# Pilot Anderstaligen binnen het Beheer Openbare Ruimte

Dit plan van aanpak biedt een gestructureerde met een financieel onderbouwing aanpak voor de onboarding van anderstaligen binnen de gemeente. Door de intensieve begeleiding en gerichte scholing kunnen anderstalige medewerkers sneller en effectiever integreren, wat bijdraagt aan een duurzame inzetbaarheid binnen de Gemeente Assen.

Het plan is opgesteld in een samenwerking met Milou Dubois, projectleider “Snellere start, sterkere toekomst bewoners azc” en Hendrik Pomp, teammanager WERKpunt.

*Versie beheer*

| | | | |
|---|---|---|---|
| 09-10-2024 | Versie 0.1 | Review | Voor review de initiële opzet aangeboden aan Milou Dubois pl “Snellere start, sterkere toekomst bewoners azc’’, Wilma Brouwer accountmanager job-office WPDA, Ruben Schootstra regiecoach WPDA , Esther van Dongen HR adviseur Gemeente Assen, Dries Klontje Werkcoach Gemeente Assen, Nando Frans controller Gemeente Assen en Gabrielle Charai- Stel HR GOA-Publiek. |
| 30-10-2024 | Versie 0.5 | Validatie | Review opmerkingen verwerkt en voor validatie aangeboden en aan Marcel Neef Teammanager Groen gemeente Assen en Johannes Zwart concernmanager Gemeente Assen |
| 13-11-2024 | Versie 1.0 | Definitief | Validatie opmerkingen verwerkt naar de definitieve versie |

# Inhoud


Aanleiding 2

Doelstelling pilot 2

Dienstverband 3

Begeleiding en coaching 3

- Werkcoach 3
- Meewerkend Coach 4

Leer- ontwikkelplan 4

- Taaltraining 4
- Vakgerichte Opleiding en Cultuursensitieve Training 4

Kosten analyse 5

- Salariskosten 5
- Kosten voor Scholing en Training: 5
- Uitvoeringskosten 5
- Baten: 5
- Kosten baten overzicht ontwikkel trajecten met anderstaligen 6


# Aanleiding

De instroom van nieuwe medewerkers via WERKpunt daalt, het werk en de kosten bij BOR nemen daardoor toe. De spanning en druk op de uitvoering die dit met zich meebrengt, vragen op korte termijn om gefundeerde keuzes en een concrete aanpak. Een van de mogelijke oplossingen is om te onderzoeken of we met anders talige medewerkers kunnen laten instromen. Met anderstaligen doelen we op mensen in afwachting op hun asiel aanvraag, statushouders en vluchtelingen uit Oekraine. Kortom alle inwoners die de Nederlandse taal nog niet volledig beheersen. Het voorstel is om een pilot met deze groep werknemers te starten.

Vanuit het project “Snellere start, sterkere toekomst bewoners azc’’ ligt er een opdracht om te onderzoeken hoe bewoners vanuit het COA een betaalde baan kunnen krijgen. Vanuit het college van de gemeente Assen is gevraagd om ook bewoners van het azc in te zetten bij het WERKpunt. Het project wordt gezamenlijk uitgevoerd door het COA, WPDA en de gemeente Assen. Het project richt zich om het maken van een match tussen bewoners van het azc (asielzoekers en statushouders) en werkgevers voor betaald werk. Een jobhunter vanuit WPDA brengt hiervoor in samenwerking met het COA bewoners in beeld en ondersteunt werkgevers bij het in dienst nemen van bewoners van het azc. Nadat de arbeidsovereenkomst gestart is wordt er contact gehouden en zo nodig job coaching ingezet om met name culturele verschillen te overbruggen.

# Doelstelling pilot

Het doel van deze pilot is om ervaring op te doen en te leren hoe we anderstaligen in onze organisatie kunnen opnemen. In de pilot willen wij anderstaligen in zes maanden begeleiden, ontwikkelen en te ondersteunen dat ze vervolgens zelfstandig als een reguliere medewerker kunnen meewerken in de reguliere uitvoering van gemeentelijke taken. Dit plan richt zich op vijf

hoofdelementen: Dienstverband, Werkvergunning, Begeleiding, Scholing en een Business Case. De duur van de pilot is minimaal twee jaar waarbij per half jaar een evaluatie houden. De bevindingen van de pilot worden gedeeld in het CMT.

## Dienstverband

Voor asielzoekers is het nodig om een tewerkstellingsvergunning (TWV) aan te vragen via het UWV voordat ze mogen werken. We kunnen een asielzoeker geen proefplaatsing aanbieden zolang de tewerkstellingsvergunning (TWV) nog niet is toegekend.

In Nederland is een TWV namelijk verplicht voor asielzoekers die arbeid willen verrichten en nog geen verblijfsstatus hebben, en die vergunning moet eerst officieel verleend zijn voordat ze mogen werken, ook in het geval van een proefplaatsing. We moeten daarom wachten op goedkeuring van de TWV-aanvraag voordat de asielzoeker mag beginnen met enige vorm van werk. Een onbetaalde proefperiode is niet mogelijk.

GOA-publiek zal de tewerkstellingsvergunning voor de medewerker moeten aanvragen en bewaken dat aan alle wettelijke vereisten voor werkvergunningen voldoen. De jobhunter uit het project ‘Snellere start, sterkere toekomst’’ kan GOA publiek hierbij ondersteunen. Nadat er een werkvergunning is verleend zal GOA publiek een tijdelijk dienstverband aanbieden. Het betreft een tijdelijk dienstverband voor maximaal 32 uur per week. De eerste periode wordt gezien als een proefperiode waarbij wordt gekeken of het werk passend is.

Vanuit het project snellere start, sterkere toekomst  worden medewerkers voorgesteld aan GOA-publiek die mogelijk passen bij Gemeente Assen. Deze medewerkers hebben via het COA al een aantal cursussen via Terra gevolgd voor een aantal vakvaardigheden.
De medewerkers starten bij WERKpunt binnen de Stadswerf”. Vanuit de Stadswerf bieden we een leeromgeving voor anderstaligen om ervaring op te doen binnen het groen en zich voor te bereiden op de reguliere uitvoering.

Nadat de medewerker de ontwikkeldoelen heeft gehaald, en doorstroomt naar de regulier uitvoering, kan een contract voor een langere periode worden aangeboden. Of de medewerker uiteindelijk een vast dienstverband krijgt aangeboden is afhankelijk van de formatie ruimte voor vaste medewerkers. Er is geen garantie dat elke medewerker bij het goed doorlopen van het ontwikkelprogramma een vast dienstverband krijgt. Uiteraard zullen we dan, samen met WPDA en GOA-publiek, ons netwerk inzetten en ondersteuning bieden naar ander werk.
De medewerkers worden in het begin ingeschaald in schaal 4.0, met de mogelijkheid om op basis van prestaties en verdere ontwikkeling door te groeien naar schaal 5.
Acties:

- Toewijzen van een Meewerkend Coach die de anderstalige begeleidt
- Evalueren van de ontwikkelingen van de medewerker en beslissen over de duur van het dienstverband (3-6 maanden of 1 jaar).

## Begeleiding en coaching

### Werkcoach

De werkcoach van WERKpunt is verantwoordelijk voor de randvoorwaarden van het traject ten aanzien van de begeleiding, (taal)ontwikkeling, scholing, veiligheid. De werkcoach werkt daarvoor nauw samen met de meewerkend coach, GOA Publiek, WPDA en eventuele derden.

De werkcoach zorgt voor intensieve begeleiding om de anderstalige medewerker te ondersteunen in hun ontwikkeling. De werkcoach zal samen met de Meewerkende coach en de medewerker regelmatig de voortgang toetsen conform het opgestelde leer- en ontwikkelplan. Nadat de doelstellingen zoals in het leer- ontwikkelplan zijn gehaald kan de medewerker doorstromen naar de reguliere uitvoering.
Acties:

- Het opstellen van een leer- en ontwikkelingsplan dat specifiek gericht is op het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn voor een toekomstige rol binnen de gemeente.

### Meewerkend Coach

Binnen de Stadwerf zijn nu drie Meewerkende coaches. Zij begeleiden de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt met als doel ontwikkeling en uitstroom of duurzaam inzetbaarheid. De Meewerkend Coach voor anderstaligen zal moeten coachen op ontwikkeling en doorstroom. Hij/ zij zal intensief contact hebben met de andere meewerkende coaches en de werkcoach van WERKpunt. De Meewerkende coach moet beschikken over sterke communicatieve vaardigheden, ervaring met het begeleiden van medewerkers in de openbare ruimte hebben, cultuusrsensitief kunnen werken en affiniteit hebben met de werksoorten binnen het beheer openbare ruimte.

## Leer- ontwikkelplan

Het leer-ontwikkelplan is bedoeld om gezamenlijk met de medewerker tot een traject te komen om te kunnen uitstromen. Uitstromen kan zijn naar de reguliere ploegen binnen de gemeente maar ook uitstromen naar een baan buiten de gemeente zal een succes zijn.

De doorlooptijd van een ontwikkeltraject zal naar onze inschatting 6 maanden tot 1 jaar duren. Iedereen verschilt in hoe hij of zij leert en zich ontwikkelt. Er zal dan ook altijd sprake zijn van maatwerk. Belangrijke ontwikkeldoelen zijn taaltraining, vakvaardigheden en omgaan met de Nederland en Assense (werk-) cultuur.

### Taaltraining

Belangrijkste doel is om veilig te werken. Om veilig te kunnen werken moet er soms snel worden gecommuniceerd. Het is dus van groot belang dat het verbeteren van taalvaardigheden die binnen het werk gebruikelijk is snel eigen te maken.
Acties:

- Aanbieden van basis taaltraining gericht op dagelijkse communicatie en werk gerelateerde taalvaardigheden.
- Veilig werken is eerst de belangrijkste doelstelling. Een  VCA (training gericht op veilig werken) zal eerst in moedertaal worden gegeven. Daarop volgen meer trainingen met vakgerichte onderdelen in het Nederlands.

### Vakgerichte Opleiding en Cultuursensitieve Training

Uiteraard moet ook het vak worden geleerd. Dit zal voor het overgrote deel tijdens het werk worden opgedaan. De Meewerkende coach speelt hier een grote rol in. Daarnaast zullen we samen met Terra bestaande vakgerichte trainingen (toolboxen) gaan organiseren. Op deze manier krijgt de medewerker voldoende vakvaardigheden voor een plek binnen het beheer openbare ruimte.
Naast de vakvaardigheden willen we ook inzetten op cultuursensitieve trainingen. In deze traningen zal er worden gewerkt werkcultuur en werkethiek in Nederland maar ook binnen de gemeente. De trainingen zullen starten met werknemersvaardigheden en hoe we met elkaar omgaan.

Acties:

- Praktische toolboxen aanbieden in taken die direct relevant zijn voor de werkzaamheden.
- Cultuursensitieve training om begrip te creëren van de Nederlandse werkcultuur en werkethiek.

# Kosten analyse

De kosten analyse heeft als doel om inzicht te geven in de financiële haalbaarheid van het "onboarden" van anderstalige medewerkers De focus ligt in eerste instantie op de kosten en baten van het begeleiden van vijf fte anderstalige medewerkers. Een traject zal gemiddeld 6 maanden duren. In een jaar kunnen er 10 medewerkers uitstromen naar de uitvoering of vinden een baan elders.
Onderstaand zijn dan ook de kosten voor het ontwikkelen van deze medewerkers van start tot uitstroom

## Salariskosten

Salariskosten medewerker schaal 4"
Bruto maandsalaris van de medewerker zal uitkomen op het minimumloon €2.316 (oktober 2024). Jaarlijks salaris inclusief IKB en werkgeverslasten (circa 30%): €42.300,-. Uitgaande van vijf fte totaal €211.500,- De daadwerkelijke loonkosten zullen worden bepaald door GOA-publiek

Salariskosten Meewerkend Coach:
Bruto maandsalaris van de Meewerkend Coach: €2.700 - €3.831 (afhankelijk van ervaring). Jaarlijks salaris inclusief IKB en werkgeverslasten (circa 30%): €70.000,-

Salariskosten werkcoach
Er is nog geen ervaring hoeveel inzet er van een werkcoach wordt gevraagd. Uitgaande van de inzet voor een medewerker met een afstand op de arbeidsmarkt schatten we in dat dit 38 uur per fte per jaar zal zijn. Totaal bij vijf fte 190 uur tegen een uurtarief van €83,- is totaal €15.770,-

## Kosten voor Scholing en Training:

Voor de Taaltraining en de cultuursensitieve training schatten we de jaarlijkse kosten op €2500 per jaar. Vakgerichte opleiding per jaar €5000,- per jaar. Totaal bij twee keer vijf medewerkers per jaar €7.500,-

## Uitvoeringskosten

Voor de uitvoering zal er kosten worden gemaakt. Denk hierbij aan werkkleding en persoonlijke bescherming middelen (PBM), een auto voor transport van mensen en gereedschappen. Een schaftwagen met een dixie in het veld.
Totale uitvoeringskosten ramen we op €19.000,-

## Baten:

Naast de kosten en baten voor de uitvoering van dit project zijn er een aantal baten te noemen die niet direct ten goede komen aan de uitvoering.

*Voordeel voor team groenbeheer.*
Om de stad schoon en netjes te houden heeft de groen afdeling een aantal uitzendkrachten moeten inhuren. De kosten voor een uitzendkracht per fte per jaar is €60.000,-. De kosten voor medewerker in schaal vier zijn €42.300,-. Indien medewerkers vanuit het project doorstromen naar de groen

afdeling zou dit een besparing van €17.700 per fte per jaar opleveren tov het inhuren van uitzendkrachten. Als we per jaar vijf fte laten uitstromen naar onze eigen uitvoering zal de overschrijding in het groen afnemen met €88.500,- per jaar.

*Voordeel COA*
Een medewerker die nog onder het COA valt zal een aanzienlijk deel van zijn salaris moeten afdragen aan het COA om bij te dragen in eigen opvangkosten. Hiermee komt dus een groot deel van de salariskosten weer terug bij het COA.

*Voordeel gemeente Assen*
Asielzoekers kunnen met een arbeidscontract van minimaal 8 uur gekoppeld worden aan de gemeente Assen voor huisvesting wanneer zij een verblijfsvergunning krijgen. Daardoor kan er ook bespaard worden op kosten voor toeleiding naar werk en een uitkering in de toekomst.

## Kosten baten overzicht ontwikkel trajecten met anderstaligen

In onderstaande kosten baten overzicht zijn de eerder genoemde baten niet meegenomen. Onderstaand overzicht heeft betrekking op de kosten en baten (budget) voor de uitvoering waarbij als baten is opgenomen het werk wat tijdens het traject wordt uitgevoerd en niet door de afdeling groen hoeft worden uitgevoerd. Deze baten is vooralsnog gebaseerd op een inschatting. Naar verwachting zullen de baten tussen de 30k en 75k uitkomen.

| ***Lasten*** | | ***baten*** | |
|---|---|---|---|
| Meewerkende coach | € 70.000,00 | Werkzaamheden in het groen | € 50.000,00 |
| Medewerkers 5 fte | € 211.500,00 | | |
| Inzet werkcoach | € 15.770,00 | | |
| Scholing | € 7.500,00 | | |
| Materiaal / auto | € 13.000,00 | | |
| Kleding gereedschap | € 6.000,00 | | |
| | **€ 323.770,00** | | **€ 50.000,00** |
| | | | |
| ***Totale uitvoeringslasten*** | ***-€ 273.770,00*** | | |

Naast bovenstaande kosten zal er een auto moeten worden aangeschaft. De kosten hiervoor zullen naar schatting tussen de €25.000 en €30.000 liggen.