

Projectplan project anderstaligen Dinkelland

Aanleiding

Vanuit de uitvoering is geconstateerd dat er potentieel zit in een groep anderstaligen uit de bijstandspopulatie van de gemeente Dinkelland om zich door te ontwikkelen op de Participatieladder (van komen uit een sociaal isolement tot aan uitstroom naar betaald werk).

Algemeen

In het land van herkomst hebben mensen (beroeps-) opleidingen gevolgd en zijn ze op verschillende niveaus en in verschillende sectoren, werkzaam geweest.

Op basis van ervaringen vanuit de uitvoering, zijn er de volgende constatering:

- Anderstaligen worden over het algemeen in ongeschoolde arbeid geplaatst, ongeacht hun werkervaring en opleidingsachtergrond
- Taalbeheersing wordt vaak door werkgevers als argument gebruikt om mensen niet op geschoolde arbeidsplekken te plaatsen
- Anderstaligen hebben over het algemeen geen of nauwelijks een sociaal netwerk in de Nederlandse samenleving: isolement.
- Anderstaligen willen graag deel uitmaken van de Nederlandse samenleving
- Anderstaligen hebben over het algemeen een niet verwerkt trauma (PTSS), wat van invloed is op hun dagelijks functioneren
- Anderstaligen hebben geen baat bij de ondersteuning in het verwerken van trauma's (en ander soortige psychische klachten), aangezien de hulpverlening over het algemeen alleen Nederlandstalig gebeurt (vaak wordt er dan medicatie voorgeschreven, in plaats van een passend aanbod van therapie).

Uitgangspunten

Het doel van dit Project is:

De anderstaligen een passend traject aan te bieden, waardoor zij zich door kunnen ontwikkelen: zowel in de samenleving als geheel, alsmede op de arbeidsmarkt.

Dit door in te zetten op instrumenten die knelpunten zoveel mogelijk wegnemen.

Werkzaamheden per doelgroep

1. Huidige Inburgeraars

- Monitoren voortgang van de Inburgering
- Afronding inburgering: advies van de school waar de Inburgering heeft plaatsgevonden over leerbaarheid en taalniveau
- Leerwerkloket : directe aanmelding van de klant bij afronding van de Inburgering.
Deze geeft aan wat de mogelijkheden zijn op basis van:
 - Testen
 - Scholingsadvies
 - Taaladvies
 - Kansen in relatie tot de Arbeidsmarkt
 - Leerbaarheid
- Praktijk leerwerkplekken met stimulering van de Nederlandse taalbeheersing

2. Oud Inburgeraars

- Leerwerkloket (adviesfunctie)
 - Taalstimulering inzetten
 - UAF(organisatie die hoog opgeleide vluchtelingen begeleid in hun studie en het vinden van een bijpassende baan) : mogelijkheid van klant om scholing te volgen + een bijbaantje naast school te hebben.

- Diplomawaardering
- Opleiding gekoppeld aan mogelijkheden op de arbeidsmarkt (-perspectief)
- Praktijk leerwerkplekken met stimulering van de Nederlandse taalbeheersing

3. Algemeen (groep 1 en 2)

- Aandacht voor de nieuwkomers met een (oorlogs-)trauma
 - Begeleidingsmogelijkheid door een professional die in de eigen taal van de klant werkt (voor zover mogelijk)
- Voor niet leerbare nieuwkomers: taalmaatje op de activeringsplek
- Stimulering van deelname aan het verenigingsleven binnen de eigen gemeente
- Gebruik maken van kennis en ervaring van scholingsinstituten van laag tot wetenschappelijk onderwijs met betrekking tot deze doelgroep

Ondersteuning en begeleiding

Voor het succes van het project is het volgende van belang:

- Projectcoördinatie (Coach als centraal aanspreekpunt)
- (intensieve) Coaching
- Samenwerking en inzet van specialisten
- Accountmanagement
- Administratieve projectondersteuning
- Periodieke evaluatie momenten tussen opdrachtgever (Noaberkracht) en opdrachtnemer (gemeente Almelo).

Personele inzet en rollen

Projectcoördinatie

De huidige regievoerder vanuit de uitvoering zal ook gedurende dit project het aanspreekpunt zijn (voorkomen van overlap en miscommunicatie).

Verder behoort tot het takenpakket:

- Monitoring project als geheel
- (Tussentijdse) evaluatie met de opdrachtgever en uitvoeren eventuele aanpassingen
- Nazorg
- Inbedding in reguliere dienstverleningsproces

Project coach

De projectcoach is gedurende het project het directe aanspreekpunt voor de verschillende (externe) partners op kandidaat niveau.

Tot het takenpakket behoren verder:

- Het voeren van Intakegesprekken
- (Intensief) begeleiden van klanten
- Dossiervorming
- Verzuimbegeleiding en Handhaving

Accountmanager

De accountmanager is verantwoordelijk voor het werven van: activeringsplekken, werkervaringsplekken, stageplekken, leer-werkplekken, werven vacatures op profiel van individuele kandidaat en plaatsingen in reguliere passende betaalde arbeid.

(Administratieve) project ondersteuning

Daar waar nodig is wordt de Projectondersteuner gevraagd hand- en spandiensten te verlenen op verzoek van de Projectcoördinator.

Duur Project

24 Maanden

Aantal

- Start Project: 43 klanten (meetgroep)
- Gedurende het Project: nieuwe instroom van Inburgeraars/ Anderstaligen

Fasering

Fase 1 (tijdsperiode 4 maanden)

- Inzet van de projectcoach:
 - periode 4 maanden
 - 5 dagen p.w. (18 uur, 0.5 fte)
- Inzet accountmanagement
 - effectieve periode van 3 maanden
 - 8 uur p.w. (0,22 fte)

Fase 2 (tijdsperiode 8 maanden)

- Inzet van de projectcoach:
 - periode 8 maanden
 - 12 uur per week (0,34 fte)
- Inzet accountmanager:
 - 3 maanden
 - 8 uur per week (0,22 fte)

Fase 3 (tijdsperiode 6 maanden)

- Inzet van de projectcoach:
 - periode 6 maanden
 - 8 uur per week (0,22 fte)
- Inzet van accountmanager
 - periode 3 maanden
 - 8 uur per week (0,22 fte)

Fase 4 (tijdsperiode 6 maanden)

- Inzet van de projectcoach:
 - periode 6 maanden
 - 6 uur per week (0,17 fte)
- Inzet van accountmanager
 - periode 3 maanden
 - 8 uur per week (0,22 fte)

Toelichting inzet accountmanager

Accountmanager

De extra capaciteit aan accountmanager is noodzakelijk om na de eerste maand van de opstart in een kort tijdsbestek 43 leerwerkplekken te realiseren. Voor de fase 2 t/m 4 wordt de inzet geschat op gemiddeld 8 uur per week voor 3 maanden per fase, omdat er niet continu geplaatst hoeft te worden gedurende de gehele doorlooptijd. Daarbij is ook rekening gehouden met eventuele nieuwe instroom.

Daarnaast wordt er bij de inzet van extra capaciteit aan 'accountmanager' ook rekening gehouden met het feit dat, voor wat betreft de gemeente Dinkelland, de werkgeversbenadering wordt uitgevoerd door Dinkelland Werkt! Daarbij is in de tijdsinvestering wel rekening gehouden met de continue afstemming die nodig is met Dinkelland Werkt om interregionaal samen te kunnen werken (elkaars bedrijfscontacten en gemeente overstijgend).

Voorlopige kostenraming begroting project Anderstaligen

Op basis van het bovenstaande is er een eerste globale inschatting gemaakt van de kosten. Deze kosten zijn, zoals afgesproken, gesplitst in personele kosten en gemiddelde trajectkosten.

Personeelskosten

De personeelskosten zijn gebaseerd op de nog geldende norm van 2014. Voor 2015 en 2016 moet deze nog op basis van de jaarlijkse indexering worden vastgesteld. De salariskosten voor een fulltime coach, inclusief werkgeverslasten bedroegen in 2014 € 63.170,53 op jaarbasis (schaal 9) en voor een fulltime accountmanager in 2014 € 70.335,53 (schaal 10).

Personele kosten coach

Kosten inzet coach fase 1: 4 maanden op basis van 18 uur per week: € 10.667,77

Kosten inzet coach fase 2: 8 maanden op basis van 12 uur per week: € 14.178,63

Kosten inzet coach fase 3: 6 maanden op basis van 8 uur per week : € 6.948,76

Kosten inzet coach fase 4: 6 maanden op basis van 6 uur per week : € 5.211,57

Totaal : € 37.506,73

Personele kosten accountmanagement

Kosten inzet accountmanager fase 1: 3 maanden op basis van 8 uur per week: € 3.868,46

Kosten inzet accountmanager fase 2: 3 maanden op basis van 8 uur per week: € 3.868,46

Kosten inzet accountmanager fase 3: 3 maanden op basis van 8 uur per week: € 3.868,46

Kosten inzet accountmanager fase 4: 3 maanden op basis van 8 uur per week: € 3.868,46

Totaal: € 15.473,84

Totale personele kosten voor tijdsperiode 2 jaar: € 52.480,54

Trajectkosten

Trajectkosten zijn altijd gebaseerd op maatwerk en deze kunnen sterk fluctueren. Er is in deze kostenberaming uitgegaan van een gemiddelde stelpost per kandidaat. Hier wordt voorgesteld om een richtbedrag te hanteren van gemiddeld € 1000,- per kandidaat. Omdat het niet mogelijk is om nieuwe instroom vooraf te kunnen bepalen, wordt voor de totale stelpost voorlopig uitgegaan van de huidige inventarisatie. Bij 43 kandidaten bedraagt dit **€ 43.000,-**. Eventuele meerkosten zouden bijvoorbeeld aanvullend worden gefinancierd vanuit het participatiebudget.

Totale kosten (personeel + traject)

Op basis van de bovenstaande inschattingen komen de totale kosten op een bedrag uit van **€ 95.480,54**

Rekening houdend met de salarisindexeringen in de uitvoeringsperiode en de mogelijkheid tot nieuwe instroom, lijkt het verstandig om rekening te houden met een bedrag dat op basis van de gekozen opzet zal komen te liggen op € 100.000

De hoogte van dit bedrag kan uiteraard ook naar beneden worden bijgesteld door het wijzigen van de tijdsperiode, het wijzigen van aantal uren inzet van personeel, en/of het bijstellen van het maximale aantal kandidaten.