

SUBSIDIEAANVRAAG INTAKE & SCREENING

Stichting SharpeningTalent & Friends

Op weg naar een bestendige oplossing!

Door:

Subsidieaanvraag onderdeel "Intake en Screening" van het Uitvoeringsplan 24-uurs opvang

Aanleiding subsidieaanvraag Stichting SharpeningTalent & Friends

Pilot Beweging in de BBB

De gemeente Amsterdam is medio 2017 begonnen met het project 'Beweging in de Bed-Bad en Broodvoorziening (BBB)' gericht op ongedocumenteerden in de opvangvoorziening binnen de gemeente Amsterdam. Tijdens dit project heeft de gemeente de opdracht gegeven om de situatie van de bewoners van de BBB in kaart te brengen. De focus lag voornamelijk op mensen activeren om na te denken over hun situatie en waar nodig ondersteuning van de verschillende NGO's te ontvangen. De medische situatie, de juridische historie, het juridisch perspectief en de privésituatie van de ongedocumenteerden werden zo goed mogelijk in kaart gebracht.

Tijdens deze pilotfase hanteerde de gemeente Amsterdam de volgende uitsluitingscriteria:

- Mensen met een zwaar inreisverbod;
- Mensen met een opgelegde ongewenst verklaring;
- Mensen uit een veilig land;
- Mensen die zwart werken.

Indien een ongedocumenteerde aan een van de uitsluitingscriteria voldeed, werd toegang tot de BBB ontzegd.

Dossiervorming 2019

De gemeente heeft bij het zoeken van een bestendige oplossing voor de huidige bewoners van de BBB een nieuwe opdracht geformuleerd. Als voorbereiding op de komst van de LVV (Landelijke Vreemdelingen Voorziening, hierna LVV) wil de gemeente wederom alle bewoners spreken die zich in de opvangvoorziening binnen de gemeente Amsterdam bevinden. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in het kader van dossiervorming. De kern van de opdracht is zorgdragen voor een duidelijk en helder dossier van de betrokkenen in de opvangvoorziening om de start van de pilotfase gemakkelijker te maken.

Nieuwe situatie: pilotfase LVV 2019 t/m 2020

De gemeente Amsterdam heeft besloten om door te gaan met dit project gericht op de ongedocumenteerden in haar stad. De werkzaamheden die in het huidige project "Dossiervorming" en het eerdere genoemde project "Beweging in de BBB" worden of werden uitgevoerd, waaronder intake en screening komen per juli 2019 voor subsidie in aanmerking.

Om hier invulling aan te geven heeft de gemeente Amsterdam op 11 december 2018 een nieuw uitvoeringsplan gepresenteerd getiteld "Werken aan een duurzaam perspectief: Uitvoeringsplan 24-uursopvang ongedocumenteerden". In dit plan geeft de gemeente de contouren van de mogelijke oplossingen om ongedocumenteerden in Amsterdam een bestendige oplossing te laten vinden.

Op 15 februari 2019 heeft de wethouder sociale zaken, diversiteit en democratisering, dhr. Rutger Groot Wassink de leden van de raadscommissie Algemene Zaken geïnformeerd over Amsterdamse deelname aan de pilot LVV en samenwerkingsafspraken DT&V Dublin claimanten.

In dit kader heeft de gemeente de subsidiereling in het leven geroepen met als doel om te voorzien in 24-uursopvang en om binnen maximaal anderhalf jaar na toelating tot deze opvang een duurzaam perspectief te creëren voor de ongedocumenteerden als omschreven en vastgesteld in het Uitvoeringsplan 24-uursopvang Ongedocumenteerden en ter uitvoering van het convenant pilot LVV.

Subsidieaanvrager Henry Godly Greenfield, penvoerder van Stichting SharpeningTalent & Friends, is vanaf het begin betrokken bij de opzet en uitvoer van beide projecten. Voor de continuïteit van het project, het borgen van de kwaliteit van de werkzaamheden en om de opgedane expertise in te zetten om processen te optimaliseren, wil Greenfield met de stichting graag in aanmerking komen om als partner van de gemeente Amsterdam de genoemde werkzaamheden uit te voeren.

Visie

Stichting SharpeningTalent & Friends heeft als doelstelling mensen op een coachende wijze te begeleiden met als resultaat dat ze met volle vertrouwen hun leven weer op de rit proberen te krijgen. Wij geloven dat ieder mens enorm vol potentie en mogelijkheden bezit. Om dit te kunnen erkennen en de enorme potentie en mogelijkheden voor ieder te laten werken, dient men eerst bewust te zijn van wat hij of zij bezit. Dit proces vergt de nodige tijd en inspanning, van zowel de mensen als hun omgeving.

Wij zijn van mening dat een mens zelfverantwoordelijk is voor de keuzes die hij of zij maakt. Soms kan een keuze slecht uitvallen. Dit betekent niet dat er geen tweede kans in het verschiet ligt. Voor ieder mens moet er de mogelijkheid bestaan om een tweede kans te krijgen. Het is zonde wanneer wij de mensen niet bewust kunnen maken van die mogelijkheid tot een tweede of derde kans zonder dat levens, jaar in jaar uit, verloren gaan omdat simpelweg dit bewustzijn ontbreekt.

Wij werken op basis van vertrouwen. Zonder vertrouwen kunnen wij ons werk niet doen. Vertrouwen van ons en in ons werk is een belangrijke kernwaarde. Daarbij vinden wij dat wij onze samenwerkingspartners kunnen vertrouwen in het behalen van de doelen van het uitvoeringsplan.

Wij zijn een transparante organisatie en onze manier van werk is niet geheim. Onze handelswijze kenmerkt zich onder de volgende, namelijk:

- Een lerende organisatie;
- Open en eerlijk zijn naar elkaar en onze partners toe;
- Eerlijk en transparant zijn naar de vreemdelingen toe;
- Duidelijk zijn: "Nee" is ook een antwoord;
- Geloof in eigen kracht en de kracht van de mensen waarmee wij werken;
- Rapporteren aan de gemeente zoals in het uitvoeringsplan staat beschreven

Hoe

In bijlage 1: Uren en deelwerkzaamheden Intake & Screening, geven we kort aan hoe wij het onderdeel "Intake & Screening" willen inrichten. Wat hier nu niet staat is hoe wij dit met het onderdeel "Regie & Organisatie" willen vormgeven. Wij vinden het van cruciaal belang om nauw met dit onderdeel samen te werken zodat wij dit proces in deze pilotfase kunnen monitoren en lering nemen.

Stichting SharpeningTalent & Friends gelooft in een integrale aanpak. Wat betekent dit? Wij gaan de samenwerking met de andere subsidiepartners/ ketenpartners opzoeken. Wanneer er goed wordt samengewerkt bereikt men als keten meer. De input van de intake & screening, zoals nu onder het huidige project dossiervorming plaatsvindt, biedt een gezonde basis/input om met andere ketenpartners en betrokkenen te kunnen werken aan perspectief. Het gaat immers om betrokkenen in beweging te krijgen zodat zij zichzelf aan perspectief helpen. Uiteraard met de hulp van de verschillende ketenpartners.

Momenteel wordt op het Vreemdelingenloket Amsterdam (hierna loket) met het CRM-systeem PerfectView gewerkt. PerfectView biedt een goed platform voor het vastleggen van alle stappen in het proces van in- tot uitstroom. Wij zijn van plan om de partners toegang tot PerfectView te geven zodat wij de voortgang, in samenspraak met Regie en organisatie, goed kunnen monitoren en aan de gemeente kunnen rapporteren.

In dit proces dient de privacy van de betrokkenen te worden gewaarborgd. Momenteel zijn ondergetekende en de afdeling Zorg van de gemeente Amsterdam bezig de werkzaamheden van het loket in kaart te brengen en te laten aansluiten op de huidige AVG-regeling en de wet op privacy. In de huidige situatie en de nieuwe situatie vanaf 1 juli 2019 (ik weet niet zeker of je het zo bedoelt, check even) stelt Stichting SharpeningTalent & Friends voor om samen bijeen te komen met de andere samenwerkende partners zodat het proces rondom Werken aan perspectief te laten voldoen aan de genoemde regelingen. Onze kennis van zaken ten aanzien van de inrichting van een zorgvuldige privacy check kan in dit proces van belang zijn.

PerfectView en procesverbetering

Gezien onze kennis van het systeem PerfectView en het gemak waarmee men op het loket werkt, stelt de stichting voor met Regie & Organisatie te gaan praten om PerfectView in te zetten als systeem voor deze pilot periode. Daarnaast willen wij ons inzetten om gezamenlijk de kwaliteit van de data/dossiers in de database te kunnen bewaken.

Werken aan perspectief

In de huidige opvangvoorziening in Amsterdam, zien wij mensen die jarenlang gehospitaliseerd zijn. Een aanzienlijk deel van hen heeft de hoop dat ze ooit een verblijfsvergunning in Nederland zullen verkrijgen. Zij wachten soms langer dan 10, 15, 20 en zelfs 40 jaar zonder zicht op een vergunning. Wat zij allemaal gemeen hebben is hoop.

Een aantal van hen hebben de hoop opgegeven en kennen geen uitweg. Anderen zijn juist bang dat ze opnieuw afgewezen zullen worden en stellen een aanvraag voor een nieuwe procedure zo lang mogelijk uit.

Uit ervaring blijkt dat sommige mensen het gevoel hebben dat zij hun kansen in Nederland/ Europa hebben verspild. De beslissing en of optie om terug te willen/ kunnen keren naar hun land van herkomst stellen ze zo lang mogelijk uit. Schaamte speelt hierin een rol. Hoe vertel ik aan mijn buurman, vrouw of ouders dat het mij niet is gelukt in Nederland/ Europa? Hoe kan ik het geleende geld ooit terugbetalen? Ook de weg naar een hulporganisatie om het juridische perspectief te controleren is soms te moeilijk.

Voorbeelden van hoe wij in het verleden gezamenlijk mensen toch in beweging hebben gebracht;

Casus 1: Betrokkene is ruim 27 jaar in Nederland. Tijdens het gesprek was hij nog verslaafd aan methadon en alle organisaties hadden de hoop op terugkeer of afkicken opgegeven. Er is met betrokkene gesproken over of hij wellicht in zijn eigen land zijn leven weer op kon pakken. Samen met Stichting Goedwerk een plan van aanpak gemaakt en betrokkene is teruggekeerd naar zijn geboorteland. Foto's van betrokkene tonen aan dat hij de juiste keuze heeft gemaakt en hij is niet meer verslaafd.

Casus 2: Betrokkene verbleef op de locatie Daalburgh. Het was binnen de begeleidende wereld in Amsterdam dat hij niet meer op kwam dagen op afspraken. Door met betrokkene in gesprek te gaan en hem uit te dagen dat hij maar één leven heeft en hij zelf opnieuw een aanvraag kan indienen is hij opnieuw in actie gekomen en heeft hij via zijn advocaat een herhaalde asielaanvraag ingediend. Daalburg had eerder de hoop opgegeven dat deze man ooit nog weg zou gaan. Hij was immers inactief geworden en bang voor weer een afwijzing.

Casus 3: Betrokkene is gesproken in het kader van het project Beweging in de BBB. Betrokkene had in het verleden een verblijfsvergunning in Nederland. Hij was alles weer kwijt en gescheiden van zijn vrouw met wie hij een kind in Nederland heeft. Hem is aangespoord om een aanvraag Chavez in te dienen. Betrokkene heeft vervolgens een verblijfsvergunning gekregen en heeft de opvang verlaten.

Casus 4: Betrokkene heeft een zwaar inreisverbod en is tijdens het eerste project toegang tot de BBB ontzegd. Hij had aangegeven mee te willen werken aan terugkeer. Helaas heeft hij niet meegewerkt. Een jaar later verscheen betrokken op het loket en wilde graag weer in de opvang verblijven. Wij waren duidelijk en helder tegen betrokkene en hebben hem afgewezen.

Door de opgedane kennis en ervaring van deze doelgroep kunnen wij al aan het begin van het proces de juiste snaar raken en belangrijke informatie, die later in het proces van belang is, ophalen zodat de andere ketenpartners verder te werk kunnen gaan. Ook bieden wij duidelijkheid en transparantie aan de vreemdeling. Wij denken met ze mee en geven advies waar nodig.

Let's talk

Zoals eerder aangeven, hebben wij veel kennis opgedaan in het opbouwen van de dossiers, het opschrijven van wat wij feitelijk doen en duidelijkheid en helderheid aan zowel betrokkene als het werkveld.

SharpeningTalent & Friends gelooft in samenwerking met het werkveld. Wij zoeken naar aanknopingspunten in de gesprekken die wij voeren en gaan, in overleg met betrokkene, op zoek naar de geschikte organisatie waarvan wij denken die het meest in belang van betrokkene is. Warme overdracht is voor ons van belang.

Zorgvuldigheid
Werken met deze doelgroep betekent werken met mensen die in een afhankelijke positie verkeren. Dit maakt dat zij wellicht kwetsbare mensen kunnen zijn. Ook qua psychische en fysieke gesteldheid kunnen deze mensen kwetsbaarheid vertonen.

Het is van groot belang dat de leden van het team op het loket zowel professioneel te werk gaan en beschikken over voldoende inlevingsvermogen. Voordat een besluit wordt genomen vindt er een intern overleg plaats. Hier stemmen collega's af op basis van alle beschikbare informatie.

Het vierogenprincipe geeft aan dat een medewerker nooit eigenhandig en zonder overleg over een casus mag beslissen.

Verslaglegging op basis van feiten

De verslaglegging van de gegevens vindt plaats in PerfectView. PerfectView is een CRM-systeem dat door ons uitgezocht en momenteel op het loket is geïmplementeerd. In PerfectView kan stapsgewijs feitelijk en correcte informatie vastgelegd worden. Het vierogenprincipe is hierop van toepassing. Om zorgvuldig te handelen wordt de casuïstiek met een andere collega of het team afgestemd. Dit om te voorkomen dat iemand eigenhandig een beslissing neemt. Zorgvuldigheid is van groot belang. Het gaat immers om het toekomstige leven van de mensen.

Waarom is verslagleggen van belang
Uit ervaring weten wij dat mensen het niet eens waren met de genomen beslissing onder het vorige project "Beweging in de BBB". Dit leidde tot veel rechtszaken tegen de gemeente. Door goed en correct verslag te leggen hadden de juristen van de gemeente de juiste en feitelijke informatie om al de rechtszaken te kunnen voeren en winnen. Dit onderschrijft het belang van professioneel documenteren en registreren van de dossiers.

Communicatie
Wij werken met een doelgroep die vaak de Nederlandse taal niet spreekt en soms niet een correcte weergave van de situatie doorgeeft aan de verschillende hulporganisaties. Wij vinden de communicatielijn met de hulporganisaties in de keten essentieel om de juiste en correcte informatie te vergaren, zodat wij vanuit de keten eenduidig kunnen zijn.

Wij hebben onze partners nodig. Samenwerking met de landelijke partners spelen hierin een belangrijke rol. Het proces van Intake en Screening vergt een belangrijke input van de IND, DT&V en andere organisaties om de juiste beslissing, met betrekking tot toelating en deelname aan het programma, te kunnen maken. Wij willen nauw samenwerken met deze partners zodat wij de informatie die nodig is om juist en zorgvuldig te kunnen beslissen verkrijgen.

Intake en Screening is geen doel op zich. Wij geloven niet in het bouwen van een Chinese muur rondom onze activiteiten. Het is juist onze kracht de verschillende samenwerkende partijen van de sub-activiteiten, zoals geïdentificeerd door de gemeente in de subsidieregeling, te laten samenwerken. Er wordt voortdurend gekeken of de onderdelen van het uitvoeringsplan werkbaar zijn en waar nodig komen wij met suggesties om het proces te verbeteren. Dit doen wij in goed overleg met de verschillende organisaties.

Gebieden waarmee de samenwerking wordt gezocht, namelijk:

- Nauwe samenwerking met alle partijen om duidelijkheid en helderheid aan de vreemdelingen te bieden;
- Duidelijkheid met betrekking tot hoe we de vreemdeling kunnen helpen in het vinden van een bestendige oplossing;
- Periodieke overleggen om samenwerkingsverbanden te bespreken en waar nodig aanpassingen aanbrengen;
- Samenwerking met de Rijksdiensten zoals de IND, DT&V, en AVIM. Stads- en 's lands veiligheid vinden wij van groot belang. Wij willen weten wie tot onze stad wordt toegelaten;
- Nauwe samenwerking opzoeken en versterken met de gemeentelijke diensten (denk hierbij aan bijvoorbeeld de afdelingen Zorg en juridisch)
- Lessen leren van andere gemeenten in Nederland;
- Samenwerkingsverbanden opzoeken met specialisten over hoe zij gehospitaliseerde mensen in beweging kunnen brengen;
- Rijksoverheid en lokale overheden.

Evaluatie

In het huidige samenwerkingsverband wordt de onderlinge samenwerking nooit geëvalueerd. Wij vinden dit een gemiste kans. Hier kunnen wij niet van elkaar leren en iedereen zit op zijn of haar eiland. Wij vinden dat dit zal moeten veranderen. Wij stellen voor, in overleg met Regie & Organisatie, dat er standaard evaluatiemomenten worden ingebouwd zodat wij tijdig in het proces kunnen ingrijpen. Wij hebben immers anderhalf jaar van elkaar te leren. Door open, eerlijk en transparant met elkaar zaken te bespreken en te evalueren kunnen wij van elkaar leren zodat wij met een goede Amsterdamse aanpak de vreemdeling op weg kunnen helpen.

Wie wij zijn

is een bedrijfseconoom (Erasmus Universiteit Rotterdam) en Master Coach (De Baak). Hij komt oorspronkelijk uit Liberia, West-Afrika en woont al 21 jaar in Nederland. Vanaf 2017 is hij werkzaam op het Vreemdelingenloket Amsterdam. Zijn bi-culturele achtergrond en zijn kennis van de Nederlandse maatschappij geven hem de juiste gereedschappen om met deze groep te kunnen werken.

Voor zijn komst bij het Vreemdelingenloket, was verantwoordelijk voor Diversiteit aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, een functie die hij ruim vijf jaar met veel plezier heeft uitgevoerd. In deze periode heeft hij het onderwerp op de kaart gezet en veel vernieuwingen doorgevoerd.

Daarvoor werkte hij voor PostNL. In deze functie heeft hij (hier mist nog iets) zoals operationeel, leidinggeven aan de postbodes en ondersteunend lid van de Ondernemingsraad.

Na zijn studie heeft voor een re-integratiebureau gewerkt. Hier begeleidde hij mensen in fase 4 weer aan het werk te helpen.

Als nevenfunctie heeft in het laatste bestuur van Emplooi (onderdeel van Vluchtelingenwerk) als bestuurslid gezeten. Hij was ook lid van een think-tank van het UAF, gericht op het nadenken hoe wij de communicatie richting de vreemdelingen-studenten kunnen helpen. Ook is hij ambassadeur van het UAF geweest.

In zijn ruim anderhalf jaar ervaring op het Vreemdelingenloket Amsterdam, heeft hij tal van mensen uit de doelgroep gesproken via Intake, project Beweging in de BBB of via dossiervorming. Daarnaast is hij nauw betrokken bij het beleid en de professionalisering van het loket door het introduceren van het CRM-systeem PerfectView, aanleggen van de ICT-structuur binnen het loket en het verbeteren van de processen door middel van invoeren van het juiste format voor het vastleggen van de gegevens.

is een basispsycholoog en MSc organisatiepsycholoog (Rijksuniversiteit Groningen). Hij is opgegroeid in Friesland, heeft zich altijd geïnteresseerd in gespreksvoering en heeft voorheen bij de IND in Ter Apel en op JCS (Schiphol) ervaring opgedaan met dezelfde doelgroep. Vanaf oktober 2018 is hij werkzaam op het Vreemdelingenloket Amsterdam. Zijn communicatieve vaardigheden en zijn drive om het werkveld naar een hoger plan te tillen voeden zijn motivatie om zich in te zetten voor de LVV.

Het team
Samen met een team van vier andere mensen (deels huidige werknemers van het Vreemdelingenloket) en deels bestaande uit nieuwe mensen wordt het onderdeel Intake en Screening uitgevoerd.

Het team zal bestaan uit vijf mensen. Ervaringsdeskundigen en mensen die affiniteit hebben met de doelgroep. Teamleden beschikken over het benodigde opleidingsniveau voor het takenpakket, zie hieronder voor de gedefinieerde rollen.

Team samenstelling
Projectleider en coördinator
Sr. Counselor/planner
Sr. Counselor
Jr. Counselor
Jr. Counselor

Zoals eerder aangegeven is het loket een lerende organisatie. Gedurende anderhalf jaar krijgt het team de nodige opleiding/ cursus in het voeren van gesprekken met vreemdelingen met als doel de startsituatie goed in kaart te brengen.

Daarnaast wordt intern gewerkt aan groepsintervisie om van elkaar te leren en ook de uitdaging van het werk bespreekbaar te maken. Door groepsintervisie kunnen wij als team van elkaar leren maar ook de "challenges" van het werk collegiaal bespreekbaar maken. Reflectie is een groot onderdeel van hoe wij te werk willen gaan. Twee keer per maand kijkt het team achteraf wat goed of minder goed is gegaan en hoe wij ons proces beter kunnen verbeteren.

Tot slot

In deze subsidieaanvraag hebben wij getracht een goed beeld te geven over de huidige werkwijze van het loket. Daarnaast hebben wij u meegenomen in onze visie voor de toekomst. Hoe gaan wij het komende anderhalf jaar te werk. Wij vinden de continuïteit van het loket, in zijn huidige vorm, zeer belangrijk. Een stabiel loket bijdraagt aan de uitvoering van de visie van de gemeente Amsterdam ten aanzien van het vinden van een duurzaam/ bestendige oplossing voor deze doelgroep.

Het afgelopen twee jaar is er veel geregeld op de volgende gebieden, namelijk: ICT, database ten behoeve van dossiervorming, manier van besluitvorming en het organiseren van overleggen. Op dit moment is het loket toekomstbestendig en staan zij klaar staat om de samenwerking met de gemeente Amsterdam, de Amsterdamse ketenpartners/ NGO's en de ketenpartners van de overheid voort te zetten.

In dit stuk hebben wij een poging gedaan om ons trackrecord namens ons te laten spreken. Samen en in overleg met de gemeente Amsterdam is er een uniek loket neergezet en functioneert dit naar behoren. In deze periode zijn wij constant op zoek gegaan naar partnerschap om oplossingen te forceren. In de toekomst zullen wij de samenwerking blijven opzoeken.

Wij kijken er naar uit om in aanmerking te komen voor de uitvoering van deze uitdagende opdracht zodat wij het komende anderhalf jaar het proces rondom ongedocumenteerden in goede banen kunnen leiden.

Bijlagen

Bijlage 1: Uren en deelwerkzaamheden Intake & Screening

Op basis van de dossiervorming kan de eerste stap worden gezet om te bepalen wie wel of niet onder het nieuwe uitvoeringsplan van de gemeente zal worden begeleid. Daarbij zal wellicht ook nodig zijn dat er door anderen een (bijv. medische) screening wordt uitgevoerd.
Ook zal iedereen op de veldtafel worden besproken en wordt er gekeken of door een NGO nog nader onderzoek zal plaatsvinden.

1. Eerste gesprek 60 minuten
   - Beoordelen of iemand tot de doelgroep behoort
     - Controleren aan de hand van de criteria;
   - Informeren over het doel van de 24-uurs opvang en de mogelijkheden: juridisch, doormigratie, terugkeer of illegaliteit;
   - Checken en doorverwijzen screening (indien nodig)
     - Mocht er tijdens het eerste gesprek blijken dat iemand kwetsbaar is doorverwijzen naar een medische screening van de GGD/Kruispost of een andere medische organisatie;
   - Nagaan of iemand in aanmerking komt voor een opvangplek en welke opvangplek. Betrokkene wordt aangemeld voor een plek in de opvang.

2. Verzamelen en Controleren van (historische) gegevens 75 minuten
   - Gegevens checken en controleren bij IND en DT&V;
   - Voor mensen die al in de huidige opvangsituatie verblijven is het controleren en verzamelen van historische gegevens van belang;
   - De situatie dusdanig in kaart brengen zodat de rest van de ketenpartners juiste en correcte informatie hebben om betrokkene te kunnen begeleiden;
   - Mocht er uit activiteiten 1 & 2 blijken dat betrokkene in aanmerking komt voor begeleiding binnen de contouren van het uitvoeringsplan een conceptplan van aanpak opstellen.

3. Tweede gesprek 60 minuten
   - Het tweede gesprek staat in het teken van het verder uitwerken van het plan van aanpak. Inbreng van betrokkene is zeer belangrijk. Tijdens deze fase wordt ingegaan op de beweegredenen van betrokkene en hoe de toekomst eruitziet;
   - Tijdens deze fase worden verschillende methodieken ingezet om betrokkene te helpen aan een start te maken om te werken aan perspectief;
   - Wanneer betrokkene tevreden is en akkoord geeft het plan van aanpak naar één van de NGO's waar betrokkene goed geholpen kan worden;
   - Mocht er naar aanleiding van de controleren en verzamelen van gegevens dat betrokkene niet in aanmerking komt voor de begeleiding onder het nieuwe uitvoeringsplan, deze afwijzen.

4. Rapportage 60 minutes
   - Na aanleiding van de intake en screening komt een rapportage hetgeen wordt gebruikt als input voor de volgende fase in het proces. Deze rapportage wordt, met toestemming van betrokkene, aan een van de verschillende NGO's gestuurd voor begeleiding.

5. Afwijzing/ voordracht/ overdracht 15 minuten
   - Warme overdracht aan een van de NGO's voor begeleiding

Totaal 270 minuten oftewel 4 uur

Bijlage 2: Raming Begroting

Hieronder een schatting van de te maken kosten. Wij hebben drie scenario's gemaakt en willen graag met de gemeente in overleg treden.

Scenario's									
Scenario 1 (Op basis van aanlevering door Randstad)								*doorbelasting*:*	1,2
Salariskosten	*contractvorm*	*uurtarief*	*Uren week*	*uren maand*	*Bruto maandlasten*	*Kosten inhuur*	*lasten 1 jaar*	lasten 1,5 jaar	
Projectleider/Coordinator	inhuur	€65	32	138,67	n/a	€9.013	€108.160	€162.240	€194.688
Sr. Counselor	inhuur	€40	36	156,00	n/a	€6.240	€74.880	€112.320	€134.784
sr. Counselor	inhuur	€35	32	138,67	n/a	€4.853	€58.240	€87.360	€104.832
Jr. Counselor	inhuur	€30	36	156,00	n/a	€4.680	€56.160	€84.240	€101.088
Jr. Counselor	inhuur	€25	32	138,67	n/a	€3.467	€41.600	€62.400	€74.880
Totaal			**168**	**728**		**€28.253**	**€339.040**	**€508.560**	**€610.272**
Scenario 2 (Op basis van een combinatie van aanlevering Randstad en dienstbetrekking stichting)									
Salariskosten		*uurtarief*	*Uren week*	*uren maand*	*Bruto maandlasten*	*Kosten inhuur*	*lasten 1 jaar*	lasten 1,5 jaar	
Projectleider/Coordinator	loondienst		32	138,67	€6.000	n/a	€72.000	€108.000	€129.600
Sr. Counselor	loondienst		36	156,00	€3.200	n/a	€38.400	€57.600	€69.120
sr. Counselor	inhuur	€40	32	138,67	n/a	€5.547	€66.560	€99.840	€119.808
Jr. Counselor	loondienst		36	156,00	€2.800	n/a	€33.600	€50.400	€60.480
Jr. Counselor	inhuur	€25	32	138,67	n/a	€3.467	€41.600	€62.400	€74.880
Totaal			**168**	**€728**	**€12.000**	**€9.013**	**€252.160**	**€378.240**	**€453.888**
Scenario 3 (Op basis van een combinatie van aanlevering Randstad en dienstbetrekking stichting)									
Salariskosten		*uurtarief*	*Uren week*	*uren maand*	*Bruto maandlasten*	*Kosten inhuur*	*lasten 1 jaar*	lasten 1,5 jaar	
Projectleider/Coordinator	loondienst		32	138,67	€6.000	n/a	€72.000	€108.000	€129.600
Sr. Counselor	loondienst		36	156,00	€3.500	n/a	€42.000	€63.000	€75.600
sr. Counselor	loondienst		32	138,67	€3.200	n/a	€38.400	€57.600	€69.120
Jr. Counselor	loondienst		36	156,00	€3.000	n/a	€36.000	€54.000	€64.800
Jr. Counselor	loondienst		32	138,67	€2.800	n/a	€33.600	€50.400	€60.480
Totaal			**168**	**728,00**	**€18.500**		**€222.000**	**€333.000**	**€399.600**
* Marge ter dekking van kantoorkosten, beheerskosten, coaching/ontwikkeling van het team en het verder ontwikkelen van het loket.									

Noot

- *Overnamekosten inventaris van Accompanied zijn niet in de kostenberekening meegenomen;*
- *Reservering onvoorziene kosten niet in de berekening meegenomen. Deze willen wij graag met de gemeente in overleg;*
- *Beveiligers en de bijbehorende beveiligingskosten blijft zoals in de huidige situatie geschiet.*

Toelichting kosten

Het team van het Vreemdelingenloket gaat zakelijker en resultaatgerichter werken. Dit is noodzakelijk voor de verder professionalisering van het loket en haar dienstverlening. Het onderdeel Intake en screening wordt gezien als poortwachtersfunctie. Het opbouwen van een duurzame en stevige bedrijfsvoering, geborgd in werkprocessen en afspraken is van belang.

SharpeningTalent & Friends heeft drie scenario's berekend. Wij willen graag met de gemeente in gesprek gaan om deze scenario's te bespreken.

Gebouw en Inventaris
SharpeningTalent & Friends willen gebruik maken van de huidige locatie. Deze locatie is bekend onder de doelgroep. Voor de duur van de opdracht willen wij graag deze locatie en de inventaris in bruikleen.
Stichting SharpeningTalent werkt met een accountantskantoor. Alle kosten en uitgaven worden bijgehouden en aan de subsidieverstrekker overhandigd.