



# **Pilot** Inburgeren in Dienstverband

Tussenevaluatie 2024

# 2024

Pilot

## **Inburgeren in Dienstverband**

Tussenevaluatie

**WSD**

Jan Burger

Younes Yousry

3 december 2024

## Samenvatting

De arbeidsmarktdeelname van statushouders blijft significant achter bij de rest van de beroepsbevolking. Uit een CBS-studie blijkt dat na vijf jaar slechts 42 procent van alle 18- tot 65-jarige statushouders een baan heeft. Dit terwijl het uitgangspunt van de Wet Inburgering 2021 en de Participatiewet is dat werk de snelste route naar participatie en integratie is. WSD is als sociaal ontwikkelbedrijf én taalaanbieder voor de Z-route gespecialiseerd in beide wetten.

Om participatie door middel van werk tijdens en na de inburgeringstermijn te bevorderen, is WSD, samen met de gemeenten Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Son & Breugel, Sint-Michielsgestel, Vught en WSD, halverwege 2022 gestart met de pilot Inburgeren in Dienstverband.

## Inburgeren in een dienstverband

Met deze pilot beoogt WSD te bereiken dat een grotere groep mensen, die nu of in de toekomst hun inburgeringstraject bij WSD afrondt, aansluitend door middel van werk blijft participeren in de Nederlandse maatschappij. Daarnaast wordt voor deze groep uitkeringsonafhankelijkheid nagestreefd. Om invulling te geven aan Inburgeren in een dienstverband heeft WSD specifieke dienstverlening ontwikkeld voor de inburgeraars die het programma Z-route volgen bij WSD. Binnen deze dienstverlening krijgen zij een dienstverband aangeboden op basis van de Participatiewet. Binnen de uren van de arbeidsovereenkomst mogen zij de volgens de Wet Inburgering (2013 of 2021) verplichte Inburgeringslessen en activiteiten volgen. Zij worden in deze uren dus vrijgesteld van hun werk.

## Evaluatie

Na de eerste evaluatie in juni 2023 betreft dit de tweede beoordeling van de effectiviteit van de pilot Inburgeren in Dienstverband. Diverse stakeholders zijn bij de evaluatie betrokken. Het langere verloop van de pilot biedt aanvullende resultaten ten opzichte van de eerste evaluatie. Er is input verkregen in slagen die gemaakt kunnen worden teneinde de pilot Inburgeren in Dienstverband te verbeteren, verfijnen en aan te scherpen. Tot slot is geëxpliciteerd welke aspecten nog extra monitoring en aandacht behoeven in het vervolg van de pilot.

## Aanbevelingen (kern)

### **Aanbeveling 1: Communicatie naar betrokken partijen**

Aanbevolen wordt om te onderzoeken wat verbeterd kan worden in de communicatie richting diverse betrokken partijen (gemeenten, inburgeraars, interne organisatie en partijen in het bredere speelveld). Deze is niet op alle fronten voldoende gebleken.

### **Aanbeveling 2: Verscherping van het proces**

Aanbevolen wordt om het opgezette interne proces te verscherpen en te verfijnen in samenwerking met de betrokken partijen en zorg te dragen voor goede vastlegging daarvan.

### **Aanbeveling 3: Uitkeringsonafhankelijkheid en belastbaarheid inburgeraars**

Aanbevolen wordt in het vervolg van de pilot te blijven monitoren welke impact de combinatie van werken en inburgeren heeft op het energieniveau en de privésituatie van de deelnemers.

Tevens wordt aanbevolen om meer te sturen op uitkeringsonafhankelijkheid door in het vervolg van deze pilot meer in te zetten op gehuwden echtparen. Hiermee wordt de kans op uitkeringsonafhankelijkheid voor deze groep aanzienlijk verhoogd.

### **Aanbeveling 4: Financieel**

Aanbevolen wordt om de inkomsten te verhogen door zoveel mogelijk inburgeraars in de pilot op een trede -3 werkplek of hoger te plaatsen. Daarnaast wordt geadviseerd om de netto toegevoegde waarde van de deelnemers te verhogen door het aantal werkuren te vergroten. Deze aanbevelingen zorgen er namelijk voor dat de financiële investering van WSD aanzienlijk verlaagd kan worden.

### **Aanbeveling 5: Ontwikkeling binnen werkleerlijnen**

Aanbevolen wordt om het ontwikkelproces van de deelnemers te versnellen door werknemers -en vakvaardigheden aan te leren met behulp van een jobcoach en/of werkbegeleider die de taal van de deelnemers spreekt. Ook wordt aanbevolen om de taalbarrière op de werkvloer te verkleinen door middelen in te zetten die vertaling op de werkvloer mogelijk maken.

Verder kan de taalbarrière worden verkleind door meer focus aan te brengen op de taalontwikkeling van de deelnemers op de werkvloer.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>Aanbevelingen (kern).....</b>	<b>4</b>
<b>1. Aanleiding van de pilot .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Doel van de pilot .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Opzet van de pilot .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Kenmerken pilotgroep .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Resultaten .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Aanbevelingen.....</b>	<b>28</b>
<b>7. Vervolg.....</b>	<b>31</b>
<b>8. Bijlagen .....</b>	<b>32</b>

## 1. Aanleiding van de pilot

De arbeidsmarktdeelname van statushouders blijft significant achter bij de rest van de beroepsbevolking. Uit een CBS-studie blijkt dat na vijf jaar 42 procent van alle 18- tot 65-jarige statushouders een baan heeft. Dat betekent dat 58 procent nog geen werk heeft en veelal afhankelijk blijft van een bijstandsuitkering. Het bijstandsbestand in Nederland bestaat dan ook voor 40 procent uit deze groep en dit percentage neemt verder toe.

Voormalig Minister C.E.G. van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schreef in haar Aanbiedingsbrief plan van aanpak 'statushouders aan het werk' d.d. 9 maart 2023 dat de achterblijvende arbeidsmarktpositie voor statushouders slecht is voor hun eigen sociaaleconomische positie en hun welbevinden, voor het draagvlak in de samenleving, voor cohesie in wijken en gemeenten, voor de economie als geheel en voor werkgevers. Daarnaast is werk dé snelste route naar participatie en integratie. Dit is het uitgangspunt van de Wet Inburgering 2021 en de Participatiewet, het belangrijkste wettelijke kader om statushouders voor te bereiden op en toe te leiden naar participatie, in principe in de vorm van betaald werk.

Hiermee hebben wij direct twee wetten te pakken waar WSD zich mee bezig houdt als uitvoerder van zowel de Participatiewet als de Wet Inburgering 2013 en 2021. Binnen deze laatste wet in het bijzonder de Z-route. WSD is het sociaal ontwikkelbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en tevens 'preferred supplier' voor het aanbieden van het programma Z-route voor de gemeenten Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Son & Breugel, Sint-Michelsgestel en Vught. Dit programma is bedoeld voor inburgeraars bij wie tijdens de zogenaamde 'brede intake' wordt vastgesteld dat zij, naar verwachting, zeer veel moeite zullen hebben met het leren van de Nederlandse taal.

Inburgeraars die het programma Z-route volgen, worden getypeerd als een doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zoals ook door de minister beschreven is en uit onderzoek is gebleken, merkt ook WSD dat het voor inburgeraars niet makkelijk is om na afronding van het Inburgeringstraject zelfstandig een reguliere baan te bemachtigen. Ervaringen in de praktijk hebben dit uitgewezen. Ook voor mensen die hun inburgeringstraject bij WSD hebben doorlopen geldt dus dat zij na het traject langdurig afhankelijk blijven van een uitkering, wat hun participatie in Nederland belemmert.

## 2. Doel van de pilot

WSD heeft bij al haar activiteiten het streven om mensen te ontwikkelen en te laten participeren in de Nederlands maatschappij, waarbij werk het middel is dat hiervoor wordt ingezet. In inburgeringstrajecten worden daarnaast de middelen 'Nederlandse taal' en 'kennis van de Nederlandse maatschappij' ingezet. WSD draagt hiermee bij aan de participatie, sociaaleconomische positie en het welbevinden van de cursisten. Om deze participatie ook na de inburgering te continueren, is WSD samen met de gemeenten Best, Boxtel, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Son & Breugel, Sint-Michelsgestel, Vught en WSD halverwege 2022 gestart met de pilot Inburgeren in Dienstverband. Met deze pilot wordt beoogd dat een grotere groep mensen, die nu of in de toekomst hun inburgering bij WSD afrondt, aansluitend door middel van werk blijft participeren in de Nederlandse maatschappij en tevens uitkeringsonafhankelijk is.

### 3. Opzet van de pilot

#### **Dienstverlening pilot Inburgeren in Dienstverband**

Om invulling te geven aan Inburgeren in een Dienstverband heeft WSD specifieke dienstverlening voor de cursisten van het programma Z-route bij WSD ontwikkeld. Binnen deze dienstverlening krijgen zij een dienstverband aangeboden op basis van de Participatiewet. Binnen de uren van de arbeidsovereenkomst mogen zij de volgens de Wet Inburgering (2013 of 2021) verplichte inburgeringslessen en activiteiten volgen. Zij worden in deze uren dus vrijgesteld van hun werk.

#### **Deelnemers**

Bij start van de pilot in november 2022 bestond de doelgroep bij WSD uit 180 inburgeraars. Inmiddels bestaat deze groep uit 240 inburgeraars die deelnemen aan het programma Z-Route. In het programma Z-route leren cursisten de Nederlandse taal en worden zij voorbereid om zich zelfstandig in de Nederlandse samenleving te kunnen redden. Het betreft cursisten met een lagere leerbaarheid waarbij de focus ligt op zelfredzaamheid, activering, participatie en het leren van de taal op een lager niveau. Cursisten in de Z-route volgen verplicht 800 uur NT2-lessen, daarnaast bevat het programma Z-route tevens een verplicht participatiedeel. Dit zijn 800 uren die worden besteed aan activiteiten gericht op zelfredzaamheid, activering en participatie. Dit behelst in het programma Z-route van WSD twee onderdelen. Ten eerste betreffen dit 26 dagdelen workshop waarin diverse thema's op het gebied van wonen, werken en leven in Nederland worden behandeld. Daarnaast doen de cursisten een inburgeringsstage, waarmee zij in een werkomgeving bezig zijn met taal; dé manier om taal verder te ontwikkelen. In de Z-route worden geen examens afgelegd. Deze route wordt afgesloten met een eindgesprek.

De pilotgroep betreft cursisten die de Z-route volgen bij WSD en met de volgende kenmerken:

- Nemen vrijwillig deel aan de pilot;
- Beschikken over voldoende intrinsieke motivatie om deel te nemen;
- Worden geacht voldoende werkfit te zijn ten einde binnen WSD op een passende werkplek te kunnen werken.

Het verdient vermelding dat voorgaande selectiecriteria de pilotgroep niet op alle fronten representatief maakt voor de volledige groep inburgeraars die de Z-route volgt.



## **Interne proces**

Bij aanvang van de pilot is aandacht besteed aan het interne proces dat bij WSD gevolgd wordt.

Dit proces is vastgelegd in een klantreis (zie bijlage 2). Om de deelnemer tijd te gunnen om te wennen bij WSD wordt de volgende tijdsplanning gevolgd:

- Maand 1: start Taallessen/Workshops
- Maand 3: start Inburgeringsstage
- Maand 4: start Dienstverband

Bij aanvang van de inburgering wordt een inburgeringsovereenkomst aangegaan met de deelnemer en bij start van het dienstverband wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan.

Dagdelen werk worden qua rooster aangepast aan de dagdelen die de deelnemer reeds besteedt aan de inburgeringsverplichtingen. Het aantal uren dat deelnemers nog aan het inburgeren zijn, verschilt per persoon en is afhankelijk van de fase van inburgering. Het programma Z-route bestaat uit een drietal onderdelen (taallessen: 9 uur per week/3 jaar, workshops: 3 uur per week/26 weken en Inburgeringsstage: 8 uur per week/40 weken). Deelnemers volgen simultaan één of meerdere van deze onderdelen. De achterliggende gedachte is dat de uren die vrijkomen bij het afronden van onderdelen uit het inburgeringstraject, één op één worden ingevuld door arbeid.

## **Arbeidsontwikkeling**

Als deelnemers aan de slag gaan op een werkplek, nemen zij automatisch deel aan één van de werkleerlijnen van WSD. De werkleerlijnen zijn hét instrument waarmee WSD vormgeeft aan arbeidsontwikkeling. Daarmee ondersteunt WSD medewerkers om stappen te zetten en te groeien als werknemer; zowel ten aanzien van werknemersvaardigheden als vakvaardigheden. Daarbij is het doel: indien mogelijk doorontwikkeling naar de reguliere arbeidsmarkt óf naar een passende plek bij of via WSD als dat het meest passend is.

## **Financieel**

Deelnemers aan de pilot zijn gebonden aan een tweetal wetten; de Wet Inburgering (2013 of 2021) en de Participatiewet. Daarnaast doen zij een tweeledig beroep op (de infrastructuur van) WSD; WSD als taalaanbieder en WSD als werkgever. Vanuit beide wetten verkrijgt WSD inkomsten ten behoeve van de financiering van de activiteit; ook vanuit beide activiteiten maakt WSD kosten.

## **Juridisch**

Juridisch gezien is het van belang om de volgende twee zaken samen te voegen: (1) de verplichting tot deelname aan een inburgeringscursus en (2) de arbeidsovereenkomst. WSD stelt de werknemer in de gelegenheid om onder werktijd de inburgeringscursus te volgen. De inzet/tijd die de inburgeraar aan de inburgeringscursus moet besteden wordt door partijen in het kader van de arbeidsovereenkomst gezien als 'arbeid' en 'arbeidstijd'.

Om tot de juiste arbeidsovereenkomst te komen, heeft WSD juridisch advies ingewonnen, wat geresulteerd heeft in een toevoeging aan onze standaard arbeidsovereenkomst: artikel 3a. Zie bijlage 9.3. voor een voorbeeld overeenkomst.

### **Artikel 3a Inburgeringsverplichtingen**

Het is werkgever bekend dat op werknemer inburgeringsverplichtingen rusten in de vorm van een inburgeringscursus, e.e.a, conform de Overeenkomst Z-Route die werknemer heeft gesloten met WSD (welke als bij deze overeenkomst is gevoegd). Werknemer zal door werkgever in staat worden gesteld om de inburgeringscursus onder werktijd te volgen. De werkzaamheden in het kader van de inburgeringscursus en de daarmee gepaard gaande tijd wordt in het kader van deze arbeidsovereenkomst als 'arbeid' en 'arbeidstijd' aangemerkt (en dus betaald). Werknemer verplicht zich er dan ook toe dat hij alle verplichtingen die op hem rusten uit hoofde van de cursusovereenkomst nakomt, bij gebreke waarvan werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen kan treffen.

Naast de arbeidsovereenkomst dient er ook een Overeenkomst Z-Route getekend te worden. Er is besloten de overeenkomst Z-Route zelf buiten de arbeidsovereenkomst te houden; bij de deelnemers aan de pilot wordt dezelfde overeenkomst Z-Route gehandhaafd als bij de overige inburgeraars. In bijlage 9.4. is een voorbeeld overeenkomst hiervan opgenomen.

#### 4. Kenmerken pilotgroep

Bij aanvang van de pilot zijn cursisten van het programma Z-route benaderd die al met hun inburgering waren begonnen en zijn tevens mensen meegenomen die nog aan de start van hun inburgering stonden. Hierbij is in alle gevallen op basis van vrijwilligheid gehandeld en op basis van een inschatting van de Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders. Deze Trajectconsulent heeft vooraf in overleg met de inburgeringsconsulent van de gemeente afgewogen of deelname aan de pilot passend zou kunnen zijn voor het individu.

De pilot is in november 2022 van start gegaan met een groep van 19 deelnemers. De laatste deelnemer van de pilot is gestart in september 2023.



De 19 deelnemers zijn afkomstig uit diverse gemeenten uit het werkgebied van WSD:

Gemeente	Aantal deelnemers
Meerijstad	8
Boxtel	5
St-Michielsgestel	4
Oisterwijk	1
Nuenen	1
<b>Totaal</b>	<b>19</b>

Tabel 1: Verdeling deelnemers over de gemeenten

### Contracturen en inburgeringsuren

De uitvoering van de Z-route bestaat bij WSD uit een drietal onderdelen (taallessen: 9 uur per week/3 jaar, inburgeringworkshops: 3 uur per week/26 weken en Inburgeringsstage: 8 uur per week/40 weken). Op dit moment volgen de zes actieve deelnemers binnen deze pilot nog enkel taallessen bij WSD. Dit betekent dat deze deelnemers de inburgeringsworkshops en inburgeringsstage succesvol hebben afgerond.

De gemiddelde contracturen van alle pilotdeelnemers is op dit moment 25 uur. Twee deelnemers zijn een fulltime dienstverband aangegaan na afronding van hun inburgeringstraject. Het dienstverband met de minste contracturen ligt op 20 uur. In bijlage 9.1.9. is hiervan een overzicht per deelnemer opgenomen.

gemiddelde  
contracturen

**25**

Waarvan  
gemiddeld

**9**

uren inburgering

## Werkleerlijnen

In figuur 1 is te zien binnen welke werkleerlijnen de deelnemers actief zijn. Zie bijlage 9.1.8. voor een overzicht van alle bijbehorende werkplekken van de deelnemers.



*Figuur 1: Verdeling deelnemers over werkleerlijnen*

## 5. Resultaten

De pilot beoogt dat de deelnemers tijdens of na afronding van hun inburgering participeren in de Nederlandse maatschappij door middel van werk en daarbij voldoende uren werken (regulier indien mogelijk, anders bij of via WSD) om uitkeringsafhankelijk te zijn. Om de resultaten inzichtelijk te krijgen is deskresearch uitgevoerd, hebben interviews plaatsgevonden en is er een enquête uitgezet.

### 5.1. Resultaten deskresearch

#### 5.1.1. Fase binnen de pilot

De deelnemers van de pilot bevinden zich in verschillende fases. In tabel 2 wordt weergegeven in welke fase de deelnemers zich nu bevinden binnen de pilot.

Fase	Aantal
Actieve pilotdeelnemers (werken en inburgeren)	6
Inburgering succesvol afgerond en volledig aan het werk	8
Vroegtijdige afgeronde inburgeringstrajecten met behoud dienstverband	2
Geen dienstverband meer, maar nog bezig met inburgeringstraject	1
Geen dienstverband en geen inburgeringstraject	2

Tabel 2: Fase deelnemers binnen de pilot

Op dit moment volgen nog zes deelnemers het programma van de pilot. Dit houdt in dat zij werken en inburgeren binnen de aangeboden contracturen.

Acht deelnemers hebben inmiddels hun inburgeringstraject succesvol afgerond en zijn binnen hun contracturen volledig aan het werk. Twee deelnemers zijn overgestapt naar een andere taalschool, maar hebben hun dienstverband bij WSD behouden. Bij één deelnemer heeft dit te maken met het feit dat de taalontwikkeling dermate positief was dat er een overstap gemaakt kon worden naar de B1-Route. De andere deelnemer is overgestapt naar een andere taalschool vanwege een persoonlijke overtuiging dat de andere taalschool meer kon betekenen als het gaat over het taalaanbod. Deze deelnemer valt onder de Wet Inburgering 2013. Onder deze wet hebben inburgeringsplichtigen nog volledig de regie in handen als het gaat over hun inburgeringstraject.

Drie deelnemers hebben geen dienstverband meer. Eén pilotdeelnemer heeft geen dienstverband meer bij WSD omdat het niet werd verlengd. De ontwikkeling op het gebied van werknemers- en vakvaardigheden was onvoldoende gebleken om op de huidige werkplek te blijven werken. Dit in combinatie met problemen in de thuissituatie en het hoge verzuim is er, in samenspraak met de klantmanager van de gemeente, voor gekozen om het dienstverband niet te verlengen. De deelnemer was nog wel in staat om het inburgeringstraject te vervolgen.

Het gaat inmiddels beter met deze deelnemer en de verwachting is dat deze deelnemer weer op korte termijn inzetbaar is voor betaald werk in combinatie met inburgering.

Twee deelnemers hebben geen dienstverband meer en zijn volledig klaar met inburgering. De redenen voor het niet verlengen van het dienstverband had te maken met het hoge verzuim van de deelnemers. De oorzaken van het hoge verzuim bij de eerste deelnemer had te maken met gezondheidsproblemen waardoor deze deelnemer ziek uit dienst is gegaan en nu een ziektebewaking ontvangt. De andere deelnemer had een zeer hoog verzuim, omdat er sprake was van een zeer lage motivatie. Helaas is deze deelnemer uit beeld geraakt bij zowel gemeente als WSD.

### 5.1.2. Uitkeringsafhankelijkheid



Figuur 2: Situatie rondom uitkeringsafhankelijkheid

In figuur 2 is te zien dat 6 van de 19 deelnemers tijdens deze pilot uitkeringsafhankelijk zijn geworden. Wat opvalt aan dit cijfer is dat alle uitkeringsafhankelijken alleenstaand zijn.

De inkomensgrens om geen bijstandsuitkering te ontvangen ligt voor een alleenstaande op € 1.308,45 (incl. vakantiegeld). Met de huidige CAO (aan de slag) betekent dit dat een alleenstaande een dienstverband van minimaal 22 uur moet hebben. 10 deelnemers zijn gehuwd en zijn nog gedeeltelijk afhankelijk van een uitkering. De inkomensgrens voor gehuwden om uitkeringsafhankelijk te worden ligt op € 1.869,21 (incl. vakantiegeld). Dit betekent dat een gehuwd stel samen een dienstverband van 32 uur moet hebben om via WSD uitkeringsafhankelijk te worden. Geen enkele gehuwde deelnemer binnen deze pilot voldoet aan deze norm. Hierbij valt ook op dat de partners van de deelnemers geen dienstverband hebben, waardoor zij deels afhankelijk blijven van een uitkering.

Van de drie deelnemers die geen dienstverband meer hebben bij WSD is één deelnemer weer volledig afhankelijk geworden van een uitkering. Een andere deelnemer is ziek uit dienst gegaan en ontvangt nu een ziektebewaking. Helaas is er ook een deelnemer volledig uit beeld geraakt bij zowel WSD als gemeente.

### 5.1.3. Ontwikkeling loonwaarde

WSD ontvangt voor al haar medewerkers loonkostensubsidie. De medewerker ontvangt een volledig salaris op basis van het aantal uren waarvoor een arbeidsovereenkomst is aangegaan. De overheid compenseert WSD voor de lagere productiviteit van de medewerker. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. Om de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen wordt de loonwaarde van de deelnemer in een specifieke functie en op een bepaald moment gemeten. Een loonwaardedeskundige stelt op de werkplek de loonwaarde van de medewerker vast. De gemiddelde loonwaarde in 2023 ligt landelijk op 53 procent, bij WSD ligt deze op dit moment op 50,4 procent.

Van de 19 pilotdeelnemers is van 18 deelnemers de loonwaarde minimaal twee keer vastgesteld. Bij één deelnemer is geen loonwaardemeting uitgevoerd omdat deze deelnemer de pilot vroegtijdig heeft verlaten. De gemiddelde loonwaarde van de pilotgroep is 50 procent, waarbij de hoogste loonwaarde 60 procent betreft en de laagste loonwaarde 31 procent.



De loonwaarderapporten geven een goed inzicht in de ontwikkeling en arbeidsprestaties van de deelnemers. De loonwaarde wordt bepaald aan de hand van drie onderdelen, dit zijn:

- **Tempo:** De snelheid van werken die iemand heeft bij een taak. Dit is bijvoorbeeld te meten in hoeveel werk er van een reguliere collega per uur verwacht wordt, of hoe lang een reguliere collega over een taak mag doen.
- **Netto werktijd:** De reële tijd die iemand aan het werk kan besteden ten opzichte van zijn/haar reguliere collega.
- **Kwaliteit:** Het kwalitatief niveau waarop het werk wordt uitgevoerd. Dit is de norm zoals deze gesteld wordt bij de reguliere collega.

In tabel 3 wordt direct duidelijk op welke onderdelen een verminderde arbeidsprestatie wordt geleverd.

Gemiddelde Tempo	Gemiddelde Kwaliteit	Gemiddelde Netto werktijd
52%	99,4%	80,6%

Tabel 3: Gemiddelde arbeidsprestatie per categorie



Hierbij valt op dat het gemiddelde tempo van de deelnemers bijna 50 procent lager is dan bij een reguliere medewerker. Bovendien is er een verminderde arbeidsprestatie te zien op het onderdeel "Netto Werktijd". Dit laat zien dat de deelnemers gemiddeld genomen ongeveer 20 procent van hun werktijd niet effectief aan het werk is. Daarentegen laten de deelnemers zien dat zij het werk kwalitatief goed uitvoeren en dat zij dus niet tot nauwelijks worden gecorrigeerd op hun werkzaamheden.

Na bestudering van de loonwaarderapporten is ook duidelijk geworden wat de achterliggende oorzaken zijn als het gaat over de verminderde loonwaarden van de deelnemers.

### **Redenen voor verminderde loonwaarde**

Uit de loonwaarderapporten van de deelnemers komen verschillende redenen naar voren waarom er sprake is van een verminderde loonwaarde. De meest voorkomende redenen zijn:

- Het werktempo ligt lager i.v.m. fysieke klachten deelnemer.
- Het Nederlandse taalniveau van de deelnemer is laag waardoor er meer instructietijd nodig is.
- De deelnemer past zich aan aan het lagere werktempo van de groep.
- Deelnemer heeft geen technisch inzicht waardoor de deelnemer vaker gecontroleerd en gecorrigeerd wordt.

### **Redenen voor stijging in loonwaarde**

Vijf deelnemers laten in deze pilot een stijging in loonwaarde zien. Redenen voor deze stijging zijn:

- De beheersing van de Nederlandse taal is sterk verbeterd.
- De medewerker heeft zich verder ontwikkeld op het gebied van werknemers- en vakvaardigheden.

### **Redenen voor terugval in loonwaarde**

Bij negen deelnemers is de loonwaarde lager uitgevallen dan bij de eerste meting. Redenen voor deze achteruitgang zijn:

- De werkleiding had bij de eerste loonwaardemeting nog geen volledig beeld van de deelnemer. Bij de tweede meting had de werkleiding een beter beeld en moest de loonwaarde worden bijgesteld.
- Meer fysieke klachten ten opzichte van de vorige meting.
- Lage motivatie in combinatie met hoog verzuim.

Bij drie deelnemers is de loonwaarde in deze periode gelijk gebleven.

### 5.1.4. Ziekteverzuim



Figuur 3: Gemiddelde ziekteverzuimpercentages binnen WSD en landelijk

Het ziekteverzuim van de deelnemers is gemeten in percentage van het aantal ziektedagen ten opzichte van hun dagen dienstverband. Het gemiddelde verzuimpercentage van deze groep ligt op 13,5 procent. Het hoogste verzuimpercentage ligt op 43,9 procent. Het verdient de opmerking dat deze deelnemer inmiddels geen dienstverband heeft bij WSD. Het laagste verzuimpercentage ligt op 1,2 procent. Ter vergelijking; het gemiddelde verzuim binnen WSD ligt op 14,2 procent. Het wordt in figuur 3 ook duidelijk dat het gemiddelde ziekverzuimpercentage van de deelnemers nog steeds aanzienlijk hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

De deelnemers met een hoog ziekteverzuim binnen deze pilotgroep hebben allemaal medische problemen, waardoor zij voor langere periode niet in staat zijn geweest om te werken.

In bijlage 9.1.7. is een overzicht te zien van alle verzuimpercentages van de deelnemers.

### 5.1.5. Financieel

WSD verkrijgt binnen de pilot inkomsten en maakt ook kosten.

#### **Inkomsten**

In tabel 4 zijn de ingeschatte inkomsten vanuit de Wet Inburgering (2013 of 2021) en de Participatiewet per persoon, per jaar opgenomen.

	<b>Inkomsten dienstverband 25 uur</b>	<b>Inkomsten dienstverband 37 uur</b>
<b>Inkomsten DUO/Gemeente taallessen</b>	€ 4.144,67	€ 4.144,67
<b>Inkomsten inburgeringworkshops*</b>	€ 605,33	€ 605,33
<b>Inkomsten inburgeringsstage**</b>	€ 882,33	€ 882,33
<b>Loonkostensubsidie***</b>	€ 11.857,92	€ 17.544,00
<b>Begeleidingsvergoeding</b>	€ 7.548,00	€ 7.548,00
<b>Netto Toegevoegde Waarde (NTW) ****</b>	€ 3.251,56	€ 4.225,00
<b>Totale inkomsten per jaar</b>	<b>€ 28.289,80</b>	<b>€ 34.919,33</b>

Tabel 4: Ingeschatte Inkomsten pilot Inburgeren in Dienstverband WSD per persoon per jaar

\* totale inkomsten workshop € 1.816,00 voor 3 jaar,

\*\* totale inkomsten inburgeringsstage € 2.647,00 voor 3 jaar

\*\*\* op basis van een loonwaarde van 50%,

\*\*\*\* NTW gebaseerd op werken bij industrie binnen.

Voor het bekostigen van het onderdeel Inburgering ontvangt WSD een totaalbedrag van € 5.632,33 per jaar (over een periode van drie jaar). Voor het bekostigen van het werkdeel ontvangt WSD per jaar een totaalbedrag van € 22.657,48 bij een dienstverband van 25 uur en € 29.317,00 bij een dienstverband van 37 uur. Loonkostensubsidie wordt daarbij berekend over het aantal uren zoals deze zijn opgenomen in het arbeidscontract; binnen deze uren volgt de deelnemer ook de inburgeringsuren. Voor al deze uren ontvangt de deelnemer salaris.

De totale inkomsten bij een dienstverband van 25 uur (onderdeel inburgering en onderdeel werk) zijn € 28.259,81 en bij een dienstverband van 37 uur zijn deze inkomsten € 34.919,33.

#### *Voorbeeld:*

*Een deelnemer heeft een arbeidsovereenkomst van 25 uur per week. Vanuit de Inburgering volgt de deelnemer op dit moment 9 uur taallessen per week en 3 uur workshops per week. Dit betekent dat van de 25 uur zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, de deelnemer in werkelijkheid 13 uur beschikbaar is voor arbeid en 12 uur besteedt aan inburgering. Wel ontvangt de deelnemer salaris op basis van een 25-urige werkweek; over hetzelfde aantal uren wordt loonkostensubsidie ontvangen op basis van de vastgestelde loonwaarde.*

Daarnaast heeft WSD inkomsten vanuit uitgevoerde werkzaamheden door de deelnemer. Het gaat hier om de netto toegevoegde waarde (NTW). Deze inkomsten zijn afhankelijk van de werkplek en de loonwaarde van de deelnemer.

NTW/uur	Werksoort
€ 5,00	Industrie
€ 8,00	Werken op Locatie
€ 10,00	Externe Groepsdetachering (EGD)
€ 12,00	Groenvoorziening
€ 15,00	Individuele detachering
€ 25,00	Milieustraat

Tabel 5: Netto toegevoegde waarde per werkplek

In tabel 5 wordt inzichtelijk gemaakt welke inkomsten WSD genereert per werksoort. Bij de berekening is hierbij uitgegaan van een netto toegevoegde waarde van 5 euro per uur. WSD kan meer inkomsten genereren als de deelnemer een ander werksoort uitvoert. Het wordt in tabel 5 duidelijk dat het werksoort "Industrie" het minst oplevert van alle werksoorten bij WSD.

Deelnemers plaatsen bij de milieustraat of individueel detacheren bij bedrijven levert financieel gezien het meest op.

### Kosten

Zoals vermeld maakt WSD tweeledig kosten; voor het faciliteren van de inburgeringstrajecten van de deelnemers en voor het faciliteren van het werkdeel. In tabel 6 zijn de op voorhand ingeschatte kosten vanuit de Wet Inburgering (2013 of 2021) en de Participatiewet per persoon, per jaar inzichtelijk gemaakt.

	Dienstverband 25 uur	Dienstverband 37 uur
<b>Loonkosten</b>	€ 23.715,00	€ 35.098,00
<b>Loonkosten NGA*</b>	€ 7.500,00	€ 7.500,00
<b>Totale kosten</b>	<b>€ 31.215,00</b>	<b>€ 42.598,00</b>

Tabel 6: kosten pilot inburgeren in Dienstverband WSD

\* Niet Gesubsidieerde Arbeider; docenten, werkleiding, taalbuddies, overhead.

Voor de pilot Inburgeren in dienstverband maakt WSD aan kosten een totaalbedrag van € 31.215,00 per jaar bij een dienstverband van 25 uur per week. Bij een dienstverband van 37 uur per week betreffen de kosten € 42.598,00 per jaar.

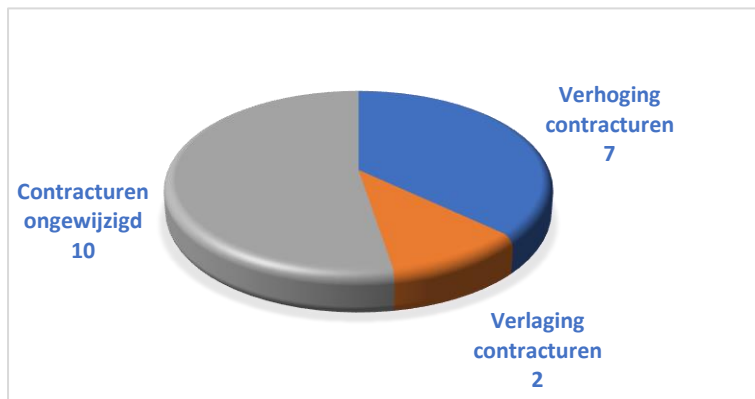
### Totale investering WSD

Op basis van de op voorhand ingeschatte inkomsten en kosten voor de pilot Inburgeren in dienstverband, is de geschatte investering € 2.955,19 per jaar bij een dienstverband van 25 uur per week. Bij een dienstverband van 37 uur per week betreft de investering € 7.678,67 per jaar. Bij deze berekening is uitgegaan van het werksoort "Industrie". De hoogte van de investering kan aanzienlijk dalen als de deelnemers voor andere werksoorten worden ingezet.

### 5.1.6. Ontwikkeling in contracturen

In figuur 4 wordt weergegeven wat de ontwikkeling is geweest van de deelnemers als het gaat over de contracturen bij WSD.

De contracturen van meer dan de helft van de deelnemers is ongewijzigd gebleven gedurende de pilot. Hierbij dient wel te worden vermeld dat drie deelnemers inmiddels geen dienstverband meer hebben bij WSD.



Figuur 4: Ontwikkeling contracturen

Zeven deelnemers hebben tijdens deze pilot de contracturen verhoogd. Hiervan hebben vier deelnemers de contracturen tijdens inburgering verhoogd met maximaal drie uur. De overige drie deelnemers hebben hun contracturen verhoogd na inburgering. Hierbij valt op dat twee inburgeraars na inburgering de contracturen hebben verhoogd met maar liefst elf uur en hiermee een fulltime dienstverband zijn aangegaan bij WSD.

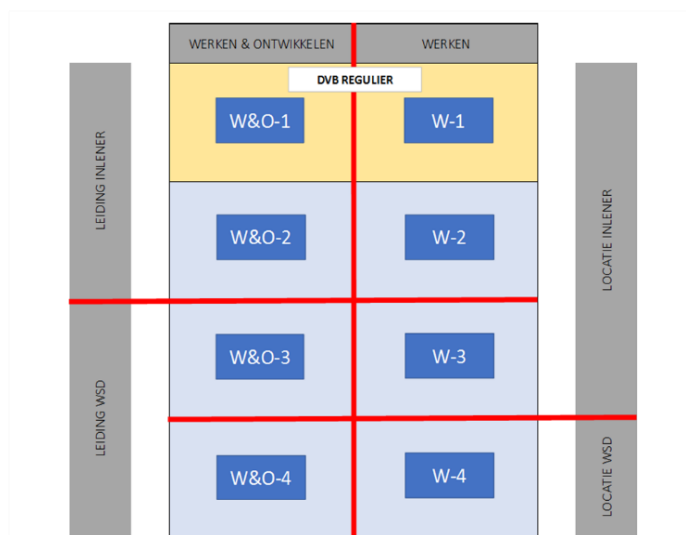
Twee deelnemers hebben tijdens deze pilot de contracturen verlaagd. Bij deze deelnemers bleek een fulltime dienstverband tijdens inburgering niet haalbaar. Dit werd als te belastend ervaren.

Het totaaloverzicht van de contracturen is opgenomen in bijlage 9.1.9.

### 5.1.7. Ontwikkeling in trede

Als het gaat over de afstand tot de arbeidsmarkt schaalte WSD haar medewerkers in aan de hand van vier tredes. Zie figuur 5 voor een visuele weergave.

Hierbij wordt in de bovenste twee kolommen onderscheid gemaakt tussen Werken & Ontwikkelen en Werken. Medewerkers die in staat worden geacht om te worden ontwikkeld komen in de kolom "Werken & Ontwikkelen" terecht. Hierbij wordt er gewerkt met vooraf vastgestelde ontwikkeldoelen.



Figuur 5: Overzicht tredes

Indien wordt vastgesteld dat de medewerker zich niet meer verder kan ontwikkelen, komt de medewerker terecht in de kolom “Werken” en worden medewerkers niet meer actief ontwikkeld en zijn ze alleen nog aan het werk.

De medewerkers die in trede -4 zijn geplaatst hebben de grootste afstand tot de arbeidsmarkt en zijn werkzaam op een beschutte werkplek van WSD en worden direct aangestuurd en ontwikkeld door werkleiding van WSD.

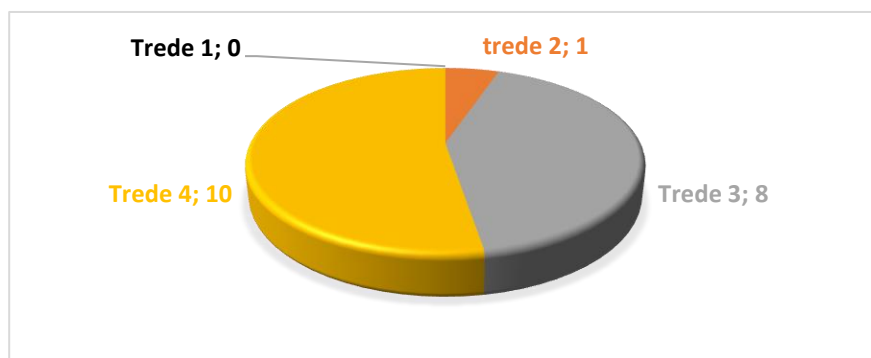
WSD heeft ook werkplekken op locaties van inleners. Op deze werkplekken worden medewerkers aangestuurd en ontwikkeld door werkleiding van WSD (trede -3).

Medewerkers met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen individueel worden gedetacheerd bij een inlener en worden ook direct aangestuurd door de inlener. Hierbij worden werknemer en werkgever nog wel begeleid en ondersteund door WSD (trede -2).

Ook is het mogelijk om medewerkers (direct) bij een reguliere werkgever te plaatsen zonder extra begeleiding vanuit WSD. Deze medewerker stromen uit naar een reguliere werkplek op de arbeidsmarkt (trede -1).

In figuur 6 wordt weergegeven wat de spreiding is van de deelnemers over de vier tredes.

- In bovenstaand overzicht wordt duidelijk dat iets meer dan de helft van de deelnemers (10) werkzaam is op een trede -4 werkplek binnen WSD.



Figuur 6: Verdeling deelnemers over tredes

- Acht deelnemers zijn werkzaam op een trede -3 werkplek.
- Eén deelnemer werkt op dit moment op een trede -2.
- Op dit moment is er (nog) geen deelnemer uitgestroomd naar een reguliere werkgever zonder begeleiding van WSD.

## 5.2. Resultaten interviews

In de eerste evaluatie hebben interviews plaats gevonden om inzicht te verkrijgen in de beoordeling van de betrokken partijen van de pilot, het proces en de samenwerking. Ten behoeve van de tweede evaluatie zijn een deel van deze interviews in dit rapport herhaald. In totaal zijn de volgende partijen geïnterviewd.

- Deelnemers
- Docenten
- Gemeenten; Inburgerings- (PIP) consultants en beleidsmedewerkers
- Werkleiders
- Trajectconsultanten Nieuwe Nederlanders

Hieronder wordt per betrokken partij een korte weergave gegeven van beide interviewmomenten.

### 5.2.1. Ervaringen deelnemers

Vijf deelnemers van de pilot zijn geïnterviewd. Zij geven aan dat hun ervaringen met de pilot positief zijn. In het begin was het voor hen weleens lastig om helder te krijgen wat de bedoeling was, maar eenmaal aan de slag merken zij dat ze zich sneller ontwikkelen en de taal sneller leren. De deelnemers vinden het prettig dat zij betaald krijgen voor het volgen van lessen.

“Ik ben veel bezig en heb dus weinig tijd om thuis te piekeren”

“Ik ben lekker bezig, het is goed te combineren en ik ben blij dat ik niet meer thuis zit”

Daarnaast is het voor alle deelnemers nog wel wennen. De combinatie werken en inburgeren maakt de week druk. Voordeel hiervan is, zoals een deelnemer aangeeft, dat er weinig tijd is om thuis te piekeren over zaken. Anderzijds brengt het ook met zich mee dat er minder tijd overblijft voor privéaangelegenheden. Men loopt ertegenaan dat er ook in de thuissituatie nog veel geregeld moet worden, dan wel dat familie aandacht behoeft. Alle geïnterviewden komen hierop terug als zijnde een nadeel (op één na, welke alleenstaand is).

“Soms heb ik het moeilijk vanwege familiedruk en kinderen”

De deelnemers geven expliciet aan dat het combineren van werken en leren ruimte geeft om zich te ontwikkelen en kennis uit te breiden. Wel wordt aangegeven dat de taalbarrière de communicatie met de werkleider bemoeilijkt. Verschillende deelnemers raden WSD daarom aan om een vertaler op de werkvloer te hebben die de deelnemers verder kan ontwikkelen op taal-, werknemers- en vakvaardigheden.

“Het is belangrijk dat nieuwkomers in de beginperiode worden geholpen door een collega die de taal spreekt. Naast het aanleren van de taal, kan deze collega ook goed helpen bij het opstarten op de nieuwe werkplek”.

Men ervaart in zijn algemeenheid de combinatie werken en inburgeren als waardevol. De deelnemers zijn dan ook unaniem: allen zouden hun medecursisten aanraden werken en inburgeren te combineren. Daarbij wordt wel de kanttekening benoemd dit niet voor een fulltime dienstverband aan te gaan in verband met haalbaarheid.

“Ik ben nu minder afhankelijk van de gemeente”

### **5.2.2. Ervaringen Beleidsmedewerkers en PIP consulenten**

Drie beleidsmedewerkers en een drietal PIP consulenten zijn geïnterviewd. Omdat de deelnemers van de pilot verdeeld zijn over de diverse gemeenten, hebben de individuele geïnterviewde beleidsmedewerkers en PIP consulenten relatief gezien nog maar weinig praktijkervaring opgedaan.

Vanuit de achterliggende gedachte van de pilot zien zij wel diverse voordelen. De pilot sluit goed aan bij de bedoeling van de Inburgeringswet. Het is een dagvullend programma voor de nieuwkomer, dat direct bijdraagt aan het vergroten van eigenwaarde en participeren in Nederland. WSD is voor hen hiermee de opstap voor starten met werken, het opdoen van Nederlandse werkervaring en daarmee een tussenstap richting regulier werk. Het draagt bij aan een snellere taalontwikkeling en het bereiken van uitkeringsonafhankelijkheid.

“Het draagt bij aan het vergroten van eigenwaarde”

Daarnaast weten zij ook punten te benoemen die aandacht behoeven. Zo wordt er door een van de beleidsmedewerkers tegenaan gelopen dat de communicatie bij aanvang van de pilot richting gemeenten beter had gekund. Daarnaast ervaren zij dat de pilot lastig uit te leggen is aan de potentiële deelnemer vanwege de taalbarrière. Tevens merken alle geïnterviewden op dat de pilot niet voor iedereen van de Z-route passend is; dit concept moet altijd maatwerk zijn. Past het deze inburgeraar (nu)? Past het in de gezinssituatie? Is regulier werk een betere optie? Dit zijn vragen die altijd de revue moeten passeren.

“Als mensen maar niet gehospitaliseerd raken”

De registratie in het doelgroepregister is een punt dat meermaals benoemd wordt, alsook de invloed van de taalbarrière op de loonwaarde. Het gevaar op hospitalisering is een zorg die uitgesproken wordt; in hoeverre raken de deelnemers gewend aan de veilige werkomgeving van WSD, waardoor de overstap naar regulier werk wordt bemoeilijkt?



### **5.2.3. Ervaringen Docenten**

Drie docenten zijn geïnterviewd. Over de invloed van werken (zoals vormgegeven in de pilot) op taalontwikkeling wordt verschillend geoordeeld. Twee docenten geven aan te bemerken in de taalontwikkeling dat de deelnemers tijdens het werk hun woordenschat vergroten.

*“Ze gebruiken woorden of zinnen die ze tijdens hun werk hebben geleerd”*

*“Ook voor het zelfvertrouwen is werk goed, ik merk nu bijvoorbeeld dat hij meer durft te praten”*

Daarnaast wordt ook wel benoemd dat de versnelling in taalontwikkeling niet altijd optreedt. Onder andere omdat het taalniveau van de deelnemer zo laag ligt dat het überhaupt heel moeilijk is om daarin op korte termijn vooruitgang waar te nemen.

Alle geïnterviewde docenten geven aan dat zij bij de deelnemers bemerken dat zij het druk hebben in een week, daardoor meer vermoeidheid ervaren en zich in sommige gevallen vaker afmelden voor taallessen.

*“Ik merk dat sommige deelnemers het doordeweeks te druk hebben, waardoor ze zich vaker afmelden omdat ze te moe zijn”*

### **5.2.4. Ervaringen teamleiders**

Er zijn ook drie teamleiders geïnterviewd. Tijdens de interviews kwam naar voren dat zij eigenlijk weinig op de hoogte zijn van de inhoud van de pilot en niet altijd weten dat de medewerker die bij hen werkt een deelnemer is aan de pilot. Ook hier geldt dat door de spreiding van de deelnemers (in dit geval over de werkplekken) ervaringen versnipperd zijn. Het werkproces is voor werkleiders dan ook niet altijd helder. Alle geïnterviewde werkleiders geven aan dat rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen het interne proces verder verscherpt mogen worden.

Daarnaast is in de praktijk de taalbarrière op de werkvloer een uitdaging; teamleiders zetten hiervoor een tolk in of maken gebruik van pictogrammen en andere medewerkers die de taal wel machtig zijn.

*“Mijn mening is dat mijn medewerker veel verder had kunnen staan in zijn ontwikkeling als er de juiste begeleiding voor zou zijn. Ik heb hem deze niet kunnen bieden vanwege de taalbarrière”.*

Tegelijkertijd bemerken zij wel dat de deelnemers gemotiveerd zijn om te werken; zij ervaren betrokkenheid en leergierigheid. Zij zien ook de werknemersvaardigheden groeien, net zoals zij dat bij overige medewerkers in een ontwikkeltraject van de betreffende werkleerlijn ervaren.

*“In de bus praten we Nederlands en als we door regen binnen zitten, oefenen collega’s taal met de inburgeraar.”*

Ook hier wordt de haalbaarheid van de druk aangehaald en aangegeven dat combineren van werken en leren in een fulltime dienstverband (te) veel vraagt van de deelnemer. Een van de werkleiders benoemt specifiek dat fulltime (37 uur) niet haalbaar lijkt voor een deelnemer. Andere benoemde aandachtspunten betreffen het creëren van duidelijkheid en helderheid bij de deelnemer over de invulling van praktische zaken (zoals vrij vragen) en oog voor onderlinge verschillen tussen deelnemers aan de pilot en niet-deelnemers, met betrekking tot taallessen/inburgeringsstage. Men ervaart dat er onderling over gesproken wordt en dat het niet altijd als eerlijk wordt ervaren dat de pilotdeelnemers betaald krijgen voor hun Inburgeringsactiviteiten en anderen niet.

### **5.2.5. Ervaringen Trajectconsulenten Nieuwe Nederlanders**

Ook zijn Trajectconsulenten Nieuwe Nederlanders van WSD geïnterviewd. Zij ervaren de insteek van de pilot als positief en zijn er dan ook blij mee dat WSD hiermee experimenteert. Zij zien dat de pilot bijdraagt aan een snellere integratie. Daarnaast leren deelnemers direct dat je in Nederland moet werken voor je inkomen en doorbreekt het de beeldvorming dat een inburgeraar pas na twee à drie jaar (na de inburgering) aan het werk gaat. Ten aanzien van de werknemersvaardigheden zien zij de deelnemers ook echt flinke stappen maken. In taalontwikkeling is dit nog minder zichtbaar.

*“Mensen maken grote stappen in hun werknemersvaardigheden.”*

Er zijn ook nog een aantal verbeterpunten; zeker het proces en de implementatie daarvan verdient nog aandacht volgens de twee trajectconsulenten. In de verfijning, alsook in het uitdragen en uit blijven dragen van de werkwijze. Het voorgaande geldt zowel richting de interne organisatie (vb. werkleiding), alsook richting de deelnemers. Het is belangrijk om er (nog meer) zorg voor te dragen dat alle partijen goed weten wat de pilot Inburgeren in Dienstverband behelst, betekent en met zich meebrengt. Zeker ook voor de deelnemers gaat het om veel informatie die op hen afkomt.

*“Het proces en de implementatie daarvan verdient nog aandacht.”*

Ook hier wordt de haalbaarheid voor de deelnemer benoemd, betreffende de belasting die het werken en inburgeren tezamen vraagt van de deelnemers. Dit gaat in bepaalde gevallen ten koste van de presentie in de taallessen. In het aantal uren waarmee gestart wordt, dient hier volgens beiden dan ook rekening mee gehouden te worden. Werken en inburgeren combineren kan naar hun inschatting dan ook niet direct in een fulltime dienstverband. Een tweetal deelnemers zijn gestart met een arbeidscontract van 37 uur per week, maar na enkele maanden teruggegaan naar 33 uur per week. Tot slot wordt vermeld dat deelnemers nog weinig kennis hebben over Nederlandse gebruiken, regelgeving en arbeidsethos. Dit heeft invloed op de benodigde mate van begeleiding op de werkvloer.

### 5.2.6. Algemene tevredenheid stakeholders



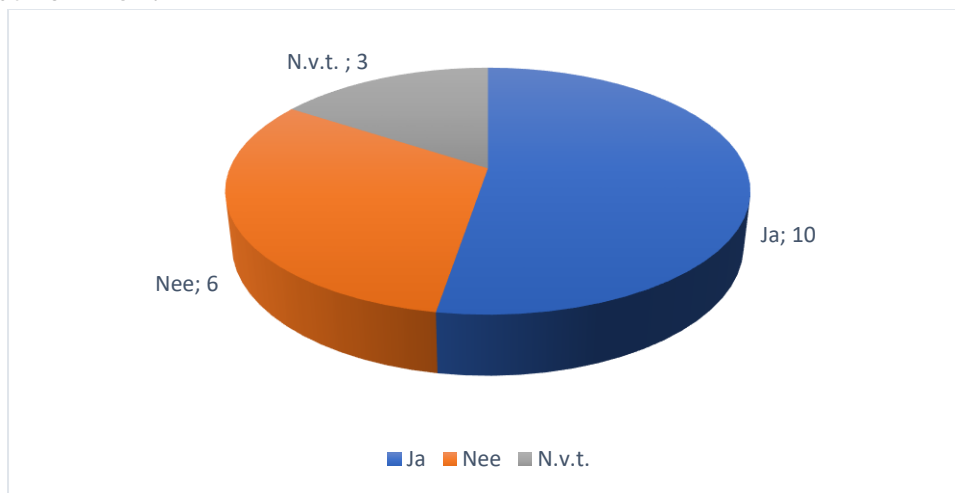
Op de vraag die aan alle geïnterviewden is gesteld, of de pilot volgens hen voortgezet moet worden, antwoorden zij unaniem 'ja'.

De pilotpartners beoordelen de pilot op dit moment met gemiddeld een 7,5. Alhoewel maar zes geïnterviewden een cijfer hebben gegeven, is het zeker iets om trots op te zijn. Aldus verdient het vermelding.

### 5.3 Resultaten enquête

Naast de interviews is er ook een vraag gesteld aan de teamleiders middels een online enquête. Hierbij hebben alle werkleiders binnen deze pilot antwoord gegeven op de volgende vraag:

#### Kunnen jouw deelnemers doorontwikkeld worden naar een hogere trede binnen of buiten WSD?



Figuur 7: Potentie doorontwikkeling deelnemers

In figuur 7 wordt duidelijk dat tien deelnemers volgens de teamleiders doorontwikkeld kunnen worden naar een hogere trede binnen of buiten WSD. Zes deelnemers zitten nu op de juiste trede en hebben op dit moment hun maximale ontwikkelpotentie benut.

Deze vraag is niet van toepassing geweest op drie deelnemers. Deze deelnemers hebben namelijk geen dienstverband meer bij WSD.

## 6. Aanbevelingen

In de afgelopen twee jaar zijn de deelnemers intensief gevolgd. In deze periode zijn er belangrijke leerpunten naar voren gekomen die zijn omgezet in aanbevelingen voor de verdere doorontwikkeling van deze pilot. Hieronder betreft een overzicht van aanbevelingen uit de eerste evaluatie, aangevuld met aanbevelingen die voortkomen uit de inzichten opgedaan in de tweede evaluatie.

### **Aanbeveling 1: Communicatie naar betrokken partijen**

Uit de evaluatie is gebleken dat het niet gelukt is om alle direct betrokkenen vooraf duidelijk of naar wens te informeren over de aanpak en achterliggende gedachten van de pilot. Dit uitte zich bij aanvang van de pilot met name op beleidsniveau bij de gemeenten. Niet alle betrokken stakeholders van de gemeenten van WSD voelden zich tijdig en volledig geïnformeerd. Daarnaast is gebleken dat het helpend kan zijn om een communicatiemiddel te creëren waarmee de deelnemers zelf met de juiste info een beter beeld krijgen van de pilot en wat dit voor hen betekent. Inburgeringsconsulenten van gemeenten en Trajectconsulenten Nieuwe Nederlanders van WSD zouden beter gefaciliteerd kunnen worden om dit verhaal over te brengen. Ook geldt dit punt voor de interne organisatie van WSD (met name werkleiding). Het is belangrijk om ook hen op een juiste en volledige wijze te informeren omtrent de pilot en wat er hierin van hen wordt verwacht. Tot slot is het in het kader van de lokale verankering tevens van belang dat overige betrokken partijen in het speelveld goed geïnformeerd zijn.

Aanbevolen wordt om te onderzoeken wat verbeterd kan worden in de communicatie richting diverse betrokken partijen (gemeenten, inburgeraars, interne organisatie en partijen in het bredere speelveld).

### **Aanbeveling 2: Verscherping van het proces**

Uit de interviews komt naar voren dat het te doorlopen proces (en dan met name de taken en verantwoordelijkheden) aanscherping verdient. Belangrijk hierbij is het inzichtelijk maken van de rechten en plichten die de deelnemer heeft als zijnde medewerker van WSD. Dit zodat zij beter weten wat er van hen verwacht wordt in bepaalde situaties die zich (kunnen) voordoen (zoals bijvoorbeeld ziekte of uitval van inburgeringslessen in verband met schoolvakanties).

Ook ten behoeve van teamleiders mogen de processen verscherpt worden (zoals bijvoorbeeld ten aanzien van registratie van uren en verzuim). Vervolgens dient dit op heldere wijze gecommuniceerd te worden, zodat er bij hen geen onduidelijkheden meer bestaan. Aandachtspunt bij het verscherpen van het proces is tevens het minimaliseren van de administratieve lasten voor teamleiders.

Aanbevolen wordt het opgezette interne proces te complementeren, verscherpen en te verfijnen in samenwerking met de betrokken partijen om dit vervolgens nauwkeurig en duidelijk vast te leggen en te delen met eenieder wiens werk het raakt.

### **Aanbeveling 3: Uitkeringsonafhankelijkheid en belastbaarheid inburgeraars**

Gebleken is dat alle betrokken partijen de druk benoemen die werken gecombineerd met inburgeren op de deelnemer legt. Het initiële idee dat deelnemers een fulltime arbeidsovereenkomst aangaan tijdens inburgering is niet haalbaar gebleken in combinatie met de privésituatie en het energieniveau van de deelnemers.

De gemiddelde contracturen van de pilotdeelnemers ligt op 25 uur. Zeven deelnemers hebben hun contracturen verhoogd tijdens deze pilot. Hiervan hebben vier deelnemers hun contracturen licht verhoogd tijdens inburgering met maximaal drie uur. Bij de overige drie deelnemers zijn de contracturen verhoogd na inburgering. Twee van de drie deelnemers zijn hierbij fulltime bij WSD gaan werken. De contracturen van tien pilotdeelnemers zijn tijdens en na inburgering gelijk gebleven.

Het onderzoek wijst bovendien uit dat zeven deelnemers middels deze pilot uitkeringsonafhankelijk zijn geworden tijdens inburgering. Dit zijn alleenstaande deelnemers die uitkeringsonafhankelijk zijn geworden, omdat de inkomensgrens voor deze groep lager ligt dan bij de groep gehuwden.

Gehuwde deelnemers binnen de pilot zijn nog steeds deels afhankelijk van een uitkering. Dit heeft te maken met de belastbaarheid van de deelnemers, waardoor er niet meer uren gewerkt kunnen worden. Daarnaast hebben de partners van deze deelnemers geen betaald werk en genereren op deze manier geen inkomsten voor het gezin.

Aanbevolen wordt om in het vervolg van deze pilot meer te sturen op uitkeringsonafhankelijkheid voor gehuwden. Door in te zetten op betaald werk voor beide partners wordt de kans op uitkeringsonafhankelijkheid tijdens en/of na inburgering aanzienlijk vergroot.

### **Aanbeveling 4: Financieel**

WSD doet op dit moment een flinke investering per deelnemer. Op lange termijn is dat voor de organisatie niet rendabel en derhalve niet houdbaar.

Aanbevolen wordt om in het vervolg van deze pilot zoveel mogelijk deelnemers buiten de infrastructuur van WSD te laten werken. Op deze manier kan WSD meer inkomsten genereren door de hogere netto toegevoegde waarde van de deelnemers.

Ook wordt aanbevolen om de beschikbaarheid van deelnemers ten aanzien van werk te vergroten door op enig moment de inburgeringsuren terug te schroeven. Op deze manier kunnen deelnemers meer productiviteit leveren waardoor uiteindelijk ook meer inkomsten door WSD kunnen worden gegenereerd. Hierbij is het wel belangrijk dat de deelnemer nog steeds voldoende tijd heeft om binnen de gestelde inburgeringstermijn zijn of haar inburgeringstraject succesvol af te ronden.

### **Aanbeveling 5: Ontwikkeling binnen werkleerlijnen**

Alle deelnemers van de pilot zijn gestart in een werkleerlijn. Het doel is dat de deelnemers zich ontwikkelen op gebied van werknemers- en vakvaardigheden. Voor iedere werkleerlijn is er een ontwikkelmap aanwezig. Met behulp van deze map kunnen medewerkers zich ontwikkelen. Hierbij worden ze ondersteund door de teamleiders en/of werkbegeleiders van WSD. Tevens kan de voortgang van de ontwikkeling van de medewerker hierin worden gemonitord.

Uit het onderzoek wordt duidelijk dat 18 van de 19 personen binnen de werkleerlijnen op dezelfde trede zijn blijven werken. Dit terwijl volgens de teamleiders 10 mensen doorontwikkeld kunnen worden naar een hogere trede. Hierdoor blijven sommige deelnemers onnodig lang op dezelfde werkplek werkzaam.

Aanbevolen wordt om meer focus aan te brengen op de (door)ontwikkeling van de deelnemers.

Volgens de geïnterviewde teamleiders en deelnemers leren nieuwkomers sneller werknemers- en vakvaardigheden aan als de deelnemers in eigen taal kunnen worden benaderd. De inzet van een jobcoach en/of werkbegeleider die de taal van de deelnemers spreekt en de culturele achtergrond begrijpt, zou van grote meerwaarde kunnen zijn. Verwacht wordt dat de ontwikkeling van de deelnemers op de werkvloer op deze manier versneld kan worden.

Tevens wordt aanbevolen om de taalbarrière te verkleinen door meer in te zetten op de taalontwikkeling en door directe vertaling op de werkvloer mogelijk te maken.

## 7. Vervolg

De pilot is gestart met een groep van 19 deelnemers. Deze deelnemers zijn inmiddels ruim twee jaar gevolgd en op twee momenten uitgebreid geëvalueerd. Hoewel wij de deelnemers zullen blijven volgen, starten wij op 3 februari 2025 met een nieuwe pilotgroep. Er worden wederom 20 deelnemers geselecteerd die tijdens inburgering betaald werk gaan verrichten bij WSD en op deze manier sneller participeren in de Nederlandse samenleving.

De aanbevelingen uit de eerste en tweede evaluatie worden overgenomen en geïntegreerd in de opzet van deze nieuwe pilotgroep. In het kader van het Startbanen project heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid financiële middelen ter beschikking gesteld om deze aanbevelingen door te kunnen voeren.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een onderzoeksbureau ingeschakeld om onderzoek te doen naar de ervaringen van WSD tijdens de pilot Inburgeren in Dienstverband. Hier worden belangrijke leerpunten met elkaar gedeeld met als achterliggend doel om innovatieve manieren te vinden om inburgering en werk sneller en effectiever te integreren.

De gemeenten en organisaties die deelnemen aan het project Startbanen komen periodiek bij elkaar om ervaringen met elkaar te delen.

Met de WSD-gemeenten is afgesproken dat in januari 2026 de eindevaluatie van deze pilot plaats zal vinden. Dan wordt gekeken op welke manier WSD deze pilot om kan zetten naar een vaste dienstverlening voor alle inburgeraars.

## 8. Bijlagen

### 9.1. Kenmerken deelnemers

#### 9.1.1. Geslacht deelnemers

Geslacht	Aantal	Toelichting
Man	17	
Vrouw	2	

#### 9.1.2. Afkomst deelnemers

Afkomst	Aantal	Toelichting
Syrië	9	
Eritrea	3	
Jemen	2	
Somalië	2	
Iran	1	
Afghanistan	1	
Rusland	1	

#### 9.1.3. Leeftijd deelnemers

Leeftijd	Aantal	Toelichting
18 tot 27 jaar	6	20, 22, 22, 25,25, 26
27 tot 30 jaar	0	
30 tot 35 jaar	2	33,34
35 tot 40 jaar	3	35, 37, 38
40 tot 45 jaar	0	
45 tot 50 jaar	2	45, 47
50 tot 55 jaar	3	50, 51, 53
55 tot 60 jaar	2	55, 58
60 tot 65	1	61

#### 9.1.4. Status inburgering van deelnemers

Status inburgering	Aantal	Toelichting
Bezig met inburgering	9	
Inburgeringstraject afgerond	10	

#### 9.1.5. Wet inburgering

Wet inburgering	Aantal	Toelichting
Wet Inburgering 2013	11	
Wet Inburgering 2021	8	



### 9.1.6. Loonwaarde

Loonwaarde	Aantal	Toelichting
0% tot 30%	0	
30% tot 35%	1	31
35% tot 40%	2	36, 39
40% tot 45%	1	41
45% tot 50%	4	45,46, 47, 49
50% tot 55%	3	50, 50, 52
55% tot 60%	4	55, 55, 58, 59
60% tot 65%	3	60, 60, 60
65% tot 70%	0	
70% tot 100%	0	
Onbepaald	1	Van één deelnemer is de loonwaarde niet vastgesteld

### 9.1.7. Ziekteverzuim

Ziekteverzuim	Aantal	Toelichting
<b>0%</b>	0	
<b>1% tot 5%</b>	6	1,2% - 1,6% - 2,2% - 2,5% - 2,8% - 2,8%
<b>5% tot 10%</b>	4	5,9% - 6,7% - 8,2% - 9,6%
<b>10% tot 15%</b>	1	11,5% - 11,5%
<b>15% tot 20%</b>	1	17%
<b>20% - 25%</b>	1	20,3%
<b>25% - 30%</b>	0	
<b>30% - 35%</b>	1	34,3%
<b>35% - 40%</b>	1	41,5%
<b>45% - 50%</b>	0	
<b>nvt</b>	3	Deze deelnemers hebben geen dienstverband meer

### 9.1.8. Leerlijn en Werkplek

Leerlijn	Werkplek	Aantal	Toelichting
<b>Logistiek</b>	Textielsorteercentrum (TSC)	7	Trede 4
<b>Groen</b>	Groen	4	Trede 3
<b>Schoonmaak</b>	DSC	1	Trede 3
<b>Productie</b>	Productie	3	Trede 4
<b>Facilitair</b>	Rijwielstalling	1	Trede 3
<b>N.v.t.</b>	N.v.t.	3	Geen dienstverband meer

### 9.1.9. Urenverdeling

Uren Arbeidscontract	Uren Inburgering bij WSD	Extra toelichting
16	0	Deelnemers is overgestapt naar een andere taalschool i.v.m. hoog taalniveau
20	9	Inburgeringworkshops inmiddels afgerond, volgt nog taallessen
20	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
20	0	Deelnemer is overgestapt naar andere taalschool, omdat hij niet volledig tevreden was over de taallessen bij WSD. Deelnemers valt nog onder de Wet Inburgering 2013.
23	9	Inburgeringworkshops inmiddels afgerond, volgt nog taallessen
23,5	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
24	9	Inburgeringworkshops inmiddels afgerond, volgt nog taallessen
25	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
26	9	Inburgeringworkshops inmiddels afgerond, volgt nog taallessen
26	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
28	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
29	9	Inburgeringworkshops inmiddels afgerond, volgt nog taallessen
30	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
33	9	Volgt taallessen en moet nog inburgeringsworkshops gaan volgen.
36	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.
36	0	Inburgeringstraject volledig afgerond.

\* Drie deelnemers hebben geen dienstverband meer

## 9.2. Klantreis Inburgeren in Dienstverband

**LEGENDA:** Inburgeraar – medewerker / P&O / Beheerconsulent / Werkleider/lijn / Bedrijfsbureau / Matching / CPA / Manager trajecten / Teamleider trajecten / Trajectconsulent / Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders / PIP consulent / Werkacademie / Coaches / Loonwaardemeter / Werkgever

### Inburgeren in een dienstverband:

Minimaal 8 uur werken naast taallessen, workshops, Inburgeringsstage

- Maand 1: start Taallessen/Workshops
- Maand 3: start Inburgeringsstage
- Maand 4: start Dienstverband



### 2) OPTIONEEL: Informatief gesprek Inburgeraar, Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders en PIP consulent

Bij interesse vanuit de inburgeraar wordt er een driegesprek ingepland, inburgeraar, PIP consulent en Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders. Hierbij kan de inburgeraar goed geïnformeerd worden over de concrete uitwerking, kan hij vragen stellen.

### 1) Inburgeraar volgt Z-route bij WSD

(na aanmelding door PIP-consulent);

1a) Indien nieuwe aanmelding PIP consulent informeert over optie Inburgeren in dienstverband vooraf tijdens brede intake. Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders informeert tijdens intake nogmaals en verdiept de optie tot Inburgeren in een dienstverband.

1b) Reeds in Z-route Inburgeraar wordt individueel geïnformeerd op basis van inschatting Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders.

### 3) Inburgeraar neemt een besluit om al dan niet deel te nemen (zolang geldt 'op vrijwillige basis') en bespreekt dit met de Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders.

#### 3a) Geen deelname

Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders stelt PIP consulent op de hoogte. Vastgelegd wordt dat inburgeraar niet wil deelnemen, geagendeerd wordt hier over een half jaar nog eens over te beginnen.

#### 3b) Wel deelname

Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders brengt PIP consulent op de hoogte. PIP consulent neemt contact op met klantmanager Werk en laat weten bij wie Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders terecht kan.



#### 6) Alle benodigde papieren op orde maken

- bankpas etc.

#### 8) Beoordelen of werkopdracht uit te voeren is

8a) Intern;

- P&O draagt verantwoordelijkheid en checkt op volledigheid, helderheid, maakbaarheid, haalbaarheid (planning).

8b) Extern;

Beheerconsulent en matching

#### 4) Inburgeraar uitnodigen voor een intake

Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders nodigt de inburgeraar uit voor een intake op locatie taallessen of Inburgeringsstage.

*Vanaf hier spreken we over 'medewerker', net als bij reguliere aanmeldingen.*

#### 5) Intake voeren met de potentiële medewerker

Er wordt 1 gesprek gevoerd.

- Er wordt extra informatie verzameld over de achtergrond, leefgebieden, beperkingen, CV met arbeidservaring.
- Sturen op zelfsturing; wat wil je de medewerker behalen/ontwikkelen? Waar ligt zijn motivatie?

#### 7) Werkopdracht maken (wordt automatisch verstuurd naar P&O)

- Er wordt gewerkt met een werkopdracht voordat de plaatsing van een medewerker gerealiseerd is. Werkopdracht heeft dezelfde einddatum als de Inburgeringsstage.

LET OP! Financieel plan richting de gemeente voor volledige uren dienstverband (uren taallessen, Inburgeringsstage, Workshops en werken). Werkopdracht plaatsing enkel voor uren werken en arbeidscontract van 7 maanden voor volledige uren.



## 9) Plaatsing

9a) Plaatsing intern;

JA

- P&O checkt op formatie en indien ja, informeert P&O de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders over de aangewezen werkplek en werkleider.

9AA) JA

- De trajectconsulent Nieuwe Nederlanders heeft een gesprek met de medewerker ter voorbereiding op de werkplek, indien het een andere plek dan Inburgeringsstage betreft.

NEE

- Op basis van de werkopdracht wordt er binnen 3 weken beoordeeld welke andere werkplek toegewezen kan worden. P&O is bekend met de beschikbare ontwikkelingsplekken.

9B) Plaatsing extern;

- Kennismaking tussen matching en medewerker. De trajectconsulent Nieuwe Nederlanders aanwezig.

- Groepsdetachering

- Matching checkt op formatie en de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders is betrokken bij de warme overdracht

- Individuele detachering

- CV, warme kennismaking, verwachtingen managen medewerker

- Beheerconsulent en matching

- Afspraken maken bij én verwachtingen managen werkgever

- Beheerconsulent

- Sollicitatie bij de werkgever

- Medewerker, werkgever, beheerconsulent

## 10) Loonwaardemeting in gang zetten zodra werkplek bekend is

- Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders meldt de medewerker aan voor loonwaardemeting

### Loonwaarde op Inburgeringsstageplek

Loonwaardemeter plant de loonwaardemeting in binnen 2 weken en geeft een terugkoppeling aan de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders.

### Loonwaardemeting nieuwe plek

Loonwaardemeting op dag -1.

*Pas na de Loonwaardemeting kan het dienstverband worden aangegaan.*



- JA  
Zie stap 11  
Beheerconsulent
- NIET DIRECT BESCHIKBAAR
  - Opnieuw matchen en checken op formatie  
Matching
  - Indien 3 keer 'nee', dan is werkopdracht niet haalbaar en ga je terug naar stap 8.

Matching koppelt terug aan trajectconsulent Nieuwe Nederlanders.  
Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders maakt een nieuwe werkopdracht voor de medewerker.

### 11) Plaatsingsgesprek/ warme overdracht

Er vindt een plaatsingsgesprek plaats met werkleider, medewerker en trajectconsulent Nieuwe Nederlanders. Op basis van de werkopdracht wordt de ontwikkelopdracht besproken met de medewerker.

### 12) Mutatie maken

- **Trede 3 en4**
  - Het doorgeven van de gegevens voor de mutatie aan P&O  
Werkleider
  - Opstellen en uitvoeren  
P&O stelt het op en CPA voert het uit
  - De mutatie controleren op volledigheid en aanvullen  
CPA
- **Trede 2**
  - Beheerconsulent stuurt mutatie door naar CPA.  
CPA stelt de overeenkomst op.

### 13) Trajectregistratie in Compas (inclusief factuur module);

### 15) Werkplek organiseren

Zijn er aanpassingen nodig, wie begeleidt, waar wordt iemand te werk gesteld?

## 16) Overeenkomst bespreken met de medewerker

16a) Overeenkomst intern;

CPA maakt op basis van de mutatie de overeenkomst, vanuit CPA wordt het via P&O naar de werkleiding gestuurd. Na ondertekening wordt het door de werkleiding naar CPA gestuurd ter archivering.

16b) Overeenkomst extern;

CPA maakt op basis van de mutatie de overeenkomst, vanuit CPA wordt het naar de beheerconsulent gestuurd. De beheerconsulent zorgt voor een ondertekening en stuurt de getekende overeenkomst terug naar CPA.



## 17) Terugkoppeling naar de gemeente

Dat de medewerker start. Wanneer en waar.

## 18) Medewerker start op werkplek

### 19) Bespreken van doelen en verwachtingen

- De huisregels en de checklist introductie worden doorgenomen. En de werkopdracht wordt besproken.
  - Intern
- CPA levert checklist aan, werkleider/lijn spreekt het door met de medewerker
  - Extern

Medewerker, werkgever, beheerconsulent

## 21) De medewerker wordt ingewerkt

Er wordt gezorgd voor een goede landing van de medewerker in de organisatie. Er wordt een buddy toegewezen.

## 23) De medewerker laten ontwikkelen, observeren en signaleren van (afwijkend) gedrag;

- **Trede 3 en 4**

- Werkleider/lijn voert de werkopdracht uit, bespreekt tussentijdse voortgangen van de medewerker, monitort de rapportage op inhoud en voert evaluatiegesprekken met medewerker.
- P&O toetst de voortgang van de medewerker met de werkleider/lijn, bewaakt de uitvoering van de werkopdracht en adviseert met betrekking tot uit te voeren acties/interventies.

*Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders indien relevant*

- **Trede 2**

Monitoren en beoordelen van het functioneren van de medewerker.

*Werkgever, beheerconsulent ondersteunt waar nodig. Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders indien relevant.*

## 20) De medewerker krijgt een rondleiding en kennismaking in detail

*(niet nodig als werkplek = Inburgeringsstageplek)*

## (22) Optioneel: aanpassingen realiseren op de werkplek

- Intern

Medewerker, werkleider/lijn, trajectconsulent Nieuwe Nederlanders (KAM beheerder)

- Extern

Medewerker, werkgever, beheerconsulent, trajectconsulent Nieuwe Nederlanders (KAM beheerder)

*Afstemming met de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders is cruciaal in verband met financiering.*





## (24) Optioneel: trainingen, opleidingen en coaching verzorgen

Afstemming met trajectconsulent Nieuwe Nederlanders is cruciaal

### 24.1) Trainingen en opleidingen

Medewerker, werkleider/lijn, trajectconsulent en werkacademie

- De werkacademie bepaalt of er aan de vraag kan worden voldaan; verduidelijken van de leervraag, bepalen of de training doorgaat, versturen van een uitnodiging, uitvoeren van de training, houden van evaluatiegesprekken met de medewerker.

### 24.2) Coaching

Werkleiding vraagt de coach om een traject te starten met de medewerker

*Medewerker, werkleider/lijn, coaches*



I

## 25) Bespreken van de formele evaluatie en een terugkoppeling geven

De werkleider/lijn informeert P&O, rapporteert aan P&O als er een kans gaat bestaan dat geformuleerde doelen eerder, later of niet gerealiseerd gaan worden en gaat samen op zoek naar mogelijke interventies. Dit wordt direct teruggekoppeld aan de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders.

- **Trede 3 en 4**

Medewerker, werkleider/lijn, P&O.

Optioneel; trajectconsulent Nieuwe Nederlanders (tenzij eindevaluatie)

- P&O volgt op input van de werkleider/lijn gedurende het ontwikkeltraject van de medewerker om zo te weten waar een medewerker in zijn ontwikkeling staat.
- Werkleider/lijn zorgt voor het tijdig invullen van het evaluatieformulier en deze wordt tijdig voor het evaluatiegesprek toegestuurd naar de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders.
- Er worden 3 maandelijkse evaluatiegesprekken gevoerd

- **Trede 2**

Medewerker, werkgever, beheerconsulent, matching, terugkoppeling aan de trajectconsulent Nieuwe Nederlanders (indien relevant) afstemming aan de gemeente

## 25a) Achter op schema werkopdracht (hierin diverse opties)

- Actie op bevinding naar stap 9.
- Werkopdracht terug/niet haalbaar
- Andere werkplek
- Overplaatsen
- Werk geen optie

*P&O of beheerconsulent*

- **Training aanbieden**  
Werkacademie
- **Aanvullende interventies**  
P&O denkt mee hoe deze in te vullen
- **Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders wordt geïnformeerd en aanvullende dienstverlening wordt vastgesteld en aangevraagd**  
Trajectconsulent

## 26c) Voor op schema werkopdracht (hierin diverse opties)

- Actie op bevindingen (moeilijkere taken geven, loonwaardemeting)
- Bijstellen van de werkopdracht (trede/werkplek)

Naar gelang de ontwikkeling kan P&O (intern) of matching (extern) op zoek naar een volgende passende werkplek.

## 26b) Op schema werkopdracht (hierin volgorde)

- Doorgaan met het ontwikkeltraject
- Eindevaluatie
- Nieuwe werkopdracht



## 27) Eindevaluatie

Tegen het einde van de werkopdracht (en dus ook Inburgeringsstage) vindt een eindevaluatie plaats. Hierbij sluiten werkleider, medewerker, trajectconsulent Nieuwe Nederlanders en trajectconsulent aan. Dit betreft het moment dat de overdracht plaatsvindt de medewerkers van Trajectconsulent Nieuwe Nederlanders, naar de Trajectconsulent.

### 9.3. Voorbeeld arbeidsovereenkomst

#### **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

In het kader van de arbeidsparticipatie

#### **De ondergetekenden:**

1. Werkpartners B.V., gevestigd en kantoorhoudende in BOXTEL aan de Schouwrooij 20, in dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar gevolmachtigde de heer M. Christiaens, hierna te noemen '**werkgever**',

en

hierna te noemen '**Werknemer**',

**verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:**

#### **Artikel 1           Aanvang en duur overeenkomst**

Werknemer treedt voor bepaalde tijd in dienst van werkgever. De overeenkomst gaat in op .....en duurt tot ..... De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het enkele verloop van de tijd waarvoor zij is aangegaan. Opzegging is dan niet vereist. Conform artikel 7:668 lid 1 Burgerlijk Wetboek wordt nu reeds aangezegd dat de arbeidsovereenkomst dan zal eindigen, behalve als er andere afspraken worden gemaakt.

#### **Artikel 2           Proeftijd**

Er wordt wederzijds een proeftijd in acht genomen van één maand. In de proeftijd kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen beëindigen.

#### **Artikel 3           Detachering**

Gedurende de duur van deze overeenkomst wordt werknemer gedetacheerd naar derden (hierna te noemen: inlener) en verricht hier werkzaamheden in de functie van ..... als bedoeld in de cao Aan de Slag.

#### **Artikel 3a          Inburgeringsverplichtingen**

Het is werkgever bekend dat op werknemer inburgeringsverplichtingen rusten in de vorm van een inburgeringscursus, e.e.a. conform de cursusovereenkomst die werknemer heeft gesloten met WSD (welke als bij deze overeenkomst is gevoegd). Werknemer zal door werkgever in staat worden gesteld om de inburgeringscursus onder werktijd te volgen. De werkzaamheden in het kader van de inburgeringscursus en de daarmee gepaard gaande tijd wordt in het kader van deze arbeidsovereenkomst als 'arbeid' en arbeidstijd'

aangemerkt (en dus betaald). Werknemer verplicht zich er dan ook toe dat hij alle verplichtingen die op hem rusten uit hoofde van de cursusovereenkomst nakomt, bij gebreke waarvan werkgever arbeidsrechtelijke maatregelen kan treffen.

#### **Artikel 4 Salaris**

1. De werknemer werkt gemiddeld ... uur per week in een rooster dat de werknemer samen met de leidinggevende is overeengekomen. De werktijden kunnen om organisatorische redenen gewijzigd worden.
2. Voor .... contracturen per week, bedraagt het salaris € ....., bruto per maand.

#### **Artikel 5 Verlof**

De verlofregeling volgens de geldende cao is van toepassing.

Vanaf de ingangsdatum van deze nieuwe overeenkomst tot het nieuwe kalenderjaar heeft werknemer recht op .... verlofuren; vanaf het nieuwe kalenderjaar tot de einddatum van deze overeenkomst heeft werknemer recht op .... verlofuren.

#### **Artikel 6 Arbeidsongeschiktheid**

Conform artikel 8 van de cao Aan de Slag heeft de werknemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken recht op 100% doorbetaling van het laatstverdiende loon. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt, heeft werknemer over de volgende periode van 52 weken, het tweede ziektejaar, recht op 70% doorbetaling van het laatstverdiende loon.

#### **Artikel 7 Onkosten**

##### **Geen recht op woon werk verkeer**

Werknemer heeft geen recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform artikel 7 lid 1 van de cao Aan de Slag.

##### **Wel recht op woon werk verkeer**

1. Werknemer heeft recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform artikel 7 lid 1 van de cao Aan de Slag.
2. Onkostenvergoedingen vervallen in geval werknemer langer dan 6 weken afwezig is wegens ziekte. Het recht op vergoeding herleeft vanaf de maand volgend op de maand van werkhervatting.

##### **Collectief met eigen bijdrage**

1. Werknemer maakt gebruik van georganiseerd vervoer en heeft daarom geen recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer. Werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd van  
€ 33,41 netto per maand bij 5 werkdagen per week. Bij minder dan 5 werkdagen per week wordt dit bedrag aangepast. Deze eigen bijdrage wordt periodiek geïndexeerd. Werknemer gaat ermee akkoord dat dit bedrag maandelijks wordt ingehouden op het loon.
2. Onkostenvergoedingen vervallen in geval werknemer langer dan 6 weken afwezig is wegens ziekte. Het recht op vergoeding herleeft vanaf de maand volgend op de maand van werkhervatting.

### Collectief zonder eigen bijdrage

Werknemer maakt gebruik van georganiseerd vervoer en heeft daarom geen recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer. Er is geen eigen bijdrage verschuldigd.

#### **Artikel 8 Overige arbeidsvoorwaarden**

Op deze overeenkomst is de [Cao Aan de Slag](#) van toepassing. Deze cao en mogelijke toekomstige wijzigingen en aanvullingen daarvan vormen een geheel met de arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 9 Verplichtingen**

1. Werknemer verplicht zich in voorkomende gevallen alle door of namens opdrachtgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten en is verplicht zich hierbij te houden aan de regels welke gelden in het bedrijf van de opdrachtgever.
2. Werknemer is verplicht zich te houden aan de verplichtingen die volgen uit het bepaalde bij of krachtens de Arbowet en aanwijzingen die daarmee verband houden op te volgen. Wanneer de werknemer zonder gegronde reden weigert daaraan uitvoering te geven, kan een sanctie opgelegd worden, conform artikel 10 van de cao Aan de Slag, en kan werkgever of opdrachtgever op geen enkele wijze aansprakelijk gesteld worden voor schade die als gevolg daarvan optreedt.

#### **Artikel 10 Tussentijdse opzegging**

Beide partijen zijn bevoegd deze overeenkomst tussentijds op te zeggen met inachtneming van de opzegtermijn als gesteld in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.

#### **Artikel 11 Ontbindende voorwaarde**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege in het geval en op het moment dat:

- de loonkostensubsidie of andere (begeleidings)vergoedingen ten behoeve van de werknemer eindigen of verminderen door wijziging of intrekking in de Participatiewet zoals deze geldt op de dag van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst en/of door latere regelingen ter vervanging van de Participatiewet en/of door wijziging van de gemeentelijke regelingen en/of gemeentelijk beleid en/of door een desbetreffend besluit van de gemeente of andere instelling; of
- werknemer niet meer valt onder de definitie van het begrip werknemer als omschreven in artikel 1.1. lid 1 sub b van de Cao Aan de Slag; of
- de (tijdelijke) verblijfsvergunning van de werknemer niet verlengd of ingetrokken wordt, waardoor arbeid niet langer vrij is toegestaan en werkgever de werknemer geen werkzaamheden meer mag laten verrichten.

## **Artikel 12 Nevenwerkzaamheden**

1. Indien werkgever een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om nevenwerkzaamheden te verbieden, is het de werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst verboden om op welke wijze dan ook, direct of indirect, nevenactiviteiten te verrichten die strijdig zijn met de belangen van c.q. concurreren met de activiteiten van werkgever, dan wel die de prestaties of inzet van de werknemer bij c.q. ten behoeve van de werkgever nadelig beïnvloeden.
2. Werknemer moet de werkgever toestemming vragen voorafgaand aan het verrichten van nevenwerkzaamheden. Toestemming wordt enkel schriftelijk verleend.
3. Werkgever mag de toestemming weigeren als hij daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft. Die wordt dan schriftelijk aan werknemer kenbaar gemaakt.

## **Artikel 13 Geheimhoudingsplicht**

De werknemer zal zowel gedurende als na beëindiging van de dienstbetrekking volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens en activiteiten van de werkgever of opdrachtgever welke hem bekend zijn geworden, voor zover deze gegevens een vertrouwelijk karakter hebben, ongeacht of aan hem door werkgever of opdrachtgever uitdrukkelijke geheimhouding is opgelegd.

## **Artikel 14 Contactpersoon bij de werkgever**

De contactpersoon van betrokkene bij de werkgever is....., ....., telefoonnummer .....

## **Artikel 15 Verklaring**

**De werknemer verklaart te hebben ontvangen:**

- **een getekend exemplaar van deze overeenkomst;**
- **een exemplaar van de cao Aan de Slag;**

**Aldus overeengekomen en getekend,**

**Namens werkgever,**

M. Christiaens  
Werkpartners B.V.

**werknemer,**

....

## 9.4. Voorbeeld overeenkomst Z-Route

**Cursus contractnummer** : getal+2 letters

**Deelnemer nr.** : [uit Compas]

De ondergetekenden:

WSD, hierna te noemen '**Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**',

en

##10141.1# ##10102#, ##10201#, ##10202# te ##10203#, geboren op ##10122.2# te ##10123#, hierna te noemen '**Deelnemer**',

Hierna gezamenlijk te noemen '**Partijen**',

### **Komen als volgt overeen:**

#### **Artikel 1 Profiel, duur en geen arbeidsovereenkomst**

1. De startdatum: dd/mm/jr en de verwachte einddatum: dd/mm/jr
2. Deze overeenkomst is geen arbeidscontract volgens het Burgerlijk Wetboek. Beide partijen willen ook niet zo'n contract afsluiten.

#### **Artikel 2 Inburgering Taal**

1. Aantal uren taallessen: 800.
2. Leslocatie: Best / Boxtel / Schijndel
3. De frequentie van de aangeboden cursus is maximaal 3 lesdagen van 3 uur per week.
4. De cursusinstituting biedt de volgende hoeveelheid ondersteuning aan de deelnemer: maximaal 9 uur per week.
5. De verwachte studiebelasting (incl. huiswerk) voor deelnemer is: maximaal 16 uur per week.
6. De cursusinstituting bewaakt de voortgang van de deelnemer en bespreekt dit waar nodig met de deelnemer en de klantregisseur.
7. De cursusinstituting is verplicht een aanwezigheidsregistratie te voeren.
8. De cursusinstituting is verplicht om voortgangstoetsen af te nemen.
9. De cursusinstituting behoudt zich het recht om het rooster en de locatie om organisatorische en/of onderwijsinhoudelijke redenen in overleg te wijzigen.

#### **Artikel 3 Inburgeringsworkshop**

1. Aantal uren workshops: 78.
2. Leslocatie: Best / Boxtel / Schijndel / Sint-Michielsgestel / Vught.
3. Workshop in te zetten tijdens de looptijd van het contract.
4. De frequentie van de aangeboden workshop is 1 dagdeel van 3 uur per week.
5. De cursusinstituting bewaakt de voortgang van de deelnemer en bespreekt deze indien nodig met de deelnemer en een contactpersoon van de betreffende gemeente.
6. De cursusinstituting is verplicht een aanwezigheidsregistratie te voeren.

#### **Artikel 4 Inburgeringsstage**

1. Aantal uren stage: 312.
2. Namens WSD zal (type naam contactpersoon WSD) optreden als contactpersoon voor deelnemer.
3. Locatie wordt nader bepaald in goed overleg met deelnemer.
4. Stage is in te zetten tijdens de looptijd van het contract.
5. De stage wordt in principe ingevuld met ongeveer 8 uur per week, echter kan de wekelijkse inzet variëren afhankelijk van de afspraken met de deelnemer, voor een duur van maximaal 9 maanden.
6. De cursusinstelling bewaakt de voortgang van de deelnemer en bespreekt deze indien nodig met de deelnemer en een contactpersoon van de betreffende gemeente.
7. De stage eindigt zodra er een betaald dienstverband wordt aangeboden. De inburgeringsstage vervalt, maar de overige onderdelen van het traject blijven doorgaan.

#### **Artikel 5 Vergoedingen**

1. Deelnemer ontvangt geen vergoeding voor de verrichten activiteiten.
2. Deelnemer kan een op declaratiebasis een tegemoetkoming in de reiskosten ontvangen tussen zijn/haar woonadres en de cursusinstelling.

#### **Artikel 6 Vrije dag, vakantierooster en ziekmelden**

1. Deelnemer kan, in overleg en met toestemming van zowel de cursusinstelling als een contactpersoon van de betreffende gemeente, een vrije dag opnemen.
2. De cursusinstelling hanteert een vakantierooster dat bedoeld is voor het plannen van vakantie door deelnemer.
3. Deelnemer stelt in geval van ziekte of verhindering zowel zijn contactpersoon bij leer/-werkplekverlener als zijn contactpersoon bij WSD zo spoedig mogelijk op de hoogte.

#### **Artikel 7 Opzegging en beëindiging programma**

2. Partijen kunnen de overeenkomst schriftelijk of per e-mail opzeggen wanneer, na grondig onderzoek en wederzijdse goedkeuring, blijkt dat deelnemer kan opschalen naar profiel BI of wanneer de deelnemer buiten de regio van WSD verhuist
3. Deze overeenkomst kan met onmiddellijke ingang tussentijds worden beëindigd indien:
  - deelnemer niet meewerkt aan het doel van deze plaatsing;
  - deelnemer de redelijke voorschriften of aanwijzingen van leer/-werkplekverlener niet opvolgt;
  - deelnemer zich op de werkplek in ernstige mate misdraagt;
  - deelnemer de verplichtingen voortvloeiende uit deze overeenkomst in ernstige mate verwaarloost;
  - met wederzijds goedvinden in onderling overleg met de contactpersoon van WSD en de betreffende gemeente.

#### **Artikel 8 Reglementen**

1. De cursusinstelling heeft een privacyreglement en klachtenreglement. Dit is te vinden op de website van WSD: [www.inburgerenmetwdsd.nl](http://www.inburgerenmetwdsd.nl)
2. Het privacyreglement en het klachtenreglement dient door de cursusinstelling aan de deelnemer worden overlegd.
3. De cursusinstelling heeft een onderwijsplan en deze wordt overlegd met de deelnemer.



### **Artikel 9 Examen**

Deelnemer mag geen examen afleggen zonder schriftelijke toestemming van de docent van WSD, op basis van de beoordeling van voortgangsrapportages. Dit document wordt ondertekend door zowel de cursist als de docent. Bij overtreding kan het examenresultaat ongeldig worden verklaard.

### **Artikel 10 Geheimhouding**

De deelnemer zal tijdens en na de plaatsing alle informatie en activiteiten van WSD geheimhouden. Dit geldt voor alle vertrouwelijke informatie, ook als niemand hem specifiek heeft gevraagd om het geheim te houden. Dit geldt ook als deelnemer zelf had kunnen begrijpen dat de informatie vertrouwelijk is.

### **Artikel 11 Gegevensuitwisseling met gemeente**

Deelnemer verklaart hierbij akkoord te gaan met het feit dat WSD zijn of haar persoonlijke gegevens, voortgangsinformatie en aanwezigheidsoverzichten mag delen met de betreffende gemeente, uitsluitend voor het doel van monitoring en begeleiding binnen het inburgeringstraject. Deze gegevens worden verwerkt volgens het privacyreglement van WSD.

### **Artikel 12 Toestemming uitwisseling persoonsgegevens Panteia**

Deelnemer geeft hierbij **wel / geen** (doorstrepen wat niet van toepassing is) toestemming aan WSD om mijn gegevens uit te wisselen met Panteia die het tevredenheidsonderzoek uitvoert voor Blik op Werk. Streept u niets aan, dan gaat u niet akkoord met het delen van de gegevens met Panteia.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in tweevoud, ondertekend te Boxtel op [datum ondertekening]

Namens WSD BV,  
Voor deze:



Mevrouw Edith Bakker  
Directeur Participatie

Datum: [datum van aanmaak document]  
Plaats van ondertekening: Boxtel

Deelnemer,  
Voor deze:

[Dhr./Mevr.] [VOORNAAM] [ACHTERNAAM]

Datum: [datum van aanmaak document]  
Plaats van ondertekening: Best / Boxtel /  
Schijndel