

Bijlage A Plan van aanpak

Bijgaand het formulier voor het plan van aanpak voor de uitvoering van een pilot. U wordt verzocht dit formulier te gebruiken bij het indienen van uw pilotvoorstel en toe te voegen als bijlage aan uw aanvraagformulier. Het plan van aanpak bestaat uit zeven onderdelen en het is de bedoeling dat u elk onderdeel invult. In totaal mag uw plan van aanpak **6000 woorden** omvatten. Indien u het totaal aantal woorden overschrijdt, worden de overschreden woorden niet meegenomen in de beoordeling. Het plan van aanpak wordt in zijn geheel met vier rapportcijfers beoordeeld op de volgende criteria:

- Mate waarin het plan van aanpak aansluit bij de thematische afbakening van de pilot (weging: 30% van de totaalscore)
- Realisme en uitvoerbaarheid van de voorgenomen activiteiten en planning (weging: 30% van de totaalscore)
- Volledigheid en helderheid van het plan van aanpak (weging: 10% van de totaalscore)
- Begroting geeft een goed inzicht in de kosten van de pilot (weging: 10% van de totaalscore)

Daarnaast kunt u extra punten verdienen op de specifieke kwalitatieve criteria

- **Let op!** Indien uw aanpak aanspraak maakt op een score op één of meerdere specifieke kwalitatieve criteria, dient u dit te beschrijven in het plan van aanpak. In het aanvraagformulier staat beschreven waar u de specifieke kwalitatieve criteria kunt toelichten in het plan van aanpak (weging: 20% van de totaalscore)

A. Aanleiding

Beschrijf hier de aanleiding voor de pilot. Wij vragen u in te gaan op de volgende onderwerpen:

- Schets de beleidscontext binnen uw gemeente(n) voor nieuwkomers en hoe de pilot daarbinnen past.
- Beschrijf de huidige instroom, omvang en samenstelling van nieuwkomers in uw gemeente(n) van het afgelopen jaar.

In de pilot "Nieuwkomer aan Zet" werken de drie Midden-Limburgse gemeenten Nederweert (hoofdaanvrager), Weert en Cranendonck op co-creatieve wijze samen met Werk.Kom¹, inburgeringsinstituten, onderwijs en partners uit zorg- en welzijn aan een innovatieve en integrale benadering van inburgering door taalverwerving te combineren met (arbeids)participatie, onderwijs en positieve gezondheid. De samenwerking is zowel uniek als innovatief maar ook noodzakelijk. De urgentie voor een integrale aanpak laat zich duidelijk schetsen door de dynamische beleidscontext:

In onze gemeenten zijn twee grote asielzoekerscentra gevestigd; een in de voormalige Nassau-Dietz kazerne in Budel en een in de voormalige Van Horne Kazerne in Weert. De grote aantallen asielzoekers en statushouders die de afgelopen jaren naar onze gemeenten kwamen, noodzaakten om hier beleid op te ontwikkelen en afspraken over te maken. Zo zijn het "Beleids- en actieplan opvang en integratie van vergunninghouders in Weert" en de "Regioagenda project screening en matching vergunninghouders arbeidsmarktregio Midden Limburg" vastgesteld. Beide hebben tot doel om statushouders zo snel mogelijk mee te laten doen in de samenleving.

De gemeenten Weert en Nederweert ontwikkelden samen met re-integratiebedrijf Werk.Kom het traject arbeidsgewinning en taalondersteuning. Een duaal traject, waarin groepen statushouders taalondersteuning krijgen, werkervaring opdoen, verschillende bedrijven bezoeken, sporten, leren om te gaan met geld en werken aan hun persoonlijke ontwikkeling.² Aspecten die we meenemen in de nieuwe pilot, maar dan nog meer integraal, duurzamer en persoonlijker. Door onderwijs er aan te verbinden, maatwerk centraal te stellen en persoonlijke aandacht op meerdere niveaus te garanderen.

¹ Werk.Kom is een regionaal loket voor mens en arbeid. In 2013 is het ontstaan als samenwerkingsverband van de gemeenten Weert en Nederweert en SW-bedrijf de Risse Groep. Vanaf 2018 is gemeente Cranendonck aangesloten. Werk.Kom is als WSP het aanspreekpunt voor alle werkgevers in de regio Midden-Limburg West.

² Deze aanpak, waar de gemeenten Nederweert en Weert gezamenlijk met Werk.Kom optrekken wordt door de VNG aangedragen als succesvol praktijkvoorbeeld. Zie: <https://praktijkvoorbeelden.vng.nl/databank/asiel-en-integratie/integratie-en-participatie/een-integrale-aanpak-voor-integratie-en-participatie-van-statushouders.aspx>

Regionaal, op schaal van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg, zetten we sinds 2018 de kansenverkenner in, een vooruitgeschoven post die al tijdens het verblijf in het azc de kansen en mogelijkheden van een statushouder in kaart brengt, zodat de doorlooptijd naar participatie korter wordt en geen kennis verloren gaat. De input van de Kansenverkenner wordt standaard, dus ook in deze pilot, meegenomen in de brede intake. Daarnaast lopen regionaal de trajecten Bouwmensen, Zorgmensen en Groenmensen, waar statushouders door middel van een BBL-opleidingstraject worden toegeleid naar een baan in de bouw, zorg of groen. Een BBL-opleiding volgen behoort ook tot de mogelijkheden in deze pilot. Dit heeft de voorkeur, maar is niet noodzakelijk omdat we geen nieuwkomers willen uitsluiten voor wie een MBO-diploma nog niet haalbaar is.

Overkoepelend hebben we gezamenlijk met zeventig partners uit zorg, onderwijs, welzijn, wonen, vrijetijd, re-integratie, ondernemers en inwoners tijdens een 24 uren conferentie in november 2018 de volgende doelstelling geformuleerd: We zorgen ervoor dat in 2022 iedereen meedoet, meetelt en naar eigen kracht bijdraagt. Alle talenten komen tot ontwikkeling; voor het individu en voor de samenleving.³ Een opgave waar de pilot zeker aan zal bijdragen.

Met de Midden-Limburgse gemeenten is vorig jaar de Denktank Veranderopgave Inburgering van start gegaan, waarin we voorsorteren op de aankomende wetswijziging. We verkennen daarin samen, onder meer aan de hand van de ervaringen van tientallen statushouders, de ideale klantreis van de nieuwkomer. Zodat er meer maatwerk kan worden gerealiseerd en nieuwkomers sneller kunnen participeren en integreren in onze samenleving.

Verandering is nodig, want een groot deel van de nieuwkomers heeft moeite om snel aan het werk te gaan. Dat blijkt onder meer uit de samenstelling van bijstandsontvangers; ongeveer de helft van hen zijn (voormalige) statushouders. Doordat nieuwkomers zelf verantwoordelijk zijn voor hun inburgering en de lessen overdag plaats vinden, is het moeilijk om die te combineren met werk. Bovendien hebben ze over het algemeen een grote afstand tot de arbeidsmarkt, door onder andere een onvoldoende Nederlandse taalbeheersing, het ontbreken van (bruikbare) diploma's en mentale en/of fysieke problemen.

Extra inspanningen zijn nodig om nieuwkomers een kans te geven te participeren in de samenleving. Door het leren van de taal, het volgen van onderwijs en opdoen van werkervaring parallel aan elkaar te laten plaats vinden, gaat er geen tijd verloren. In deze pilot gaan we voor een integrale benadering. Dit betekent dat er gelijktijdig wordt ingezet op positieve gezondheid. Bij de intake en gedurende het hele traject, is er aandacht voor het signaleren van problemen zoals eenzaamheid, depressie, (posttraumatische) stress, ongezonde leefstijl, opvoeding of schuldenproblematiek, die de integratie en participatie negatief kunnen beïnvloeden. Naast het signaleren, steken we ook in op preventie. In het voorschakeltraject worden trainingen gegeven over onder andere hoe je omgaat met geld, hoe je gezond kunt leven en sport en bewegen maakt onderdeel uit van het traject.

Momenteel zijn daarnaast twee beleidsplannen in ontwikkeling waar de pilot optimaal bij aansluit:

- Met de acht gemeenten van de arbeidsmarktregio Midden-Limburg werken we aan een beleidsplan regionaal arbeidsmarktbeleid. Een speerpunt is het bij elkaar brengen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of arbeidsbeperking en werkgevers op zoek naar personeel. Vraagombuiging en maatwerk zijn daarbij nodig. Precies wat wordt toegepast in deze pilot.
- Met de gemeenten in Midden-Limburg West werken we aan een sociaal domein integraal beleidsplan. Hierin staat het gedachtegoed van positieve gezondheid⁴ centraal. Dit concept omvat zes pijlers die voor iedereen belangrijk zijn: lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, sociaal-maatschappelijke participatie en dagelijks functioneren. Al deze pijlers hebben invloed op elkaar. Daarom is het belangrijk om niet alleen naar werk of onderwijs te kijken, maar aandacht te hebben voor alle zes dimensies. Dit doen we in de pilot. We nemen een brede integrale intake af bij iedere kandidaat. Daarbij is aandacht voor alle dimensies en uitdagingen, werk- en privé gerelateerd. Waar nodig wordt er tijdens het traject op maat extra aandacht aan besteed.

³ Zie www.samenaandeslag.net voor meer informatie over de conferentie en het vervolg ervan.

⁴ Huber M, Knottnerus JA, Green L et al. (2011). How should we define health? BMJ 2011;343 (4163):235-7.

De omvang en samenstelling van de nieuwkomers in het afgelopen jaar en de nieuwe instroom is als volgt:

In 2018 en 2019 (tot 1 mei 2019) zijn er in de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert in totaal 110 volwassen inburgeringsplichtige nieuwkomers komen wonen. Kinderen zijn niet meegeteld, omdat zij niet meedoen aan de duale trajecten. Hiervan bestaat twee derde uit statushouders, die voornamelijk uit Syrië komen (ongeveer 65 procent), uit Eritrea (bijna 20 procent) en verder komen er nog enkele statushouders uit Iran, Afghanistan, Pakistan, Turkije en Irak. Een derde van de nieuwkomers die in 2018 en 2019 in de drie gemeenten zijn komen wonen zijn gezinsmigranten. De samenstelling is divers. De gezinsmigranten komen onder andere uit Chili, China, Ecuador, Indonesië, Peru, Moldavië, Rusland en Vietnam.

Samengevat past de pilot perfect in de beleidscontext van de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert. Door de komst van twee grote asielzoekerscentra in Budel en Weert en de grote instroom van nieuwkomers de afgelopen jaren, hebben we al een aantal jaren ervaring met verschillende initiatieven om de participatie en integratie van nieuwkomers te vergroten. Desondanks is het noodzakelijk om een verbeterslag te slaan. Maar liefst de helft van onze bijstandsbestanden bestaat uit (voormalige) statushouders. En dat terwijl we als doelstelling hebben dat iedereen meedoet, meetelt en bijdraagt. In deze pilot combineren we verschillende bestaande trajecten tot een innovatievere, integralere en effectievere methode, waarbij maatwerk centraal staat. Bovendien betrekken we gezinsmigranten in de pilot, zodat ook deze groep nieuwkomers de kans krijgt om te integreren en participeren in Nederland. Een unieke kans in de regio waarbij inburgeraars het snelst volwaardig meedoen in de Nederlandse maatschappij met een grotere, snellere en betere kans om een betaalde baan te verwerven.

B. Doelgroep

Beschrijf hier de doelgroep die u voor uw pilot voor ogen hebt. U wordt verzocht om in te gaan op de volgende aspecten:

- Wat is de doelgroep van de pilot?
- Hoe groot is deze doelgroep binnen uw gemeente(n)?
- Hoe bent u van plan deze doelgroep te bereiken?
- Welk aantal deelnemers verwacht u dat aan de pilot zal deelnemen en hoe zijn deze deelnemers verdeeld over de deelnemende gemeenten?
- Op welke wijze bent u van plan de deelnemers te selecteren?
- Op welke wijze gaat u bepalen dat de deelnemers tot de doelgroep behoren?

De doelgroep van de pilot bestaat uit inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten die afgelopen jaar of dit jaar in de gemeenten Cranendonck, Weert en Nederweert (zijn) komen wonen. Dit zijn tot op heden 61 inburgeringsplichtige nieuwkomers in gemeente Weert, 30 in gemeente Cranendonck en 19 in gemeente Nederweert.

De consulenten van de gemeenten werven en selecteren in samenwerking met de consulenten van Werk.Kom de kandidaten. Dit doen ze onder andere door:

- De nieuwkomers met een bijstandsuitkering te benaderen;
- Taakstelling Volg Systeem (TVS) van COA raad te plegen voor de lijst van statushouders die in het kader van de taakstelling zijn of worden geplaatst;
- De Portal Inburgering via Suwinet Inkijk van DUO raad te plegen voor alle inburgeringsplichtigen (inclusief gezinsmigranten);
- Het duale traject als verplicht maatwerktraject aan te bieden aan alle bijstandsontvangers in het kader van de Participatiewet;
- De pilot mee te nemen in het Participatieverklaringstraject.

In totaal bestaat die groep ongeveer uit 110 potentiële kandidaten; het totaal van alle inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten die in 2018 en 2019 (tot 1-5-2019) in de drie gemeenten zijn komen wonen. We verwachten dat er daarvan in totaal 40 nieuwkomers starten met een duaal traject, waarvan 22 uit gemeente Weert, 10 uit gemeente Cranendonck en 8 uit gemeente Nederweert. Zij worden door de consulenten uitgenodigd voor een gesprek en uitleg bij Werk.Kom. Hierbij zijn zowel de consulent van de gemeente als de consulent van Werk.Kom aanwezig. Het uitgangspunt is dat alle inburgeringsplichtige nieuwkomers met een uitkering aan de duale trajecten meedoen. Het wordt als een verplicht maatwerktraject in het kader van de Participatiewet aangeboden. Daarbij wordt gewezen op de kansen die dit traject biedt en het zoveel mogelijk op maat afgestemd, naar aanleiding van een verdiepende integrale intake en PIP. Daarnaast worden de gezinsmigranten bij de pilot betrokken. Zij hebben geen bijstandsuitkering, waardoor we het aan hen niet als verplicht maatwerktraject in het kader van

de Participatiewet kunnen aanbieden. Daarom geven we aandacht aan de pilot tijdens het Participatieverklaringstraject. Daar nemen de gezinsmigranten immers wel verplicht deel aan, als onderdeel van hun inburgeringsplicht. We brengen met hen in kaart welke kansen en mogelijkheden ze hebben en stimuleren deelname aan de pilot. Indien een gezinsmigrant al werk heeft, kunnen we kijken naar ontwikkelmogelijkheden. Zo kunnen we in gesprek gaan met de werkgever voor een aanvullend taalaanbod of ondersteuning op de werkvloer.

C. Aanpak pilot

Geef hier een beschrijving van uw aanpak. Ga daarbij in op de volgende aspecten:

- Ga in op welke wijze uw aanpak aansluit op het gekozen thema.
- Beschrijf concreet welke activiteiten u gaat uitvoeren binnen de pilot. Geef daarbij aan door welke professionals (soort en van welke organisatie) de verschillende activiteiten uitgevoerd gaan worden.
- Beschrijf concreet welke activiteiten in welke gemeente uitgevoerd gaan worden indien u samenwerkt.
- Hoe draagt deze aanpak bij aan de resultaten voor de deelnemers?

De aanpak van de pilot sluit volledig aan bij het thema duale trajecten en gaat nog een stap verder. Het combineert niet alleen taalverwerving met toeleiding naar werk, maar betreft er ook onderwijs en positieve gezondheid erbij. De componenten uit deze integrale totaalaanpak vinden niet alleen parallel aan elkaar plaats, maar ook zoveel mogelijk op één locatie, namelijk die van de werkgever. Nadat iemand gekoppeld is aan een werkgever, vindt daar ook de individuele intensieve coaching plaats, de inburgeringslessen, extra taalondersteuning en de BBL-opleiding of Praktijkleren met de Praktijkverklaring.

Het uitgangspunt van de pilot is dat iedere inburgeringsplichtige nieuwkomer een duaal traject volgt. Dit duale traject wordt op maat vormgegeven. Per individu wordt een pakket samen gesteld bestaande uit:

- Voorschakeltraject op maat
- Werkervaring opdoen bij een reguliere werkgever
- Inburgeringscursus op locatie van de werkgever
- BBL opleiding of Praktijkleren met de Praktijkverklaring
- Extra taalondersteuning door een taalcoach
- Preventie en ondersteuning op andere leefgebieden
- Intensieve begeleiding door een jobcoach
- Een buddy

De stappen gaan als volgt:

Voorafgaand aan de pilot en nog voordat een statushouder naar de gemeente komt, vindt er op het asielzoekerscentrum een gesprek en NOA assessment plaats tussen de kansenverkenner en de statushouder. Op die manier wordt vroegtijdig in kaart gebracht wat de kansen en uitdagingen zijn en waar al op ingezet kan worden tijdens het verblijf op het azc.

Na werving en selectie voor deelname aan de pilot, waar ook gezinsmigranten aan kunnen deelnemen, vindt een integrale intake plaats. Tijdens deze intake wordt er gekeken naar alle pijlers van positieve gezondheid en alle levensgebieden, waaronder lichamelijke en psychische gezondheid, arbeidsverleden, opleidingsachtergrond, financiële situatie en thuissituatie. Al deze aspecten zijn belangrijk om goed te kunnen integreren en participeren. Er wordt een PIP opgesteld die past bij de gekozen route (reguliere inburgeringsroute, onderwijsroute of Z-route) en waar de afspraken en verplichtingen in staan benoemd. Deze wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Er wordt in kaart gebracht wat de arbeidskansen zijn en of er gestart kan worden met een BBL-opleiding of praktijkleren met de praktijkverklaring (als een BBL-diploma nog niet haalbaar is), om de duurzame kansen op de arbeidsmarkt nog verder te vergroten.

Een jobhunter gaat met de input uit de brede intake en PIP opzoek naar een match met een werkgever. Hier gaat de nieuwkomer (met de reguliere inburgeringsroute of onderwijsroute) dan direct aan de slag. In eerste instantie voor een ontwikkeltraject en na gebleken geschiktheid, via een betaald dienstverband.

Nieuwkomers voor wie het nog niet haalbaar is om direct aan de slag te gaan bij een werkgever (vaak Z-route), volgen een voorschakeltraject bij Werk.Kom. Deze wordt op maat samengesteld, afhankelijk van de PIP. Zo kunnen er naast de inburgeringslessen of het alfabetiseringstraject extra taallessen worden gegeven, om de Nederlandse taalbeheersing sneller te vergroten. Ook het opdoen van werknemersvaardigheden en het volgen van trainingen behoren tot de mogelijkheden. Denk aan training gericht op omgaan met geld, gezondheid, computervaardigheden, assertiviteit en beroeporiëntatie.

Op verschillende manieren wordt het succes van het duale traject vergroot:

- De inburgeringscursus vindt bij voorkeur plaats op locatie van de werkgever. Hierdoor kunnen de lessen beter aansluiten op het specifieke werk en bedrijf en kunnen de kandidaten het geleerde meteen in de praktijk brengen.
- Iedere kandidaat krijgt intensieve coaching van een jobcoach. Hij wordt gecoacht op de nodige vaardigheden voor het werk en werkomgeving waar hij start. Door middel van coaching gesprekken en/ of het bieden van praktische ondersteuning op de werkplek, worden belemmeringen ten aanzien van communicatie, samenwerking en werkuitvoering zo veel mogelijk weggenomen. Ook denkt de jobcoach mee in de ondersteuning van de cliënt in de vorm van training, scholing en werkplekaanpassingen. Dit is altijd maatwerk omdat het afhangt van de vaardigheden en beperkingen van de nieuwkomer, de uit te voeren taken en de complexiteit van de werkomgeving.
- Bij iedere werkgever fungeert een ervaren werknemer als een buddy voor de nieuwkomer. Deze zorgt er vooral voor dat de nieuwkomer zich op zijn gemak voelt, waardoor de nieuwkomer laagdrempelig kan oefenen met de Nederlandse taal. De buddy maakt de nieuwkomer wegwijs in de organisatie en geeft het gevoel dat hij of zij welkom is.
- Er wordt bij de werkgever extra taalondersteuning gegeven door een taalcoach, naast de inburgeringslessen. De taalcoach is een docent Nederlands die op individueel niveau kan helpen met vragen en het oefenen van de taal. Door de taalcoach wordt de Nederlandse taalvaardigheid (spreken, luisteren, lezen en schrijven) en het zelfvertrouwen om de taal te spreken vergroot. Verder kan de taalcoach de (toekomstige) werkplek bezoeken voor taalondersteuning ('woorden van het werk'), uitleg geven over veiligheidsvoorschriften, contract, werkafspraken en -instructies. De coaching sluit qua frequentie aan bij de individuele behoeften van de nieuwkomer.

In onderstaand tabel wordt concreet beschreven welke activiteiten in welke gemeente door wie en waar uitgevoerd gaan worden:

Activiteiten	Professional en organisatie	Locatie
<i>Voorafgaand aan de pilot</i>		
Inrichten projectorganisatie en opstellen en ondertekenen van convenant	Beleidsmedewerkers en wethouders gemeenten, manager Werk.Kom, onderwijs instellingen, werkgevers, professionals in zorg- en welzijn.	Gemeente Nederweert
Statushouder doet al tijdens verblijf in azc een NOA assessment, die de basis vormt voor de integrale intake met de statushouder	Kansenverkener, Regio Midden-Limburg	Azc's
<i>Intake en diagnose fase</i>		
Werving en selectie van de inburgeringsplichtige nieuwkomers.	Consulent gemeenten en consulent Werk.Kom	Gemeenten Nederweert, Weert, Cranendonck en Werk.Kom
Verdiepende integrale intake op levensdomeinen naar aanleiding van de NOA assessment.	Consulent gemeenten met consulent Werk.Kom	Werk.Kom (Weert)
Opstellen Plan Inburgering en Participatie. Op basis van iemands profiel, kwaliteiten, opleiding, werkervaring, psychische en lichamelijke	Consulent gemeenten met consulent Werk.Kom	Werk.Kom (Weert)

gezondheid en motivatie wordt gekeken naar wat iemand nodig heeft om succesvol te integreren en participeren en wordt een maatwerktraject opgesteld. De professionals werken samen met de statushouder om dit plan vorm te geven.		
<i>(Toeleiding naar) betaald werk</i>		
Match maken tussen werkgever en deelnemer op basis van het persoonlijke Plan Inburgering en Participatie.	Jobhunter, Werk.Kom	Bij de werkgevers in de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert of daarbuiten
Individuele en intensieve begeleiding op maat door een jobcoach op de werkplek.	Jobcoach, Werk.Kom	Bij de werkgevers in de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert of daarbuiten
Indien nodig: een voorschakeltraject op maat, waarin afhankelijk van de uitkomsten uit de intake en het opgestelde plan, aandacht is voor gezondheid, financiën, werknemersvaardigheden, Nederlandse taal, cultuurverschillen, zelfvertrouwen en andere leefgebieden. Waar belemmeringen worden ervaren, worden die zoveel mogelijk weg genomen en indien nodig doorverwezen naar de passende partij die de nieuwkomer daarmee kan helpen.	Trainer Werk.Kom in samenwerking met AMW-ML, GGD, Gilde Educatie en andere ketenpartners uit zorg- en welzijn	Werk.Kom (Weert)
Training buddies. Iedere werkgever werft een of meerdere medewerkers die het leuk vinden om een buddy te worden voor de nieuwkomers. Zij zijn aanspreekpunt voor de nieuwkomers. De buddies maken hen wegwijs in de organisatie en geven het gevoel dat ze welkom zijn.	Trainer van Werk.Kom samen met de werkgever.	Bij de werkgevers in de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert of daarbuiten
<i>Taalverwerving</i>		
Inburgeringscursus. Deze vindt waar mogelijk plaats op de locatie van de werkgever, gegeven door een NT2 docent van een van de drie instituten waar we mee samenwerken. Doordat het zoveel mogelijk bij de werkgever plaats vindt, is er sprake van kleine klassen, intensieve lessen en individuele aandacht.	NT2 docent van de verschillende inburgeringsaanbieders in de regio, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> • Gilde Educatie voor nieuwkomers uit de gemeente Weert • Vluchtelingenwerk voor nieuwkomers uit de gemeente Nederweert 	<ul style="list-style-type: none"> • Bij voorkeur bij de werkgever. • Andere mogelijkheid is om een aantal kandidaten van verschillende werkgevers in dezelfde branche, gezamenlijk de cursus te laten volgen bij een van de werkgevers op locatie. • Laatste mogelijkheid is om de al ingezette

	<ul style="list-style-type: none"> Werkvloertaal voor nieuwkomers uit de gemeente Cranendonck Deze onderverdeling is meer een indicatie dan strikt van toepassing. Als een nieuwkomer uit Weert bijvoorbeeld in Cranendonck gaat werken, kan de inburgeringsles door Werkvloertaal worden gegeven. 	inburgeringscursus op locatie van de inburgeringsinstelling voort te zetten.
Extra taalondersteuning. Een taalcoach geeft extra praktische taalondersteuning buiten de inburgeringslessen om. Zodat de kandidaten zoveel mogelijk worden gestimuleerd om de taal zoveel mogelijk in de praktijk te brengen.	Taalcoach, inburgeringsaanbieder of Werk.Kom	Bij de werkgevers in de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert of daarbuiten
<i>Onderwijs</i>		
BBL- opleiding of Praktijkleren met de praktijkverklaring.	Docent, Gilde Opleidingen of Citaverde	Bij de werkgevers in de gemeenten Cranendonck, Nederweert en Weert of daarbuiten
<i>Monitoring en evaluatie</i>		
Monitoring van de individuele voortgang van de kandidaat. Iedere 3 maanden heeft iedere deelnemer een persoonlijk gesprek met de consulent van de gemeente en een consulent van Werk.Kom. Waar nodig wordt het Plan Inburgering en Participatie aangepast en worden er oplossingen gezocht voor eventuele belemmeringen die de duurzame inzetbaarheid in de weg zitten.	Consulent gemeente en consulent Werk.Kom	Werk.Kom (Weert)
<i>Projectcoördinatie</i>		
Coördinatie en monitoring van de pilot. Periodiek is overleg met de betrokken professionals. Resultaten uit monitoring en evaluatie worden gedeeld, ten behoeve van het leereffect.	Projectleider gemeente Nederweert	Gemeente Nederweert

D. Organisatie

Geef hier een beschrijving van de projectorganisatie. U wordt verzocht om in te gaan op de volgende onderwerpen (indien van toepassing):

- Op welke wijze heeft u de taken en verantwoordelijkheden verdeeld?
- Hoe heeft u de samenwerking met andere gemeenten en samenwerkingspartners georganiseerd?
- Hoe bent u van plan de hierboven beschreven aanpak te coördineren?
- Hoe bent u van plan bij te houden hoeveel tijd medewerkers besteden aan de begeleiding van individuele deelnemers?

Voor de pilot wordt een projectorganisatie ingericht. Voor de start van de pilot worden afspraken vastgelegd in een te ondertekenen convenant. De gemeente Nederweert is hoofdaanvrager en verantwoordelijk voor de uitvoering van de pilot en het eerste aanspreekpunt voor SZW. Voor de project coördinatie zal een algemene projectleider worden aangesteld. Deze projectleider zal de uitvoering en voortgang van de projectactiviteiten monitoren. Hoofd- en mede-aanvragers maken afspraken over de verdeling van middelen. De projectleider houdt daarbij het overall overzicht waarbij de partners zelf verantwoordelijk zijn voor het voeren van de afzonderlijke administraties. Door gebruikmaking van een centraal systeem Paragin wordt op individueel niveau wordt inzicht geboden in het aantal uren dat is besteedt aan begeleiding van de samenwerkende partners.

Taken	Organisatie	Verantwoordelijke
Werving en selectie kandidaten	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom
Integrale intakes kandidaten	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom
Opstellen Plan Inburgering en Participatie kandidaten	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom
Contacten leggen met werkgevers	Werk.Kom	Werk.Kom
Match maken tussen kandidaat en werkgever	Werk.Kom	Werk.Kom
Afspraken maken met inburgeringsinstituten	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom
Inburgeringslessen verzorgen	Inburgeringsaanbieders, waaronder Gilde Educatie, Vluchtelingenwerk, Werkvloertaal	Inburgeringsaanbieders, waaronder Gilde Educatie, Vluchtelingenwerk, Werkvloertaal
Begeleiden van kandidaten	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom
BBL- opleiding of Praktijkleren	Gilde Opleidingen, Citaverde	Gilde Opleidingen, Citaverde
Monitoren voortgang kandidaten	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom	Gemeente Cranendonck, Gemeente Weert, Gemeente Nederweert en Werk.Kom
Monitoring en evaluatie voortgang pilot	Gemeente Nederweert in samenwerking met alle deelnemende samenwerkingspartners	Gemeente Nederweert
Financiën monitoren en beheren	Gemeente Nederweert	Gemeente Nederweert

Coördinatie:

Voor de pilot wordt een projectorganisatie ingericht. Voor de start van de pilot worden afspraken vastgelegd in een te ondertekenen convenant. De gemeente Nederweert is hoofdaanvrager en verantwoordelijk voor de uitvoering van de pilot en het eerste aanspreekpunt voor SZW. Voor de project coördinatie zal een algemene projectleider worden aangesteld. Deze projectleider zal de uitvoering en voortgang van de projectactiviteiten monitoren. Hoofd- en mede-aanvragers maken afspraken over de verdeling van middelen. De projectleider houdt daarbij het overall overzicht waarbij de partners zelf verantwoordelijk zijn voor het voeren van de afzonderlijke administraties. Door gebruikmaking van een centraal systeem Paragin wordt op individueel niveau wordt inzicht geboden in het aantal uren dat is besteedt aan begeleiding van de samenwerkende partners.

Registratie aantal uren per deelnemer:

Met de verschillende uitvoeringsorganisaties wordt afgesproken dat we in één systeem namelijk Paragin. Hierin wordt per kandidaat de voortgang, aantal uren begeleiding en afspraken geregistreerd en gemonitord. Het overall overzicht houdt de aangestelde projectleider.

E. Planning

Geef inzicht in de activiteiten die u van plan bent uit te gaan voeren en het tijdpad daarvan. Geef inzicht in welke activiteiten u gaat uitvoeren om ervoor te zorgen dat de pilot op tijd kan beginnen en dat u het minimum aantal deelnemers voor 1 januari 2020 of voor 1 maart 2020 (deze datum is afhankelijk van het pilotthema⁵) gaat halen?

Datum	Activiteit
Mei 2019	Brainstorm en afstemming met uitvoeringsorganisaties en gemeenten over op te stellen pilot
Mei 2019	Opstelling subsidie aanvraag
28 mei 2019	College besluit subsidie aanvraag pilot
Juni 2019	Met werkgevers en inburgeringsinstellingen afspraken maken
Juni 2019	Met ketenpartners uit zorg en welzijn afspraken maken voor vormgeving voorschakeltraject
Juli 2019	Opstellen convenant
Juli 2019	Werven projectleider
Augustus 2019	Start werving en selectie
Augustus 2019	Integrale intakes eerste kandidaten
Augustus 2019	Opstellen persoonlijke Pannen Inburgering en Participatie eerste kandidaten
Augustus 2019	Ondertekening convenant met deelnemende organisaties en werkgevers
Augustus 2019	Start voorschakeltraject eerste kandidaten
Augustus 2019	Start ontwikkeltrajecten eerste kandidaten bij werkgevers, waar mogelijk in combinatie met een BBL-opleiding of praktijkleren met de praktijkverklaring.
Augustus 2019	Start inburgeringslessen bij de werkgevers op locatie
Doorlopend	Werving en selectie nieuwe kandidaten
Doorlopend	Start en uitvoering duale trajecten
Doorlopend	Monitoren voortgang kandidaten en bijstelling PIP en traject indien nodig
Doorlopend	Monitoren en evalueren voortgang pilot ten behoeve van leereffect

F. Toelichting begroting

U kunt uw begroting als apart bijlage indienen bij uw aanvraag. Uit de begroting moeten de financiering en de kosten van de pilot op te maken zijn. Geef hier een korte toelichting op deze begroting. Ga in op de relatie tussen de kosten en het aantal deelnemers.

De begrote kosten bestaan grotendeels uit additionele formatiekosten. Er wordt een algemene projectleider aangesteld, om de uitvoering en voortgang van de activiteiten te monitoren. Naast het coördineren van het project, is er voor de uitvoering meer capaciteit nodig bij uitvoeringsorganisaties. Denk aan uitbreiding voor een jobhunter, jobcoach, taalcoach en trainers voor het voorschakeltraject en het trainen van de buddies bij werkgevers. Ook zal er extra inzet nodig zijn bij de drie gemeenten en Werk.Kom voor werving, selectie, brede intakes en het opstellen van de pip's. Het aantal in te zetten uren is berekend op basis van 40 deelnemers gedurende de pilotperiode. Daarnaast zijn kosten begroot voor de vergoeding van reiskosten en kinderopvang van deelnemers. Het totaal heeft geleid tot de bijgevoegde begroting.

⁵ Brede Intake/PIP, Integratie vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten, Duale trajecten: 1 januari 2020. Z-Route en Ontzorgen: 1 maart 2020.

G. Risico's en beheersmaatregelen

Identificeer de risico's voor uw pilot en geef per risico aan welke beheersmaatregelen u gaat treffen.

Risico	Beheersmaatregel
Onvoldoende kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> • Opnieuw screenen van al bekende kandidaten die in eerste instantie niet door de screening zijn gekomen • De pilot open stellen voor kandidaten woonachtig in andere omliggende gemeenten.
De afstand tot de arbeidsmarkt van een kandidaat is te groot	<ul style="list-style-type: none"> • Voorschakeltraject inzetten om afstand te verkleinen • Goede match maken met werkgever • Intensieve begeleiding jobcoach
Kandidaat is de Nederlandse taal nog niet machtig genoeg om te kunnen werken	<ul style="list-style-type: none"> • Intensieve taalondersteuning tijdens voorschakeltraject • Inburgeringscursus tijdens werk • Extra taalondersteuning door taalcoach
Kandidaten komen de afspraken niet na en verzuimen	<ul style="list-style-type: none"> • Voorschakeltraject waarin aandacht is voor voorwaarden, verplichtingen en werknemersvaardigheden • Verzuimcontrole door consulent van gemeente
Kandidaten vallen langdurig uit	<p>Voorkomen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrale intake over alle levensgebieden • Knelpunten tijdig aanpakken • Schakelen met jobcoach • Koppelen aan buddy bij werkgever • Tussentijdse monitoring regievoerder gemeente <p>Aanpakken door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bijstellen van PIP • Doorverwijzen naar professionele hulp • Vinger aan de pols houden
Kandidaten zijn niet goed genoeg	<ul style="list-style-type: none"> • In overleg met jobcoach en jobhunter ergens anders plaatsen
Er wordt geen passende werkgever gevonden voor de kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> • Jobhunter probeert passende match te maken. Werk.Kom heeft contacten met veel werkgevers • Schakelen met WSP Midden-Limburg Oost om te bespreken of daar nog kansen zijn
Een werkgever trekt zich terug en wilt geen kandidaten meer plaatsen	<ul style="list-style-type: none"> • Afspraken worden vastgelegd en ondertekend door werkgever • Goede tussentijdse afstemming • Knelpunten tijdig aanpakken • Andere werkgevers benaderen
BBL-opleiding te moeilijk	<ul style="list-style-type: none"> • Terug schakelen naar praktijkleren met praktijkverklaring
Cultuurverschillen	<ul style="list-style-type: none"> • Training buddy's • Begeleiding jobcoach • Voorschakeltraject
Te weinig budget	<ul style="list-style-type: none"> • Realistische begroting opgesteld • Heldere tariefafspraken maken met uitvoeringspartijen • Financiën monitoren