitvorming.

2. *Geleverde assistentie en ondersteuning in het kader van de beleidsregie domein Jeugd:*

- assisteert en ondersteunt de Regisseur integraal jeugdbeleid op alle facetten van de regieverantwoordelijkheid;
- vertegenwoordigt het team in diverse overlegvormen en onderhoud mede de noodzakelijke contacten en netwerken;
- geeft, in opdracht van de Regisseur integraal jeugdbeleid, sturing en inhoud aan diverse (deel) onderwerpen en fungeert in dit kader als procesmanager;
- rapporteert over voortgang en resultaten aan de Regisseur integraal jeugdbeleid .

3. *Geanalyseerde data van de beleidsmonitor:*

- analyseert mede data/informatie vanuit de beleidsmonitor en toetst de gehaalde resultaten aan de geformuleerde bestuurlijke doelstellingen;
- bewaakt mede de effectiviteit en actualiteit van de beleidsmonitor en de gehanteerde parameters;
- levert een bijdrage aan de totstandkoming van de jaarlijkse/periodieke rapportages richting betrokken clusters/RVE's en bestuur.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

Minimaal HBO

- kennis van de diverse beleidsvelden van het domein;
- landurige ervaring met het werkveld.

Aanvullende functie-eisen:

- kennis van en ervaring met onderzoeksmethodieken.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie D/Schaal 11.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (G)
- samenwerken (G)
- relatiebeheer (G)
- initiatief (G)
- resultaatgerichtheid (G)
- overtuigingskracht (G)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- analytische vermogen;
- kennis van de politieke en bestuurlijke arena;
- onderwerpen zowel op detailniveau als op hoofdlijnen kunnen benaderen.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Integraal Jeugdbeleid
Werktitel functie	: Medewerker beleidsmonitor

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Integraal Jeugdbeleid:**

- regievoering op - en monitoring van - de implementatie en realisering van de geformuleerde integrale doelstellingen betreffende het hele jeugddomein en de daaraan gelieerde beleidsvelden (onderwijs, veiligheid, arbeidsmarkt, e.d.), het plegen van interventies in de diverse processen en het adviseren van het bestuur over te treffen maatregelen bij geconstateerde knelpunten.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Medewerker beleidsmonitor is faciliterend en ondersteunend aan het totale (beleids)proces binnen de afdeling Jeugd.

1. *Ontwikkelen en borgen beleidsmonitor:*

- signaleert (beleids)ontwikkelingen die relevant zijn voor de beleidsmonitor en vertaalt deze naar concrete meetinstrumenten en parameters;
- inventariseert, in samenwerking met de verschillende teams binnen de afdeling Jeugd, de informatieknoopunten en noodzakelijke parameters;
- definieert de noodzakelijke randvoorwaarden m.b.t. ICT, P&C, informatieanalyse en informatiemanagement;
- stelt in dit kader rapportages op en adviseert hierover binnen de afdeling Jeugd;
- ontwikkelt en beheert de noodzakelijke netwerken op diverse niveaus.

2. *Informatiemanagement en opdrachtgeverschap:*

- ontwikkelt, implementeert, borgt en beheert de informatiebackbone van de beleidsmonitor;
- ontwikkelt modellen voor processen en draagt zorg voor de in- en externe afstemming en implementatie;
- verzorgt de afstemming met – en coördinatie tussen -de diverse betrokken in- en externe partijen (BB RVE, ICT, P&C, opdrachtnemers, Stadsdelen, e.d.);
- fungeert als opdrachtgever richting externe opdrachtnemers (onderzoeksbureaus, informatieleveranciers, e.d.), formuleert de (contractuele) randvoorwaarden en bewaakt en evalueert de geleverde resultaten;
- monitort integraliteit, actualiteit, kwaliteit en prestaties van de beleidsmonitor en stelt in dit kader adviezen en rapportages op en doet verbetervoorstellen.

3. *Informatieverzameling en -analyse:*

- adviseert binnen de afdeling Jeugd over de optimalisering en operationalisering van de informatievoorziening en de beleidsmonitor;
- fungeert als intermediair tussen gebruikers en deskundigen;
- analyseert informatie van en tussen processen, koppelt de resultaten aan de geformuleerde doelstellingen en stelt overzichtsrapportages en adviezen op.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

Minimaal HBO

- langdurige ervaring met informatiemanagement en informatieanalyse.

Aanvullende functie-eisen:

- kennis van automatisering en ICT-mogelijkheden;
- kennis van onderzoeks- en informatiesystemen en methodieken;
- kennis van het werkveld;
- kennis van alle facetten van de bedrijfsvoering.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie D/Schaal 11.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (G)
- samenwerken (G)
- relatiebeheer (G)
- initiatief (G)
- resultaatgerichtheid (G)
- overtuigingskracht (G)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- analytische vermogen;
- onafhankelijk en objectief;
- plannen, organiseren en coördineren;
- daadkracht en overtuigingskracht;
- onderwerpen zowel op detailniveau als op hoofdlijnen kunnen benaderen;
- creatieve maar realistische instelling.

6. **FUNCTIES TEAM ZORG VOOR DE JEUGD**

De volgende functies worden onderstaand uitgewerkt in taakomschrijvingen:

- Teammanager

Zorg voor de Jeugd:

- Senior medewerker ZvdJ / Procesmanager
- Senior medewerker ZvdJ
- Medior medewerker ZvdJ
- Junior medewerker ZvdJ

OMPG:

- Senior medewerker (O)MPG
- Medior medewerker (O)MPG

Matchpoint:

- Medewerker Matchpoint

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: -
Werktitel functie	: Teammanager

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

Resultaatgebieden en taken van de functie:**1. *Dagelijkse leiding team:***

- geeft hiërarchisch leiding aan het team;
- geeft uitvoering aan de gedelegeerde taken m.b.t. het P&O/HRM-beleid;
- coacht en begeleidt medewerkers;
- vertegenwoordigt het team binnen en buiten de gemeentelijke organisatie.

2. *Beleidsontwikkeling, beleidsrealisatie en beleidsadvies:*

- fungeert als lid van het managementteam van de afdeling en levert een bijdrage aan het ontwikkelen van visie op de organisatie en het beleid;
- signaleert ontwikkelingen binnen de aandachtsgebieden van het team en gerelateerde onderwerpen daarbuiten, ontwikkelt (beleids)kaders, adviseert hierover aan de afdelingsmanager en geeft sturing aan de implementatie;
- draagt zorg voor de kwaliteitsontwikkeling binnen het team;
- fungeert als projectleider voor teamgebonden en afdelingsbrede projecten.

3. *Bedrijfsvoering team:*

- stelt het jaarplan op van het team en draagt zorg voor de realisatie van de geformuleerde doelen;
- stelt de periodieke verantwoordingsrapportages op van het team.

4. *Relatiemanagement:*

- fungeert als relatiemanager richting alle in- en externe partijen;
- fungeert als eerste aanspreekpunt voor het team.

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring binnen de verschillende aandachtsgebieden en met management.

Aanvullende functie-eisen:

- ruime kennis van het integrale domein Jeugd en de wettelijke en juridische kaders;
- ruime ervaring met het aansturen van een organisatie gericht op het realiseren van beleid.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Generieke functiefamilie:

Management

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Manager J/Schaal 14.

Generieke competenties:

Visie (G)
Omgevingsbewustzijn (E)
Samenwerken (E)
Coachen (E)
Resultaatgerichtheid (E)
Verantwoordelijkheid (G)

E – Expert
G – Gevorderd
B – Basis

Functie specifieke competenties:

- kennis van de LEAN filosofie en in staat deze uit te dragen en over te brengen aan de medewerkers;
- uitstekende vaardigheden m.b.t. het aan gaan en onderhouden van werkrelaties en kunnen fungeren als vertegenwoordiger en representant van de gemeente richting alle betrokken partijen;
- weet te sturen op hoofdlijnen en op basis van accountclusters;
- durft beslissingen te nemen;
- neemt verantwoordelijkheid voor genomen beslissingen;
- denkt in mogelijkheden en kansen;
- neemt de integrale samenhang van beleid als uitgangspunt van handelen;
- ondernemend en zakelijk.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Senior medewerker/Procesmanager

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Senior medewerker/procesmanager fungeert als procesmanager binnen het team voor één of meerdere aandachtsgebied(en) en wordt belast met **de meer complexe en omvangrijke accounts**, dan wel wordt geacht een hoogwaardige specialistische kennis in te brengen m.b.t. een specifiek aandachtsgebied/account. Beleid m.b.t. de toegewezen accounts wordt gerealiseerd op basis van een integrale focus op het totale jeugddomein. Toegewezen accounts zijn hierbij geen losstaande onderwerpen, maar altijd onderdeel van het grotere geheel.

1. Procesmanagement voor een cluster van accounts/aandachtsgebied(en):

- fungeert als eerste aanspreekpunt en draagt zorg voor de toewijzing van de accounts;
- vertegenwoordigt zijn cluster van accounts/aandachtsgebieden richting de teammanager;
- coördineert de diverse processen en coacht en motiveert de medewerkers;
- monitort de integraliteit van het beleid en bewaakt de onderlinge verbanden;
- rapporteert richting de teammanager over voortgang, kwaliteit en resultaat.

2. Geoptimaliseerd beleid betreffende bestaande accounts m.b.t. het domein jeugd:

- verricht onderzoek, signaleert relevante ontwikkelingen en definieert de kaders voor de optimalisering van het beleid;
- adviseert het bestuur en draagt zorg voor het besluitvormingstraject;
- geeft vorm en inhoud aan de vastgestelde beleidsdoelen;
- definieert kaders en prestatie-indicatoren (inclusief financiële bronnen en kaders) en draagt zorg voor de implementatie en borging;
- verzorgt de afstemming en coördinatie met alle betrokken in- en externe partijen.

3. Opdrachtgeverschap i.h.k.v. de beleidsdoelen m.b.t. toegewezen accounts:

- onderhandelt met instellingen/derden over de realisering van gewenst beleid (inhoudelijk en financieel) en maakt afspraken over kosten en gewenste kwaliteit: fungeert in dit kader als opdrachtgever richting instellingen;
- laat afspraken vastleggen in contracten en draagt zorg voor de bewaking en monitoring van de contractkaders: fungeert in dit kader als opdrachtgever voor – en onderhoudt in dit kader de contacten met - de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal;
- beoordeelt verantwoordingsrapportages en evalueert de behaalde resultaten van de betreffende instellingen en adviseert het bestuur m.b.t. het continueren van de zakelijke relatie.

4. Budgethouderschap toegewezen accounts:

- definieert en beheert de budgetten van de toegewezen accounts;
- verricht onderzoek naar mogelijke financiële bronnen/sudidiemogelijkheden en adviseert hierover het bestuur;

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

- draagt zorg voor de totstandkoming van verantwoordingsrapportages betreffende de budgetten van de toegewezen accounts en verzorgt de afstemming en onderhoudt de contacten met P&C van de RVE.

5. Accounthouderschap toegewezen accounts:

- fungeert voor de toegewezen accounts als eerste aanspreekpunt voor alle betrokken partijen;
- vertegenwoordigt, m.b.t. de toegewezen accounts, het team richting opdrachtgever en betreffende instellingen.

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring met het aansturen van een groep medewerkers en procesmanagement;
- zeer ruime ervaring binnen beleidsrealisering vanuit een integraal perspectief;
- zeer ruime ervaring binnen een hoogwaardig specialistische aandachtsgebied.

Aanvullende functie-eisen:

- ruime kennis van het totale jeugddomein;
- zeer ruime kennis van de toegewezen accounts/hoogwaardig specialisme;
- ruime kennis van de geldende wet en regelgeving.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie G/Schaal 13.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (E)
- samenwerken (E)
- relatiebeheer (E)
- initiatief (E)
- resultaatgerichtheid (E)
- overtuigingskracht (E)

*E – Expert**G – Gevorderd**B – Basis***Functie specifieke competenties:**

- helicopterview en kunnen sturen op processen;
- maatschappelijk betrokken;
- integrale beleidsbenadering;
- integriteit;
- uitstekende vaardigheden m.b.t. het aan gaan en onderhouden van werkrelaties en kunnen fungeren als vertegenwoordiger en representant van de gemeente richting alle betrokken partijen;
- politieke antennes hebben;
- analytisch denken en abstractievermogen;
- belangen van verschillende partijen kunnen onderscheiden.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Senior medewerker

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Senior medewerker wordt belast met **de meer complexe en omvangrijke accounts**, dan wel wordt geacht een hoogwaardige specialistische kennis in te brengen m.b.t. een specifiek aandachtsgebied/account. Beleid m.b.t. de toegewezen accounts wordt gerealiseerd op basis van een integrale focus op het totale jeugddomein. Toegewezen accounts zijn hierbij geen losstaande onderwerpen, maar altijd onderdeel van het grotere geheel.

1. Geoptimaliseerd beleid betreffende bestaande accounts m.b.t. het domein jeugd:

- verricht onderzoek, signaleert relevante ontwikkelingen en definieert de kaders voor de optimalisering van het beleid;
- adviseert het bestuur en draagt zorg voor het besluitvormingstraject;
- geeft vorm en inhoud aan de vastgestelde beleidsdoelen;
- definieert kaders en prestatie-indicatoren (inclusief financiële bronnen en kaders) en draagt zorg voor de implementatie en borging;
- verzorgt de afstemming en coördinatie met alle betrokken in- en externe partijen.

2. Opdrachtgeverschap i.h.k.v. de beleidsdoelen m.b.t. toegewezen accounts:

- onderhandelt met instellingen/derden over de realisering van gewenst beleid (inhoudelijk en financieel) en maakt afspraken over kosten en gewenste kwaliteit: fungeert in dit kader als opdrachtgever richting instellingen;
- laat afspraken vastleggen in contracten en draagt zorg voor de bewaking en monitoring van de contractkaders: fungeert in dit kader als opdrachtgever voor – en onderhoudt in dit kader de contacten met - de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal;
- beoordeelt verantwoordingsrapportages en evalueert de behaalde resultaten van de betreffende instellingen en adviseert het bestuur m.b.t. het continueren van de zakelijke relatie.

3. Budgethouderschap toegewezen accounts:

- definieert en beheert de budgetten van de toegewezen accounts;
- verricht onderzoek naar mogelijke financiële bronnen/sudidiemogelijkheden en adviseert hierover het bestuur;
- draagt zorg voor de totstandkoming van verantwoordingsrapportages betreffende de budgetten van de toegewezen accounts en verzorgt de afstemming en onderhoudt de contacten met P&C van de RVE.

4. Accounthouderschap toegewezen accounts:

- fungeert voor de toegewezen accounts als eerste aanspreekpunt voor alle betrokken partijen;
- vertegenwoordigt, m.b.t. de toegewezen accounts, het team richting opdrachtgever en betreffende instellingen.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

–

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring binnen beleidsrealisering vanuit een integraal perspectief;
- ruimere/langere ervaring binnen een hoogwaardig specialistische aandachtsgebied.

Aanvullende functie-eisen:

- kennis van het totale jeugddomein;
- zeer ruime kennis van de toegewezen accounts/hoogwaardig specialisme;
- kennis van de geldende wet en regelgeving.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie F/Schaal 12.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (E)
- samenwerken (E)
- relatiebeheer (E)
- initiatief (E)
- resultaatgerichtheid (E)
- overtuigingskracht (E)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- maatschappelijk betrokken;
- integrale beleidsbenadering;
- integriteit;
- uitstekende vaardigheden m.b.t. het aan gaan en onderhouden van werkrelaties en kunnen fungeren als vertegenwoordiger en representant van de gemeente richting alle betrokken partijen;
- politieke antennes hebben;
- analytisch denken en abstractievermogen;
- belangen van verschillende partijen kunnen onderscheiden.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Medior medewerker

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Medior medewerker wordt belast met de **minder complexe en omvangrijke accounts**. Beleid m.b.t. de toegewezen accounts wordt gerealiseerd op basis van een integrale focus op het totale jeugddomein. Toegewezen accounts zijn hierbij geen losstaande onderwerpen, maar altijd onderdeel van het grotere geheel.

1. Geoptimaliseerd beleid betreffende bestaande accounts m.b.t. het domein jeugd:

- verricht onderzoek, signaleert relevante ontwikkelingen en definieert de kaders voor de optimalisering van het beleid;
- adviseert het bestuur en draagt zorg voor het besluitvormingstraject;
- geeft vorm en inhoud aan de vastgestelde beleidsdoelen;
- definieert kaders en prestatie-indicatoren (inclusief financiële bronnen en kaders) en draagt zorg voor de implementatie en borging;
- verzorgt de afstemming en coördinatie met alle betrokken in- en externe partijen.

2. Opdrachtgeverschap i.h.k.v. de beleidsdoelen m.b.t. toegewezen accounts:

- onderhandelt met instellingen/derden over de realisering van gewenst beleid (inhoudelijk en financieel) en maakt afspraken over kosten en gewenste kwaliteit: fungeert in dit kader als opdrachtgever richting instellingen;
- laat afspraken vastleggen in contracten en draagt zorg voor de bewaking en monitoring van de contractkaders: fungeert in dit kader als opdrachtgever voor – en onderhoudt in dit kader de contacten met - de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal;
- beoordeelt verantwoordingsrapportages en evalueert de behaalde resultaten van de betreffende instellingen en adviseert het bestuur m.b.t. het continueren van de zakelijke relatie.

3. Budgethouderschap toegewezen accounts:

- definieert en beheert de budgetten van de toegewezen accounts;
- verricht onderzoek naar mogelijke financiële bronnen/sudidiemogelijkheden en adviseert hierover het bestuur;
- draagt zorg voor de totstandkoming van verantwoordingsrapportages betreffende de budgetten van de toegewezen accounts en verzorgt de afstemming en onderhoudt de contacten met P&C van de RVE.

4. Accounthouderschap toegewezen accounts:

- fungeert voor de toegewezen accounts als eerste aanspreekpunt voor alle betrokken partijen;
- vertegenwoordigt, m.b.t. de toegewezen accounts, het team richting opdrachtgever en betreffende instellingen.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

Minimaal HBO

- langdurige ervaring binnen beleidsrealisering vanuit een integraal perspectief.

Aanvullende functie-eisen:

- kennis van het totale jeugddomein;
- ruime kennis van de toegewezen accounts/hoogwaardig specialisme;
- kennis van de gelde wet en regelgeving.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie D/Schaal 11.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (G)
- samenwerken (G)
- relatiebeheer (G)
- initiatief (G)
- resultaatgerichtheid (G)
- overtuigingskracht (G)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- maatschappelijk betrokken;
- integrale beleidsbenadering;
- integriteit;
- uitstekende vaardigheden m.b.t. het aan gaan en onderhouden van werkrelaties en kunnen fungeren als vertegenwoordiger en representant van de gemeente richting alle betrokken partijen;
- politieke antennes hebben;
- analytisch denken en abstractievermogen;
- belangen van verschillende partijen kunnen onderscheiden.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Junior medewerker

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De functie van Junior medewerker is een startfunctie binnen het functiegebouw van de afdeling Jeugd. De junior medewerker wordt geacht de medior - en senior medewerker te assisteren en te ondersteunen op alle facetten van de beleidsrealisatie. De Junior medewerker kan als accounthouder fungeren voor eenvoudige (deel)accounts.

1. Geleverde assistentie en ondersteuning aan Senior/Medior medewerkers:

- verricht mede onderzoek, analyseert gegevens en stelt rapportages, nota's en overzichten op;
- levert een bijdrage aan de trajecten m.b.t. de inkoop en contractvorming;
- levert een bijdrage aan het opstellen van adviezen, verantwoordingsrapportages en beleidsevaluaties;
- levert een bijdrage aan het budgetbeheer van de accounts;
- monitort en interpreteert de prestatie-indicatoren en stelt overzichten en analyses op;
- informeert betrokken partijen over resultaten en voortgang.

2. Gerealiseerde secretaristaken:

- fungeert als secretaris van diverse (gestructureerde) overlegvormen;
- draagt zorg voor de juiste en tijdige informatievoorziening richting betrokken partijen;
- verzorgt de coördinatie en bewaking voortgang termijnagenda m.b.t. de bestuurlijke besluitvorming;
- monitort het bestuurlijke besluitvormingsproces en signaleert knelpunten;
- zet vragen uit binnen de organisatie en bewaakt afdoening.

3. Accounthouderschap eenvoudige accounts:

- Fungeert zo nodig als accounthouder voor eenvoudige (deel)accounts.

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

HBO

- enige ervaring binnen het domein Jeugd.

Aanvullende functie-eisen:

- kennis van de geldende wet- en regelgeving.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie B/Schaal 10.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (G)
- samenwerken (G)
- relatiebeheer (G)
- initiatief (G)
- resultaatgerichtheid (G)
- overtuigingskracht (G)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- ambitieus en leergierig;
- maatschappelijk betrokken;
- integriteit;
- enig analytisch denken en abstractievermogen.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Procesmanager (O)MPG

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

OMPG:

- In een versterkt regulier veld voorziet de (O)MPG aanpak in een specialistische aanpak voor ernstige stagnatie in de noodzakelijke hulpverlening aan gezinnen. Waar de norm in veiligheid, gezondheid of openbare orde overschreden wordt en hulpverlening onvoldoende antwoord kan geven of niet (meer) betrokken is, voorziet de (O)MPG aanpak in het oplossen van de stagnatie door de inzet van procesregie, experttafel en ondersteuning van de casusregie (maatwerk). Na de MPG aanpak gaat reguliere hulpverlening of ondersteuning weer door.

Doel is dat er vanaf 1-1-2015 één tafel is onder leiding van twee procesmanagers waar de meest complexe zaken worden besproken die stagneren in het nieuwe stelsel. In principe kan iedereen behalve de burger een gezin bekend maken bij de Procesmanager waarop die na vooronderzoek de afweging maakt de experttafel in te zetten. Uitgangspunt is dat er al een vaste hulpverlener betrokken is die door de experttafel gefaciliteerd wordt in het nemen van de regie, indien nodig kan de aanpak daar nog expertise aan toe voegen.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Procesmanager is verantwoordelijk voor de borging van de kwaliteit van de (O)MPG aanpak. De Procesmanager handelt de escalatie vanuit de stadsdelen af. Indien nodig escaleert de Procesmanager daarbij tot aan Burgemeester/Wethouder. De Procesmanager voert de procesregie voor de multi-probleemgezinnen in de (O)MPG aanpak en zoals besproken in het Analyseteam.

De Procesmanager maakt deel uit van het programma ((O)MPG aanpak die ondergebracht is bij de Dienst Maatschappelijke Ondersteuning team Jeugd en Onderwijs. Hij/zij rapporteert aan de programmamanager (O)MPG aanpak.

1. Procesmanagement:

- draagt zorg voor contacten met de stadsdelen en betreft hen bij ontwikkelingen en voortgang;
- draagt zorg voor de bewaking van de uitgangspunten en kwaliteit van de uitvoering van de (O)MPG aanpak en spreekt hierop de procesregisseurs in de stadsdelen aan;
- maakt op basis van managementrapportages analyses en adviseert de Teammanager ten aanzien van voortgang en toekomstig beleid;
- zorgt voor verbinding en samenhang met aanpalende aanpakken en ontwikkelingen in de stad Amsterdam;
- heeft namens de Programmamanager overleg met de stadsdelen over uitvoering en voorgenomen ontwikkelingen;
- operationaliseert besluiten en werkt hier in nauw samen met de stadsdelen.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam****2. Analyseteam en Analysetafel:**

- organiseert en is voorzitter van de stedelijke analysetafel voor de (O)MPG;
- draagt zorg voor een goede vertegenwoordiging van expertise op de stedelijk analysetafel en de inzet van overstijgende of aanvullende expertise wanneer nodig;
- houdt contact met direct en indirect betrokkenen professionals/organisaties ten aanzien van de (O)MPG gezinnen waarvoor hij de procesregie heeft;
- draagt zorg voor en/of verzamelt op systematische wijze relevante informatie over (O)MPG gezinnen ten behoeve van procesregie waaronder agenderen op de stedelijke analysetafel;
- waarborgt via de casusregisseur dat voor (O)MPG gezinnen één gezinsplan van aanpak gemaakt wordt waarin de specifieke MPG doelen toegevoegd worden en invloed hebben op de gezinsdoelen;
- bewaakt via de casusregisseur de integraliteit van het gezinsplan voor (O)MPG waarbij alle levensgebieden (wonen, gezondheid, werk/school, vrije tijd) aandacht hebben en waar nodig terugkomen in het plan;
- bewaakt dat de gezinsplannen met (O)MPG doelen tijdig en accuraat worden uitgevoerd en bijgesteld;
- informeert, m.b.t. (O)MPG gezinnen, via de casusregisseur betrokken partijen over mogelijke inzet van andere partijen en zorgt ervoor dat partijen informatie terugkoppelen aan elkaar;
- draagt zorg voor het vastleggen en uitwisselen van gegevens ten behoeve van de procesregie voor het (O)MPG gezin en stuur- en beleidsinformatie voor de aanpak;
- stimuleert structurele samenwerking en informatie-uitwisseling tussen partijen betrokken bij de (O)MPG aanpak;
- neemt de afhandeling van escalaties vanuit de stadsdelen op zich en draagt zorg voor tijdig opschalen en afschalen, escaleren en de-escaleren. Kan als onderdeel van deze escalatiestappen een gezinszaak voorleggen aan wethouder/burgemeester.

3. Beleidsoptimalisering en beleidsontwikkeling:

- bewaakt en borgt de kwaliteit en stedelijke ontwikkeling van de (O)MPG aanpak en de samenwerking en afstemming met partners;
- signaleert trends en andere beleidsinformatie, formuleert advies en oplossingsrichtingen en zorgt dat deze bij de juiste persoon/instantie komt.

4. Aansturing:

- werkt samen met een ondersteuner en draagt de uitvoering van sommige taken over aan de ondersteuner.

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring met processen in het kader van de uitvoering/realisering van beleid.

Aanvullende functie-eisen:

- heeft kennis van de aanpak van risicogezinnen/multi-probleemgezinnen/(jeugd)zorg, jeugd- en veiligheid en/of onderwijs zorgstructuren;
- heeft kennis van en ervaring met implementatiestrategieën en verandermanagement
- heeft coördinerende werkervaring;
- heeft gedegen kennis van (lokale) sociale kaart.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie F/Schaal 12.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (E)
- samenwerken (E)
- relatiebeheer (E)
- initiatief (E)
- resultaatgerichtheid (E)
- overtuigingskracht (E)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- heeft goede communicatieve (schriftelijke en mondelinge) vaardigheden maatschappelijk betrokken;
- Inspirator met overtuigingskracht;
- weet medewerkers van betrokken instanties aan te spreken op hun inzet en het nakomen van de afspraken;
- vervult een voortrekkersrol en geeft vorm aan nieuwe ontwikkelingen waarvan de kaders nog niet vast staan;
- kan omgaan met werkdruk en onzekere kaders;
- kan anderen enthousiasmeren hun bijdrage te (blijven) leveren;
- probleemanalyse (tot een goed inzicht komen bij problemen door het achterhalen en onderzoeken van belangrijke gegevens, en door het leggen van verbanden om de oorzaak te vinden);
- onafhankelijkheid (zelfstandig een mening of oordeel vormen of actie ondernemen zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Een eigen koers varen);
- onderhandelen (optimale resultaten verkrijgen in gesprekken waarbij de belangen tegenstrijdig zijn, en daarbij de relatie goed houden);
- besluitvaardigheid (beslissingen durven nemen of tot actie overgaan, ook als de gevolgen van alternatieven niet helemaal bekend zijn, of als er sprake is van tegengestelde belangen).

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Medewerker ondersteuning (O)MPG

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

OMPG:

- In een versterkt regulier veld voorziet de (O)MPG aanpak in een specialistische aanpak voor ernstige stagnatie in de noodzakelijke hulpverlening aan gezinnen. Waar de norm in veiligheid, gezondheid of openbare orde overschreden wordt en hulpverlening onvoldoende antwoord kan geven of niet (meer) betrokken is, voorziet de (O)MPG aanpak in het oplossen van de stagnatie door de inzet van procesregie, experttafel en ondersteuning van de casusregie (maatwerk). Na de MPG aanpak gaat reguliere hulpverlening of ondersteuning weer door.

Doel is dat er vanaf 1-1-2015 één tafel is onder leiding van twee procesmanagers waar de meest complexe zaken worden besproken die stagneren in het nieuwe stelsel. In principe kan iedereen behalve de burger een gezin bekend maken bij de Procesmanager waarop die na vooronderzoek de afweging maakt de experttafel in te zetten. Uitgangspunt is dat er al een vaste hulpverlener betrokken is die door de experttafel gefaciliteerd wordt in het nemen van de regie, indien nodig kan de aanpak daar nog expertise aan toe voegen.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Medior medewerker (O)MPG assisteert en ondersteunt de Procesmanager (O)MPG bij de borging van de kwaliteit van de (O)MPG aanpak.

1. Geleverde assistentie en ondersteuning m.b.t. de processen:

- onderhoudt mede de contacten met de stadsdelen en betreft hen bij ontwikkelingen en voortgang;
- zorgt mede voor de bewaking van de uitgangspunten en kwaliteit van de uitvoering van de (O)MPG aanpak en spreekt hierop de procesregisseurs in de stadsdelen aan;
- maakt op basis van managementrapportages mede analyses en adviseert de Procesmanager ten aanzien van voortgang en toekomstig beleid;
- heeft namens de Procesmanager overleg met de stadsdelen over uitvoering;
- operationaliseert mede besluiten en werkt hier in nauw samen met de stadsdelen.

2. Geleverde assistentie en ondersteuning m.b.t. het Analyseteam en de Analysetafel:

- organiseert mede de stedelijke analysetafel voor de (O)MPG;
- organiseert mede een goede vertegenwoordiging van expertise op de stedelijk analysetafel en de inzet van overstijgende of aanvullende expertise wanneer nodig;
- houdt mede contact met direct en indirect betrokkenen professionals/organisaties ten aanzien van de (O)MPG gezinnen;
- verzamelt op systematische wijze relevante informatie over (O)MPG gezinnen ten behoeve van procesregie waaronder agenderen op de stedelijke analysetafel;
- bewaakt mede de integraliteit van het gezinsplan voor (O)MPG

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

- bewaakt mede dat de gezinsplannen met (O)MPG doelen tijdig en accuraat worden uitgevoerd en bijgesteld;
- informeert mede betrokken partijen over mogelijke inzet van andere partijen en zorgt ervoor dat partijen informatie terugkoppelen aan elkaar;
- legt vast en wisselt mede gegevens uit ten behoeve van de procesregie voor het (O)MPG gezin en stuur- en beleidsinformatie voor de aanpak;

3. Beleidsoptimalisering en beleidsontwikkeling:

- bewaakt en borgt mede de kwaliteit en stedelijke ontwikkeling van de (O)MPG aanpak en de samenwerking en afstemming met partners;
- signaleert mede trends en andere beleidsinformatie, formuleert advies en oplossingsrichtingen en zorgt dat deze bij de juiste persoon/instantie komt.

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

Minimaal HBO

- langdurige ervaring met processen in het kader van de uitvoering/realisering van beleid.

Aanvullende functie-eisen:

- heeft kennis van de aanpak van risicogezinnen/multi-probleemgezinnen/(jeugd)zorg, jeugd- en veiligheid en/of onderwijs zorgstructuren;
- heeft gedegen kennis van (lokale) sociale kaart.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie D/Schaal 11.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (G)
- samenwerken (G)
- relatiebeheer (G)
- initiatief (G)
- resultaatgerichtheid (G)
- overtuigingskracht (G)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- heeft goede communicatieve (schriftelijke en mondelinge) vaardigheden maatschappelijk betrokken;
- kan omgaan met werkdruk en onzekere kaders;
- probleemanalyse (tot een goed inzicht komen bij problemen door het achterhalen en onderzoeken van belangrijke gegevens, en door het leggen van verbanden om de oorzaak te vinden;
- onafhankelijkheid (zelfstandig een mening of oordeel vormen of actie ondernemen zonder zich te laten beïnvloeden door anderen. Een eigen koers varen).

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: Zorg voor de Jeugd
Werktitel functie	: Medewerker Matchpoint

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Zorg voor de Jeugd:**

- het realiseren van de integrale beleidsdoelstellingen voor het domein Jeugd. Dit op basis van het vervullen van de centrale opdrachtgeversrol richting instellingen, (kleine) organisaties en zelfstandigen. De afdeling Jeugd onderhoudt in dit kader relaties met de betreffende leveranciers, fungeert als budgetbeheerder voor het totale budget voor het jeugddomein en monitort de resultaten. Vanuit de opdrachtgeversrol onderhoudt de afdeling Jeugd nauwe contacten met de RVE Subsidies en Inkoop Sociaal.

Matchpoint:

- Matchpoint is het signaleringssysteem waarin ketenpartners aangeven dat er zorg bestaat en mogelijke risico's gesignaleerd worden over een jongere in de leeftijdscategorie van 0-23 jaar. In Matchpoint wordt niet de inhoud van de problematiek vastgelegd. De belangrijkste doelstellingen van Matchpoint zijn het verbinden van professionals, zodat zij snel en adequaat informatie kunnen delen en de hulpverlening kunnen afstemmen.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Medewerker Matchpoint draagt zorg voor de (door)ontwikkeling, optimalisering en het beheer van het systeem en ondersteunt de gebruikers van het systeem.

1. *(Door)ontwikkeling en optimalisering van het systeem:*

- signaleert ontwikkelingen die relevant zijn voor het systeem, vertaalt deze naar praktijk en adviseert hierover aan de Teammanager;
- definieert kwalitatieve en kwantitatieve randvoorwaarden en PvE en stelt plannen en adviezen op voor nieuwe ontwikkelingen binnen het systeem;
- draagt zorg voor de implementatie en fungeert in dit kader zo nodig als projectleider;
- voert de regie op het totale ontwikkelproces en stuurt externen aan;
- verzorgt de afstemming met de betrokken partijen;
- rapporteert over voortgang en kwaliteit aan de opdrachtgever.

2. *Beheer systeem:*

- Fungeert als opdrachtgever richting IV;
- draagt zorg voor het beheer en de kwaliteit van het systeem en fungeert als schakel tussen de gebruikers en IT;
- draagt zorg voor de procesanalyse, de modellering en de inrichting van het systeem;
- beheert de kwaliteit en actualiteit van de opgeslagen data;
- onderhoudt de contacten met de leveranciers.

3. *Promotie en uitbouw:*

- draagt zorg voor het promoten en uitbouwen van het instrument;
- benaderd potentiële gebruikers, verzorgt de acquisitie en draagt zorg voor het aansluiten van nieuwe gebruikers op het instrument;
- ondersteunt (nieuwe) gebruikers bij de implementatie en het gebruik van het systeem.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

HBO

- informatiemanagement/ICT;
- ruimere/langere ervaring m.b.t. systeemontwikkeling en systeemimplementatie.

Aanvullende functie-eisen:

- Kennis van ICT en marktontwikkelingen betreffende systeembouw.

Generieke functiefamilie:

Beleidsrealisatie

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Medewerker beleidsrealisatie C/Schaal 10A.

Generieke competenties:

- omgevingsbewustzijn (G)
- samenwerken (G)
- relatiebeheer (G)
- initiatief (G)
- resultaatgerichtheid (G)
- overtuigingskracht (G)

E – Expert

G – Gevorderd

B – Basis

Functie specifieke competenties:

- klantgerichtheid;
- analytisch;
- conceptueel denken;
- plannen en organiseren;
- oplossingsgerichte werkhouding.

7. **FUNCTIONIES TEAM INNOVATIE EN OKT-PRESTATIEDIALOOG**

De volgende functies worden onderstaand uitgewerkt in taakomschrijvingen:

- Programmamanager innovatie
- Medewerker innovatie

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: OKT-Prestatiedialoog en Innovatie
Werktitel functie	: Teammanager OKT-PD&I

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Ouder-Kind-Teams Prestatiedialoog:**

- Het voeren van de prestatiedialoog met 22 teamleiders Ouder-Kind_Teams (OKT) t.b.v. de doorontwikkeling van de teams en op basis van een duale verantwoordelijkheid voor de resultaten van de OKT's (Joint Venture).

Innovatie:

- het ontwikkelen, implementeren en borgen van nieuwe beleidsdoelstellingen/instrumenten voor de aansluiting op het nieuwe stelsel van het domein Jeugd. Dit op basis van concrete programma's en projecten.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Teammanager OKT-PD&I verzorgt de aansturing van de vaste medewerkers van het team, de 22 Teamleiders OKT en de medewerkers binnen de flexibele schil en geeft als programmamanager vorm, inhoud en sturing aan alle innovatietrajecten binnen het domein Jeugd. Deze innovatietrajecten worden ingezet op basis van een integrale beleidsbenadering.

Teamleiding:**1. *Dagelijkse leiding team:***

- geeft hiërarchisch leiding aan het team;
- geeft uitvoering aan de gedelegeerde taken m.b.t. het P&O/HRM-beleid;
- coacht en begeleidt medewerkers;
- vertegenwoordigt het team binnen en buiten de gemeentelijke organisatie.

2. *Beleidsontwikkeling, beleidsrealisatie en beleidsadvies van team:*

- fungeert als lid van het managementteam van de afdeling en levert een bijdrage aan het ontwikkelen van visie op de organisatie en het beleid;
- signaleert ontwikkelingen binnen de aandachtsgebieden van het team en gerelateerde onderwerpen daarbuiten, ontwikkelt (beleids)kaders, adviseert hierover aan de afdelingsmanager en geeft sturing aan de implementatie;
- draagt zorg voor de kwaliteitsontwikkeling binnen het team;
- fungeert als projectleider voor teamgebonden en afdelingsbrede projecten.

3. *Bedrijfsvoering team:*

- stelt het jaarplan op van het team en draagt zorg voor de realisatie van de geformuleerde doelen;
- stelt de periodieke verantwoordingsrapportages op van het team.

4. *Relatiemanagement:*

- fungeert als relatiemanager richting alle in- en externe partijen;
- fungeert als eerste aanspreekpunt voor het team.

5. *OKT-Prestatiedialoog:*

- neemt, namens de verantwoordelijk wethouder, deel aan de OKT-prestatiedialoog;
- verzorgt de prestatiecontrole van de verschillende OKT-teams (22 teams);
- voert in dit kader periodiek overleg met de teamleiders OKT;

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

- rapporteert aan de verantwoordelijk wethouder over voortgang en resultaat;
- vertegenwoordigt, in de relatie tot de prestatiedialoog, de verantwoordelijk wethouder richting Joint Venture.

Programmamanagement innovatie:

6. Gerealiseerd programmamanagement m.b.t. innovatietrajecten domein Jeugd:

- ontwikkelt en draagt zorg voor de inrichting van programma's en stelt een programmaplan op;
- definieert de noodzakelijke processen en procedures voor sturing van het programma;
- vertaalt het programma naar concrete (deel) projecten, vertaalt de projecten naar noodzakelijke expertise (DMO-breed en/of extern) en verzorgt de inrichting van de projectteams;
- voert de regie op het integrale programma, bewaakt en monitort de onderlinge verbanden binnen en tussen lopende programma's/projecten;
- beheert de programmaportefeuille en gerelateerd budget en het rapporteert over voortgang en kwaliteit aan de (bestuurlijk) opdrachtgever;
- adviseert over de strategische aspecten van het programma aan de opdrachtgever;
- draagt zorg voor de in- en externe communicatie en omgevingsmanagement m.b.t. programma's.

7. Aansturing, afstemming en vertegenwoordiging m.b.t. het programma:

- verzorgt de aansturing van programma-/projectteams;
- vertegenwoordigt de programmaopdrachtgever binnen het programmateam en naar derden;
- beheert en beïnvloed de strategische risico's en de relaties en afhankelijkheden tussen projecten binnen een programma;
- draagt zorg voor de ontwikkeling en het beheer van het noodzakelijk netwerk op diverse niveaus (gemeentelijk, regionaal en landelijk).

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring binnen de verschillende aandachtsgebieden en met management.
- ruimere/langere ervaring met en kennis van programmamanagement methodieken;
- ruimere/langere ervaring met beleidsinnovatie en -implementatie.

Aanvullende functie-eisen:

- ruime kennis van het integrale domein Jeugd en de wettelijke en juridische kaders;
- ruime ervaring met het aansturen van een organisatie gericht op het realiseren van beleid.

Generieke functiefamilie:

Management

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Manager J/Schaal 14.

Generieke competenties:

Visie (G)
Omgevingsbewustzijn (E)
Samenwerken (E)
Coachen (E)

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

Resultaatgerichtheid (E)
Verantwoordelijkheid (G)

E – Expert
G – Gevorderd
B – Basis

Functie specifieke competenties:

Teammanagement:

- kennis van de LEAN filosofie en in staat deze uit te dragen en over te brengen aan de medewerkers;
- uitstekende vaardigheden m.b.t. het aan gaan en onderhouden van werkrelaties en kunnen fungeren als vertegenwoordiger en representant van de gemeente richting alle betrokken partijen;
- weet te sturen op hoofdlijnen;
- durft beslissingen te nemen;
- neemt verantwoordelijkheid voor genomen beslissingen;
- denkt in mogelijkheden en kansen;
- neemt de integrale samenhang van beleid als uitgangspunt van handelen;
- ondernemend en zakelijk.

Programmamanagement:

- bestuurlijke en organisatorische sensitiviteit;
- beïnvloedingsvermogen;
- inzicht in programmadoelen en koers vasthouden;
- in staat productieve relaties op te bouwen en te onderhouden binnen de context van het programma;
- heeft toegang tot en vertrouwen van belangrijke belanghebbenden.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING**Gemeente Amsterdam**

Cluster	: Sociaal
RVE	: Onderwijs, Jeugd en Zorg
Afdeling	: Jeugd
Team	: OKT-Prestatiedialoog en Innovatie
Werktitel functie	: Medewerker innovatie

Resultaatgebieden van het onderdeel:**Ouder-Kind-Teams Prestatiedialoog:**

- Het voeren van de prestatiedialoog met 22 teamleiders Ouder-Kind_Teams (OKT) t.b.v. de doorontwikkeling van de teams en op basis van een duale verantwoordelijkheid voor de resultaten van de OKT's (Joint Venture).

Innovatie:

- het ontwikkelen, implementeren en borgen van nieuwe beleidsdoelstellingen/instrumenten voor de aansluiting op het nieuwe stelsel van het domein Jeugd. Dit op basis van concrete programma's en projecten.

Resultaatgebieden en taken van de functie:

De Medewerker innovatie draagt, op stedelijk niveau, zorg voor de ontwikkeling en uitrol van nieuw beleid binnen het domein jeugd. De te realiseren opdrachten zijn in veel gevallen onderdeel van een stedelijk en/of regionaal programma en in opdracht van de Teammanager OKT-PD&I.

1. *Ontwikkeld en gerealiseerd/geïmplementeerd nieuw beleid m.b.t. het domein jeugd:*

- geeft vorm en inhoud aan het vastgestelde nieuwe beleidsdoel en adviseert hierover de opdrachtgever;
- definieert kaders en prestatie-indicatoren (inclusief financiële bronnen en kaders) en stelt een ontwikkel- en implementatieplan op op basis van de opdracht en gegeven (wettelijke) kaders;
- verzorgt de voorbereiding, coördinatie en begeleiding van het traject en verzorgt de evaluatie en rapportages;
- verzorgt de afstemming en coördinatie met alle betrokken in- en externe partijen;
- definieert noodzakelijke expertise en voert regie op de processen bij uitbesteding/inhuur.

2. *Gecoördineerde ontwikkel- en implementatieprojecten:*

- fungeert als projectleider voor ontwikkel en implementatieprojecten;
- verzorgt de aansturing van het project en de projectteamleden;
- verzorgt de voortgangsrapportages en de projectevaluatie en beheert de budgetten;
- draagt zorg voor de in- en externe informatievoorziening en communicatie;
- legt verantwoording af richting programmamanager innovatie/opdrachtgever.

3. *Opdrachtgeverschap, inkoop en contractvorming i.h.k.v. nieuwe beleidsdoelen m.b.t. het domein jeugd:*

- onderhandelt met instellingen/derden over de realisering van gewenst beleid (inhoudelijk en financieel) en maakt afspraken over kosten en gewenste kwaliteit: fungeert in dit kader als opdrachtgever;
- laat afspraken vastleggen in contracten en draagt zorg voor de bewaking en monitoring van de contractkaders: onderhoudt in dit kader de contacten met de RVE Inkoop en Subsidies;
- beoordeelt verantwoordingsrapportages en evalueert de behaalde resultaten van de betreffende instellingen en adviseert het bestuur m.b.t. het continueren van zakelijke relatie.

4. *Accounthouderschap nieuwe accounts (gedurende realisatie/implementatiefase):*

- fungeert voor de toegewezen accounts als eerste aanspreekpunt voor alle betrokken partijen;
- vertegenwoordigt het team richting opdrachtgever en betreffende instellingen.

TAAKOMSCHRIJVING EN GENERIEKE KOPPELING

Gemeente Amsterdam

5. *Overdracht account naar team Zorg voor de Jeugd:*

- draagt zorg voor een juiste en volledige overdracht van het nieuwe account richting team Zorg voor de Jeugd.

Gewenst opleidings- en ervaringsniveau:

WO

- ruimere/langere ervaring met integrale beleidsrealisering;
- ruimere/langere ervaring met projectmatig werken;
- ruimere/langere ervaring met beleidsinnovatie en -implementatie.

Aanvullende functie-eisen:

- ruime kennis van het integrale domein Jeugd en de wettelijke en juridische kaders.

Generieke functiefamilie:

Project/Programmamanagement

Generieke functie met corresponderende loonschaal:

Projectprogrammamanager F/Schaal 12.

Generieke competenties:

Analytisch vermogen (E)
Omgevingsbewustzijn (E)
Samenwerken (E)
Relatiebeheer (E)
Resultaatgerichtheid (E)
Overtuigingskracht (E)

E – Expert
G – Gevorderd
B – Basis

Functie specifieke competenties:

- out-of-the-box denker;
- innovatief kunnen handelen;
- organisator;
- onderhandelaar;
- financiële expertise.

8. OVERZICHT FUNCTIES EN GENERIEKE KOPPELINGEN

Organisatie:	Werktitel functie:	Generieke koppeling:	Schaal:
Management afdeling	Afdelingshoofd Jeugd	Manager K	15
Management afdeling	Business controller	n.t.b.	n.t.b.
Integraal Jeugdbeleid	Regisseur integraal jeugdbeleid	Medewerker (beleids)advies G	13
Integraal Jeugdbeleid	Medewerker integraal jeugdbeleid	Medewerker beleidsrealisatie D	11
Integraal Jeugdbeleid	Medewerker beleidsmonitor	Medewerker beleidsrealisatie D	11
Zorg voor de Jeugd	Teammanager ZvdJ	Manager J	14
Zorg voor de Jeugd	Senior medewerker ZvdJ/Procesmanager	Medewerker beleidsrealisatie G	13
Zorg voor de Jeugd	Senior medewerker ZvdJ	Medewerker beleidsrealisatie F	12
Zorg voor de Jeugd	Medior medewerker ZvdJ	Medewerker beleidsrealisatie D	11
Zorg voor de Jeugd	Junior medewerker ZvdJ	Medewerker beleidsrealisatie B	10
Zorg voor de Jeugd	Medewerker Matchpoint	Medewerker beleidsrealisatie C	10A
Zorg voor de Jeugd	Procesmanager (O)MPG	Medewerker beleidsrealisatie F	12
Zorg voor de Jeugd	Medewerker ondersteuning (O)MPG	Medewerker beleidsrealisatie D	11
OKT-PD en Innovatie	Teammanager OKT-PD / Innovatie	Manager J	14
OKT-PD en Innovatie	Medewerker innovatie	Project/Programmamanager F	12

Bijlage 2

Was/wordt-lijst afdeling Jeugd

volgt

Bijlage 3 Financiële overzichten

I. Totale PIJOFACH-capaciteit gedeconcentreerd in fte / € voor de afdeling Jeugd 2015

Peildatum 5 juni 2014

Soort PIJOFACH	Taak	Generieke functie	aantal fte	schaal	salaris of budget €	totaal €	Onderbouwing behoefte extra capaciteit
HR kant (P) (cluster bedrijfsvoering, RVE PO&O)	P&O-advies	Mw (beleids)realisatie D	1,5	11	79.700	119.550	1 extra fte. De huidige norm P&O fte is 08 fte op 100 formatie. Voor het 1 ^e jaar kan het nodig zijn om extra P&O capaciteit op deze afdeling te zetten. Bijv. er zijn veel ontwikkeltrajecten afgesproken of er zijn moeizame plaatsingen voortgekomen uit het plaatsingsproces. Evt. is ondersteuning nodig voor mobiliteit en reorganisatie (ontwikkeling) ivm de transitiefase.
Bedrijfsbureau, secretariaat en managementondersteuning, (RVE OJZ)	managementondersteuning	Mw. Ondersteuning F	1	9	62.900	62.900	In vergelijking met de huidige secretariële ondersteuning bij afd. BLP, J&O levert het bedrijfsbureau per team 1 management assistent
	secretariaat	Mw. Ondersteuning E	2	8	55.500	111.000	Worden in de huidige situatie BLP, J&O niet ingezet. In de nieuwe situatie kan secretariële ondersteuning nodig zijn in de opbouwfase
Financieel advies (cluster sociaal, clusterstaf)	strategisch senior financieel advies inkoop	Mw. (beleids)realisatie F	1	12	89.800	89.800	
	senior financieel advies wijkbudgetten	Mw (beleids)realisatie D	1	11	79.700	79.700	
	financieel advies inkoop	Mw (beleids)realisatie D	1	11	79.700	79.700	
	financieel advies afdelingsbegroting en alg jeugdbeleid	Mw (beleids)realisatie D	1	11	79.700	79.700	
	voor digitaal loket (veel kleine aanbieders)	Mw (beleids)realisatie D	1	11	79.700	79.700	
Financieel beheer (cluster bedrijfsvoering, RVE financiën)	wijkbudget, facturering	Mw. Administratie E	3	9	62.900	188.700	
	voor digitaal loket	Mw. Administratie D	2	8	55.500	111.000	veel kleine aanbieders, dus veel afwikkeling

Subsidie en inkoop - inkopers (cluster sociaal, RVE subs en ink)	restant gemeentelijke subsidies	Mw (beleids)realisatie C	0,5	10A	74.900	37.450	
Inkoop		Mw (beleids)realisatie D	3	11	79.700	239.100	
Klachtencoördinatie		Mw (beleids)realisatie C	1	10A	74.900	74.900	
Bezwaar en beroep en klachtcoördinatie (cluster sociaal, RVE subs en ink)	juridisch beleidsrealisatie (beschikkingen OKT, bezwaar en beroep inkoop)	Mw (beleids)realisatie D	3	11	79.700	239.100	
IV/ICT (cluster sociaal, clusterstaf))	strategisch advies	Mw. (beleids)realisatie G	2	13	97.000	194.000	
	subsidiebureau				Bedrag €		Subsidiebureau: kosten Dienst informatie, communicatie en telefonie (DICT), € 1.738 per account
Communicatie (cluster bedrijfsvoering, RVE communicatie)	communicatieadvies	Mw (beleids)realisatie D	2	11	79.700	159.400	Een 2 ^e communicatieadviseur kan in de beginfase nodig zijn om het communicatiebeleid op te zetten.
Huisvesting (cluster ruimte en economie, gemeentelijk bureau huisvesting)					Bedrag €		subsidiebureau: kosten Bureau gemeentelijke huisvesting (BGH), € 6.157 per werkplek
Facilitair (cluster bedrijfsvoering, RVE facilitair)					Bedrag €		Subsidiebureau: kosten Dienst facilitair en management (DFM), € 2.341 per werkplek
Totale salariskosten/budget						€ 1.945.700	
overhead 40%						€ 778.280	

II. Concept werkbegroting Rva Jeugd 2015

In onderstaand overzicht is de conceptbegroting Rva Jeugd weergegeven. Naast de omvang van de lasten staat ook per onderdeel de dekkingsbron aangegeven. De begroting RVA Jeugd bestaat uit een 4-tal onderdelen, te weten:

- 1) Afdelingskosten: hier worden de benodigde salarislasten en overheadkosten verantwoord.
- 2) Lokaal jeugdbeleid: hier worden de lasten opgenomen voor de zorg voor de jeugd die onder uitvoering van de gemeenten blijft bestaan. Op termijn wordt beoordeeld wanneer deze posten ondergebracht kunnen worden in het nieuwe jeugdstelsel.

Nieuw jeugdstelsel:

- 3) Basisinfrastructuur nieuw jeugdstelsel: onder deze post wordt de financiering van de preventieve aanpak verantwoord. Te denken valt daarbij aan de kosten van de Ouder – en Kind-teams, de bijdrage aan de Samen Doen-teams, etc.
- 4) Specialistische zorg: hier worden de uitgaven verantwoord voor de zorg aan de jeugd die op basis van een beschikking recht hebben op een individuele voorziening.

De begroting geeft een indruk wat de omvang is en hoe de opbouw er vanaf 2015 uit ziet.

Concept werkbegroting RVA Jeugd 2015		Peildatum: 1 juni 2014 en o.b.v. nieuwe gunningscijfers OKT en SDT	
Lasten		Dekking	
Afdelingskosten			
Salarislasten en overheadkosten	€ 5.352.900	Dekking binnen huidige begroting	€ 5.352.900
Totaal Afdelingskosten	€ 5.352.900	Totaal dekking primaire begroting	€ 5.352.900
Algemeen Jeugdbeleid			
Gemeentelijke uitvoering jeugdbeleid	€ 22.495.231	Dekking begroting DMO	€ 22.495.231
Totaal Algemeen Jeugdbeleid	€ 22.495.231	subtotaal dekking binnengemeentelijke begroting	€ 22.495.231
Basisinfrastructuur Nieuw Jeugdstelsel			
Bijdrage aan landelijke instellingen, stuurbudget, cliëntparticipatie en innovatie	€ 23.073.167	Rijksbudget Jeugd (inclusief uitvoeringskosten)	€ 49.771.500
		Bijdrage WMO inzake St MEE	€ 2.500.000
Ouder en Kind Teams en Jeugddeel in Samen Doen	€ 66.830.076	Inzetbare binnengemeentelijke budgetten	€ 37.631.743
Totaal omvang basisinfrastructuur	€ 89.903.243	Totaal dekking vaste kosten en preventieve inzet Nieuw Jeugdstelsel	€ 89.903.243
Specialistische zorg Nieuw Jeugdstelsel			
Flexibel aanbod	€ 47.505.152	Inzetbare binnengemeentelijke budgetten	€ 8.239.280
		Inzet Rijksbijdrage	€ 146.859.087
Stedelijke & Regionale voorzieningen	€ 109.093.215	Inzet middelen meldpunt huiselijk geweld (DWZS)	€ 1.500.000
Totaal specialistische zorg	€ 156.598.367	Totaal dekking specialistische zorg	€ 156.598.367
Totaal	€ 274.349.741	Totaal	€ 274.349.741

