

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 2017 heeft de gemeenteraad van Berkelland ingestemd met het plan van aanpak, genaamd 'Meedoen in Berkelland', met als ondertitel 'Help the people to help themselves'. Dat is de rode draad in dit beleidsplan. Door inzet van gemeente, Sociale Dienst Oost-Achterhoek (SDOA), Interbeek Support en (taal)maatjes worden statushouders gecoacht naar zelfredzaamheid zodat vluchtelingen hun draai kunnen vinden in de Berkellandse kernen. SDOA is ketenregisseur, de gemeente coördineert en Interbeek Support verzorgt training en coaching gericht op zelfstandig functioneren in de samenleving.

Een ander kenmerkend onderdeel van de Berkellandse aanpak is de inzet van maatjes, vrijwilligers die statushouders na huisvesting in de gemeente wegwijs maken in het dorp waar zij terecht zijn gekomen na vaak een lange reis en verblijf in het AZC. Een maatje maakt de nieuwkomer wegwijs in de gemeente en de nieuwe woonplaats, drinkt een kopje koffie, verwijst naar professionele inzet bij vragen over administratie, zorg of werk, verwijst naar het lokale winkelaanbod, enzovoort. Kortom: een maatje is een goede buur die er mede voor zorgt dat de nieuwkomer zich thuis voelt in zijn nieuwe woonplaats.

Bronckhorst heeft in 2016 en 2017 een pilotprogramma gedraaid genaamd Bronckhorst Heet Welkom om taal, werk en inburgering te combineren. Deze pilot duurde twee jaar en was gestart om de verhoogde huisvesting en inburgering van vluchtelingen die de gemeenteraad had toegezegd te kunnen opvangen. Huidige werkwijze in Bronckhorst is: nieuwkomers worden begeleid door een consultant van het sociaal team (Wmo, Jeugd, participatie en schuldhulpverlening) en een vrijwilliger van Vluchtelingenwerk.

In de verbetering van het huidige inburgeringsstelsel is er specifiek gevraagd om een pilot voor vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Dit omdat deze doelgroep achterblijft in integratie en (arbeids-)participatie. Helaas delen de gemeenten Berkelland en Bronckhorst deze ervaring. Het hoofddoel van deze pilot is de toeleiding van deze doelgroep naar betaald werk zodat zij de mogelijkheid hebben om financieel onafhankelijk te zijn en hun kwaliteiten in Nederland waar te kunnen maken. Dit sluit ook aan bij de Berkellandse en Bronckhorster aanpak: coachen naar zelfredzaamheid.

•

- De instroom van statushouders in Berkelland in 2019 bedraagt 13 tot nu toe. In 2018 was dat 25. We hebben in totaal 280 statushouders in beeld, waarvan 70% Syriër is, 20% Eritreeër, 10% een overige of geen nationaliteit heeft. 142 Statushouders krijgen op dit moment een uitkering. 105 Statushouders en 10 gezinsmigranten zijn nog inburgeringsplichtig. De groep statushouders die nog korter dan een jaar bezig is met de inburgering, bedraagt 51 personen. Daarvan zijn 22 vrouwen in de leeftijd van 21 tot 60 jaar, waarvan 7 Eritrese, 14 Syrische en 1 mevrouw met andere nationaliteit.
- De instroom van statushouders in Bronckhorst in 2019 tot nu: 12, waarvan 7 nareizigers. Instroom statushouders 2018: 18. 98% is Syriër, 30% is jonger dan 18. 30 % is jonger dan 30. 80% is gealfabetiseerd. In 2017 vestigden 70 statushouders zich in Bronckhorst. Hiervan is een deel nog niet ingeburgerd, ook deze screenen wij voor de pilot. In totaal krijgen 90 statushouders een uitkering.

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?

In dit projectplan zetten wij in op een traject specifiek voor vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten om de positie van deze vrouwen kwalitatief en kwantitatief meetbaar te verbeteren. In dit traject wordt intensief samen gewerkt met alle bij statushouders betrokken partijen (profit en non-profit). Dit traject faciliteert een integrale aanpak waarbij de juiste en benodigde informatie met elkaar wordt gedeeld om zo een zo duidelijk en compleet beeld te krijgen wat nodig is om de nareizende vrouw en gezinsmigrant te begeleiden naar een zelfstandig, zelfredzaam en gelukkig leven in Nederland.

In de eerste fase wordt er gefocust op het in beeld krijgen van deze specifieke doelgroep door middel van de volgende stappen:

- database onderzoek van ketenregisseur;
- input vanuit brede intake (o.a. taalniveau en leerbaarheid). Indien deze informatie niet beschikbaar is zal er een eigen intake worden verzorgd waarbij taalniveau en leerbaarheid alsnog gemeten wordt;
- contact met maatschappelijke begeleiding van nareizende vrouwen;
- nabellen (door tolk in eigen taal) van de nareizende vrouwen;
- uitnodigen voor (lokaal georganiseerde) informatiebijeenkomsten;
- huisbezoek (door vrouwelijke sleutelfiguren) bij de doelgroep die op bovenstaande niet reageert.

We gaan uit van een verdeling van 15 voor Berkelland en 15 voor Bronckhorst. Selectie deelnemers wordt gedaan door de ketenregisseur of de sociale consulenten.

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?

Empowerment

Weten waar je informatie kunt vinden, weten waar je terecht kunt voor hulp, weten wie je bent en weten waar jij goed in bent. Werken aan zelfbewustzijn en zelfvertrouwen. Het bouwen van een eigen netwerk waar je je veilig en gehoord voelt. Allemaal zaken waar we in de eerste periode aandacht aan zullen besteden. Door wekelijkse groepsbijeenkomsten te organiseren.

Trainingen, excursies naar relevante plaatsen (huisarts, school, wijkgebouw etc.) Ook wordt er actief aandacht besteed aan thema's als mentale gezondheid, gezinsplanning, seksuele voorlichting, opvoeding en onderwijs, trauma-verwerking, budgettering en voorkomen/ oplossen van schulden. Hier zullen we gastdocenten van expertisecentra als GGD en Pharos bij betrekken.

In de eerste fase zullen we ook de (eventuele) partners/ echtgenoten geregeld betrekken om draagvlak thuis te creëren en waarborgen. De sleutelfiguren en cultuurverbinders spelen tijdens de wekelijkse bijeenkomsten een actieve rol.

Taalscholing

Naast de inburgeringslessen die deze doelgroep (waarschijnlijk) al volgt zal er in de wekelijkse bijeenkomsten ook aandacht worden geschonken aan taalverwerving. Het vergroten van de woordenschat met relevante woorden waar je als moeder/vrouw mee te maken krijgt. Het wekelijks extra oefenen van spreek- en luistervaardigheid. Het wegnemen van faalangst. Hier zullen we ook een verbinding aangaan met de lokale vrijwilligersorganisaties en taalmaatjes-initiatieven om elke deelnemer te koppelen aan een taalmaatje zodat er ook buiten de bijeenkomsten om geoefend kan worden, bijvoorbeeld in een van de taalcafés.

In de tweede drie maanden wordt in de wekelijkse bijeenkomsten

Arbeidsmarktorientatie geleidelijk in toenemende mate toegevoegd. Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit in Nederland? Wat voor banen zijn er eigenlijk allemaal en wat doe je dan? (bedrijfsbezoeken) Hoe kun je werk zoeken en vinden?

In deze fase zullen er ook snuffelstages en leerwerkplaatsen ingezet gaan worden.

Training/ bijeenkomsten

Powervrouwen in NL

S
A
M
E
N
V
A
T
T
I
N
G

De positie en (arbeids)participatie van de nareizende vrouwen en gezinsmigranten is nog verre van optimaal.

Onder deze doelgroep bevinden zich veel moeders. Als je daarnaast nog maar net woont in een land waar je niet bent geboren en (nog) niet bekend bent met de taal, gebruiken, gewoonten, regels en regelingen in dat land, of je kent er (nog maar) weinig mensen, dan kan het vrouw-zijn nog wat gecompliceerder worden.

Waar kun je terecht met je vragen? Wat zijn de mogelijkheden? Hoe pak je die combinatie school-kind-werk goed aan?

Waar moet je zijn voor opvang? Hoe zorg je dat je de juiste mindset houdt en jouw energie in balans krijgt? Hoe leer je andere vrouwen/ moeders kennen? Wat is er allemaal verplicht en gebruikelijk in Nederland als het gaat om zorg en opvoeding? Waar kun je terecht als je schulden hebt of wilt scheiden? Dit zijn allemaal relevante vragen die (alleenstaande) moeders en vrouwen in deze situatie hebben. In deze training wordt er in 26 weken gekeken naar de informatie, mogelijkheden, kansen en vaardigheden die vrouwen/moeders moeten kennen en kunnen toepassen als zij in NL hun kinderen opvoeden en/of (naast het moederschap) graag weer andere activiteiten willen gaan doen en echt willen meedoen in NL.

D
O
E
L

Na het bijwonen van deze training kennen de vrouwen de verschillende mogelijkheden op gebied van werk, opvang en ontwikkeling en zijn zij zich bewust van hun eigen mindset, talenten en vaardigheden die hun kansen op integratie in Nederland zullen vergroten. Tevens kunnen zij deze mogelijkheden en vaardigheden in hun dagelijks leven toepassen.

Tijdens de training wordt ook gewerkt aan de verbetering van woordenschat en taalgebruik (m.n. spreken en luisteren) relevant voor vrouwen en moeders met opgroeiende kinderen. Tevens krijgen de deelnemers vanaf week 9 een eigen jobcoach die wekelijks verder gaat met de begeleiding op individueel niveau.

G R O E P	Nareizende vrouwen en gezinsmigranten die nog (te) weinig geïntegreerd zijn in de Nederlandse samenleving en laag op de participatie-ladder staan.			
H O O F D P U N T E N	1. kennismaken & introductie 2. wonderdroomvraag: hoe ziet jouw ideale leven eruit? Bepaal jouw eigen koers & mamavaardigheden 3. positief denken en zelfvertrouwen 4. balans kind, thuissituatie, werk & tijd voor jezelf 5. combineren van werk/ school en zorgtaken 6. kinderopvang: alle mogelijkheden en regels op een rij 7. opvoedvaardigheden passende bij NL cultuur 8. netwerken voor nieuwkomers (basis sollicitatievaardigheden) 9. arbeidsmarkt oriëntatie: welk werk is er eigenlijk? 10. arbeidsmarkt oriëntatie: wat past bij mij? 11. Problemen oplossen in NL: waar kun je terecht met vragen? 12. Gezondheidszorg in NL: hoe houd ik mezelf en mijn gezin gezond?			
D U U R	24 sessies met een minimale duur: 2,5 uur – maximale duur: 3 uur (inclusief pauze)			
a a n t a l	15 Deelnemers per gemeente, dus in totaal 30.			
E Q U I P M E N T	1. Centrale locatie per gemeente die voor alle deelnemers bereikbaar is 2. Beamer/ scherm 3. Laptop 4. Flip-over			
M A T E R I A L E N	1. Handout/ werkmap 2. Informatiematerialen van gastdocenten en sprekers 3. Excursies en bedrijfsbezoeken 4. Snuffelstages en leerwerkplekken			
De invulling van de wekelijkse bijeenkomsten ziet er als volgt uit:				
Invulling wekelijkse bijeenkomsten powervrouwen		<table><tr><td>Aantal bijeenkomste n</td><td>Planning</td></tr></table>	Aantal bijeenkomste n	Planning
Aantal bijeenkomste n	Planning			

Module 0: voorbereiding en implementatie • Voorbereiding met consultants • Definitieve inhoudelijke invulling • Selectie en coördinatie uitnodigingen deelnemer • Voorlichtingsbijeenkomst inclusief intake (taaltest) • Na voorlichtingsbijeenkomst definitieve toelating programma	nvt	Augustus – September 2019	
Module I: introductie Powervrouwen • kennismaking • (Leer-)doelen stellen • Programma en verwachtingen • Gezamenlijk met partner/ echtgenoten • Woordenschat rondom kennismaken	2	Oktober 2019	
Module II: wonderdroomvraag • Hoe ziet jouw ideale toekomst eruit? • Wat zijn jouw dromen? • Wat houdt jou tegen? • Woordenschat rondom droom en doel	2	Oktober 2019	
Module III: Effectief communiceren • Communicatie verbaal, vocaal en non-verbaal: overeenkomsten en verschillen in NL en land van herkomst • Gesprekken voeren formeel en informeel • Woordenschat rondom gesprekken voeren	3	November 2019	
Module IV: Vergroot jouw (zelf)vertrouwen • Vertrouwen in NL • Vertrouwen bouwen of breken? • Effectief communiceren en vertrouwen • (Zelf-)vertrouwen in opvoeding van jouw kinderen • Woordenschat rondom zelfvertrouwen	2	November 2019	
Module V: opvoeden in NL • Overeenkomsten en verschillen in opvoeden in NL en land van herkomst • Systemen in NL (school, zorg en opvang) • Gastlessen van GGD/ kinderopvang en school • Woordenschat rondom opvoeden, school en opvang	3	December 2019- Januari 2020	
Module VI: gezondheidszorg in NL • Gezond leven • Ziek wat nu? • Goed en goedkoop eten • Gastlessen van huisarts en GGD • Gezinsplanning en Seksuele voorlichting voor vrouwen • Woordenschat rondom gezondheid en gezond leven	3	Januari 2020	
Module VII: Tijd voor jouw kwaliteiten • Welke kwaliteiten heb je? • Kwaliteiten en competenties • Kwaliteiten inzetten en vergroten • LDC visuele beroepskeuzetest en kwaliteitscan • Woordenschat rondom werken in NL	2	Februari 2020	
Module VIII: werken in NL • Arbeidsmarkt in NL • Een CV met impact • Netwerken in NL • Werken of naar school? • Solliciteren met effect • Gastlessen van uitzendbureau en WSP • bedrijfsbezoeken • Woordenschat rondom werken in NL	3	Februari 2020- maart 2020	
Module IX: Persoonlijke effectiviteit • Timemanagement • Plannen en organiseren in NL • Organiseer jezelf! • Woordenschat rondom plannen & organiseren	2	Maart 2020	
Module X: Actief & Slagvaardig verder • Eindopdracht/ event deelnemers • Evalueren voortgang en leerdoelen • Individuele overdrachtsgesprekken met consultant • Presentatie management informatie inclusief uitstroom resultaten	2	April- mei 2020	

De wekelijkse bijeenkomsten worden door trainers/NT2 docenten verzorgd. Ook worden de sleutelpersonen en cultuurverbinders tijdens de training ingezet. Tevens zullen er ook tolken worden betrokken in het verzorgen van de bijeenkomsten.

Naast de wekelijkse bijeenkomsten krijgt elke deelnemer vanaf de derde maand ook een eigen **jobcoach**. Deze jobcoach gaat in wekelijkse individuele gesprekken samen met de deelnemer in kaart brengen:

- wie zij is;
- wat zij kan en wil;
- wat haar sterke punten zijn en haar kansen op de arbeidsmarkt;
- waar zij nog begeleiding of extra opleiding nodig heeft;
- hoe zij het praktisch kan regelen (kinderopvang, thuissituatie);
- concreet leiden naar tenminste 1 snuffelstage & 1 leerwerkplek;
- indien mogelijk toeleiding naar betaald werk.

Tijdens het traject wordt gebruik gemaakt van het LDC-instrument. Dit is een professionele begeleidingstool voor coaches die kandidaten begeleiden in hun loopbaan. Na het invullen van online testen klikt de deelnemer dankzij slimme algoritmen direct door naar passende beroepen, opleidingen én vacatures. Zo verbinden wij mens en arbeidsmarkt. De deelnemers werken in een online portaal waardoor voortgang ook digitaal gevolgd kan worden. Gemakkelijk te gebruiken, advies ondersteunend en met mooie rapportages.

Bij alle contactmomenten wordt er een presentielijst bijgehouden die de deelnemer zelf moet aftekenen. Zo kan er precies inzichtelijk worden gemaakt hoeveel uren begeleiding de deelnemer daadwerkelijk ontvangt. Ook als er een te grote hoeveelheid wordt gemist kan er door de coördinator samen met de gemeente worden ingegrepen.

De totale doorlooptijd van een traject voor een deelnemer is zes maanden. Het in kaart brengen van de doelgroep, de opstart en de nazorg nemen in totaal ook nog zes maanden in beslag.

Bij afronding van het traject worden er overdrachtsgesprekken gevoerd met de deelnemer samen met de trainer, de jobcoach en de consultant/ klantmanager. Tijdens dit overdrachtsgesprek worden de resultaten besproken en specifieke vervolgafspraken vastgelegd zodat iedereen weet wat de deelnemer aansluitend aan het traject kan gaan doen. Hiermee wordt de opvolging van acties gewaarborgd.

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?

Opdrachtgever – gemeente Berkelland en Bronckhorst.

Uitvoerende partij – Interbeek Support: Interbeek Support levert een coördinator, 2 docenten/trainers en jobcoaches.

Leveranciers informatie – klantmanagers Sociale Dienst Oost-Achterhoek (Berkelland), consulenten sociale teams (Bronckhorst).

Er is een periodiek voortgangsoverleg tussen de gemeenten en de coördinator.

De coördinator houdt tenminste wekelijks contact met de docenten, trainers, jobcoaches, ketenregisseur en sociale consulenten.

Voor urenregistratie is een app beschikbaar.

E. Planning

Geef inzicht in de activiteiten die u van plan bent uit te gaan voeren en het tijdspad 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 pilotthema¹) gaat halen?

Inventarisatie Fase

In deze fase gaan alle betrokken partijen bij elkaar zitten en wordt de aanpak uitgelegd en toegelicht. Ook worden de jobcoaches geworven en opgeleid. Alle beschikbare informatie en middelen worden verzameld en doorgenomen. Ook besteden we aandacht aan een positieve en effectieve samenwerking tussen partijen.

Wie: gemeente en uitvoerende partijen.

Wat: inventariseren wat er is en wat er mist aan informatie.

Neerzetten samenwerkingsstructuur en organiseren van middelen (locatie e.d.).

Waar: decentraal in Berkelland en Bronckhorst.

Hoe: d.m.v. plannen van bijeenkomsten en inrichten van gezamenlijke database.

Wanneer: augustus 2019.

Analyse en opstart fase

In deze fase starten we met de eerste stap in de uitvoer: het in beeld brengen van de doelgroep. Er zal door tolken een telefonische enquête worden gehouden. De beschikbare data zal worden geanalyseerd en er zullen lokaal en laagdrempelig diverse informatiebijeenkomsten georganiseerd worden waar de doelgroep informatie en voorlichting zal ontvangen over het traject (deels om hen intrinsiek te motiveren). De vrouwen die op bovenstaande acties niet reageren zullen vervolgens bezocht gaan worden door de sleutelpersonen om hun specifieke situatie toch duidelijk te krijgen. De vrouwen die daartoe in staat zijn worden vervolgens uitgenodigd voor de eerste wekelijkse bijeenkomsten. Er zal worden gewerkt met groepen van maximaal 15 deelnemers, dit om de persoonlijke aandacht te waarborgen. In de samenstelling van de groepen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met taalniveau en leerbaarheid om het groepsniveau zo homogeen mogelijk te houden. Er wordt in eerste instantie uitgegaan van twee groepen (1 langzaam lerend en 1 snel lerend) voor deze pilot (in totaal dus 30 deelnemers).

Wie: gemeente en uitvoerende partijen.

Wat: daadwerkelijk in kaart brengen van deelnemers duidelijk beeld van alle nareizende vrouwen en gezinsmigranten.

Waar: lokale informatiebijeenkomsten, telefonisch contact met tolken in eigen taal, huisbezoeken door sleutelpersonen (outreachinge aanpak).

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

Hoe: vergelijken informatie database en telefonische enquête, contact op informatieavonden, huisbezoeken.

Wanneer: september 2019.

Uitvoerfase

In deze fase vindt de daadwerkelijke uitvoer van de wekelijkse bijeenkomsten en de individuele begeleiding daadwerkelijk plaats.

Wie: gemeente en uitvoerende partijen ook wordt hier een beroep gedaan op de lokale bevolking, de lokale ondernemers en lokale organisaties en verenigingen.

Wat: training (zie bijlage voor invulling van de wekelijkse bijeenkomsten), taalscholing, excursies, gastsprekers, job coaching, snuffelstages, leerwerkplekken maar ook hulp en ondersteuning in regelen van kinderopvang.

Hoe: wekelijks verzorgen van bijeenkomst van 3 uur aan de hand van (doorlopend) programma. Het programma is opgedeeld in badges van 3 maanden. Eerste drie maanden focus op empowerment en taalscholing tweede drie maanden focus op arbeidsmarkt oriëntatie: opstarten job coaching, waarbij deelnemer minimaal 2 uur individuele coaching per week zal krijgen. Daarnaast nog minimaal 1 uur per week ondersteuning door taalmaatje.

Waar: centrale locatie die voor alle deelnemers goed bereikbaar is.

Wanneer: oktober 2019- augustus 2020.

Evaluatie

In deze fase worden resultaten geëvalueerd en verbeterpunten geformuleerd en doorgevoerd. Er wordt tenminste een keer per kwartaal geëvalueerd.

Wie: hoofdaanvrager, medeaanvrager en uitvoerder.

Wat: voortgang, best practices, pijnpunten.

Waar: centrale locatie.

Hoe: door middel van te voren bepaalde kwantitatieve en kwalitatieve evaluatiepunten wordt er elke drie maanden gemeten en bekeken hoe het gaat.

Wanneer: 1 november.

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.

Een paar posten uit de begroting willen wij hier graag toelichten. De reiskosten zijn aan de hoge kant. Dit vanwege de grote afstanden die de deelnemers moeten afleggen: Berkelland en Bronckhorst behoren tot de grootste gemeenten van Nederland qua oppervlakte. Gezien lastige aansluitingen met het openbaar vervoer zien wij ons genoodzaakt om een bus te huren.

De overige posten van de begroting spreken voor zich. Zie bijlage.

G. Risico's en beheersmaatregelen

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

- Een goede samenwerking en afstemming met alle betrokken partijen.
- Dit organiseren wij door gebruik te maken van de bestaande overlegstructuur.
- Goede afspraken binnen de AVG om alle relevante informatie te mogen en kunnen delen.
- Binnen de huidige samenwerking zijn al afspraken gemaakt voor delen van informatie.
- Een centrale, goed bereikbare locatie per gemeente waar idealiter ook de verdere inburgering plaatsvindt. Zo voorkom je dat de vrouwen elke dag ergens anders heen moeten en logistieke rompslomp leidt tot smoesjes en excuses.
- Vervoer wordt laagdrempelig geregeld en gefinancierd.
- Goede kinderopvang mogelijkheden, begeleiding bij aanvraag en financieel opvangen van mogelijke eigen bijdrage.
- De ervaring met eerdere projecten is dat dit goed op te lossen is.
- Mogelijkheid om traject verplicht te stellen met duidelijke afspraken wat er gebeurt als een deelnemer moedwillig niet meedoet of wat de deelnemer kan 'verdienen' door wel actief mee te doen.
- Een deelnemer is vrij om haar eigen inburgeringsaanbieder te kiezen, maar de keuze is niet vrijblijvend.
- Bereidwilligheid van lokale ondernemers, bedrijven en organisaties om hun deuren open te stellen voor deze doelgroep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Hierbij maken wij gebruik van bestaande contacten via de SDOA en het Werkgevers Servicepunt Achterhoek.