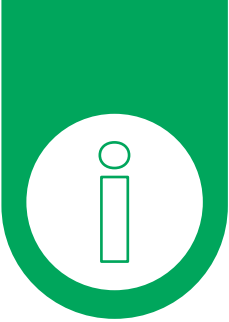


Het werk van de regievoerder inburgering

7 uitgangspunten voor het maken, evalueren en bijstellen van inrichtingskeuzes van het werk van regievoerders inburgering



Inhoudsopgave

Waarom deze handreiking?	3
Takenpakket regievoerders inburgering	4
Profiel van de regievoerder	6
7 uitgangspunten voor de inrichting van het werk van de regievoerder	7
1. Korte lijnen in het team	8
2. Intensiteit van de begeleiding	9
3. Intervisie en deskundigheidsbevordering	11
4. Inzet van ervaringsdeskundigheid	12
5. Samenwerking met ketenpartners	13
6. Administratieve werklast	14
7. Afstemming Wi2021 en P-Wet	15
Colofon	16



ONDERZOEK KENNISPLATFORM INCLUSIEF SAMENLEVEN

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) maakte deze handreiking op basis van de resultaten van een verkennend onderzoek in 2021 naar het werk en de werklast van dedicated klantmanagers, die specifiek voor statushouders werkten. We interviewden hiervoor beleidsmedewerkers en dedicated klantmanagers (die specifiek voor statushouders werken) in acht gemeenten. Het uitgebreide onderzoeksrapport vindt u [hier](#).



Waarom deze handreiking?



DOEL HANDREIKING

In deze handreiking bieden we je handvatten om afgewogen keuzes te maken als het gaat om de inrichting en facilitering van het werk van de regievoerders inburgering. We benoemen 7 punten die een uitgangspunt bieden voor beleidsmedewerkers om over de werklust en facilitering van de regievoerder te praten. Ook kunnen de punten worden gebruikt bij intervisiebijeenkomsten van regievoerders.



LEESWIJZER HANDREIKING

We starten met informatie over het takenpakket van regievoerders. Ook hebben we een vacaturetekst van de regievoerder inburgering opgesteld, die laat zien wat het werk van de regievoerder allemaal kan inhouden. Kern van de handreiking zijn 7 uitgangspunten die van invloed zijn op de kwaliteit van het werk van de regievoerder en op de werkbelasting. We leiden elk punt in, bieden enkele gespreksstarters (in de vorm van vragen) en geven een voorbeeld uit de uitvoeringspraktijk.



DEFINITIE REGIEVOERDER INBURGERING

Degene die binnen een gemeente verantwoordelijk is voor de regie op een individueel inburgeringstraject. Gemeenten hebben hier verschillende benamingen voor, zoals (*dedicated*) klantmanager, integratieconsulent, casemanager of specialist inburgering. In deze handreiking gebruiken we de overkoepelende term regievoerder inburgering.



VOOR WIE?

De handreiking is bedoeld voor beleidsmedewerkers en regievoerders inburgering van de gemeente.



AANLEIDING HANDREIKING

Met de ingang van de Wet inburgering 2021 hebben gemeenten de regie over de uitvoering van de inburgering. Waar voorheen de inburgering vooral een individuele aangelegenheid was van de inburgeraar, is de gemeente nu verantwoordelijk voor het aanbieden van inburgeringsaanbod en de begeleiding van inburgeraars – zowel statushouders als gezinsmigranten. Gemeenten hebben veel vragen over de organisatie van het werk van de regievoerders, die statushouders en gezinsmigranten onder de Wi2021 begeleiden bij hun inburgering en participatie. Wat komt er allemaal kijken bij de begeleiding van inburgeraars en wat is een realistische bandbreedte voor de caseload van een regievoerder? Wat zijn taken van de regievoerder en hoe kunnen zij ondersteund en gefaciliteerd worden?



Takenpakket regievoerders inburgering

2

TWEE HOOFDTAKEN

Regievoerders inburgering hebben een uitgebreid takenpakket waarin twee hoofdtaken te onderscheiden zijn: 1) 'regisseur' van het inburgeringstraject en 2) persoonlijke begeleider van de inburgeraar.



1. REGIEVOERING INBURGERING

Als regisseur van het inburgeringstraject voeren regievoerders taken uit die voortvloeien uit de **wettelijke taken** van gemeenten bij de inburgering. Zo zijn ze bijvoorbeeld verantwoordelijk voor de brede intake, het opstellen van het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) en de aanmelding van statushouders bij een taalschool. In de meeste gemeenten is de regievoerder ook verantwoordelijk voor de **administratieve taken** die bij deze onderdelen horen. Ook het **organiseren van randvoorwaardelijke zaken**, die deelname van de inburgeraar mogelijk maken, zoals het regelen van kinderopvang (en aanvragen toeslagen) en

reiskostenvergoeding horen bij het takenpakket van de regievoerder. In de praktijk hebben regievoerders vaak ook een rol in de **ontwikkeling van nieuw inburgeringsaanbod**. Regievoerders **onderhouden contacten met belangrijke ketenpartners**, zoals het COA, de uitvoerders van de maatschappelijke begeleiding, taalscholen en werkgevers. Ook **handhaving** behoort tot het takenpakket van de regievoerder. Dat wil zeggen, het dat verplichte onderdelen van de inburgering worden doorlopen en zo niet, dat waarschuwingen worden gegeven en sancties worden opgelegd.



Takenpakket regievoerders inburgering



2. PERSOONLIJKE BEGELEIDING

De regievoerder is daarnaast de **persoonlijk begeleider** van de inburgeraar in zijn of haar caseload. Regievoerders hebben de ervaring dat **intensieve begeleiding** nodig is om de doelgroep inburgeraars optimaal te ondersteunen bij het bereiken van het vereiste taalniveau en participatie (via betaald werk). Er zijn momenten in het inburgeringstraject dat de begeleiding intensiever is, bijvoorbeeld bij de start. Regievoerders investeren in deze fase in het **opbouwen van een vertrouwensband** met hun client. Ook investeren zij in deze fase in het **bijstellen van verwachtingen** van statushouders omtrent hun mogelijkheden en

kansen op de arbeidsmarkt. Een ander moment waar de begeleiding intensiever is, is wanneer een inburgeraar een participatieplek heeft gevonden, bijvoorbeeld een werkervaringsplek of betaalde baan. Regievoerders **ondersteunen** hun cliënten **op weg naar een participatieplek**. Zo gaan ze bijvoorbeeld mee naar een sollicitatiegesprek. Ook onderhouden regievoerders **contacten met de werkgever**, om de plaatsing en het verloop van het traject soepel te laten verlopen.



INFORMEEL CONTACT

De regievoerder stelt zich veelal op een **informele en laagdrempelige manier** op naar de inburgeraar. Dit uit zich in de manier van omgang: door het noemen van de statushouder bij de voornaam in plaats van de achternaam, door (door) te vragen naar hoe het met de kinderen gaat, of door bij mensen thuis op bezoek te gaan. Regievoerders geven inburgeraars vaak de mogelijkheid om hen ook **buiten kantooruren** en/of afspraakmomenten te **bereiken**, bijvoorbeeld via WhatsApp. Appen is een laagdrempelige vorm van contact en heeft als voordeel dat de boodschap via google translate vertaald kan worden.



Vacaturetekst: Profiel van de regievoerder

Wet inburgering 2021

Met ingang van de Wet inburgering 2021 ligt de regie over het inburgeringstraject van inburgeraars bij gemeenten. Dit biedt veel kansen om inburgeraars optimaal, vroegtijdig en op maat te kunnen begeleiden bij hun integratie en participatie in de Nederlandse samenleving. Onze regievoerders inburgering begeleiden zowel statushouders als gezinsmigranten onder de Wet inburgering 2021. De regievoerders zijn onderdeel van het team inburgeraars dat bestaat uit een beleidsmedewerker, teamleider, enkele regievoerders, gespecialiseerde jobhunters en een administratief medewerker. Het team werkt nauw samen met organisaties in de keten waaronder het COA, taalscholen, VluchtelingenWerk en onderwijsinstellingen.

WAT GA JE DOEN?

Als regievoerder ben je een duizendpoot: je hebt een breed takenpakket en schakelt op een werkdag tussen allerlei typen werkzaamheden, waaronder:

- Regievoeren op het inburgeringstraject
- Afstemming met alle betrokken organisaties
- Afnemen Brede Intake, opstellen PIP en voeren van voortgangsgesprekken
- Inburgeraars toeleiden naar leerroutes
- Inburgeraars begeleiden richting maximale participatie

Als regievoerder begeleid je inburgeraars in je caseload en neem je regie over alles wat bij het inburgeringstraject komt kijken. Regie nemen betekent niet dat je alles zelf doet; je zet samen met de inburgeraar en andere organisaties de lijntjes uit voor het te volgen traject. Regie nemen betekent ook dat je overzicht hebt en houdt op de vorderingen in het inburgeringstraject van de statushouders en gezinsmigranten in jouw caseload.

WIE BEN JIJ?

Kan jij verbinden, ben je in staat om verschillende rollen aan te nemen en te werken met meerdere disciplines? Ben je in je element in een levendige, diverse werkomgeving? Krijg je energie van het niet weten hoe je werkdag eruit ziet? Kun jij regie voeren en beheers je de kunst van meebewegen met verandering? Denk je in mogelijkheden in plaats van problemen?

Als regievoerder is het essentieel dat je affiniteit hebt met de doelgroep. Kan jij je verplaatsen in mensen met een andere achtergrond, ben je in staat je eigen culturele gedachtengoed te herkennen en los te laten? Heb je geduld en ben je bereid mensen een tweede kans te geven? Heb je humor en kan je relativeren?

WAT BIEDEN WE JE?

Een marktconform salaris. We bieden je de mogelijkheid trainingen te volgen over de Wet inburgering 2021 en – naar behoefte - andere trainingen.

We hebben een informele, collegiale organisatie, waarin onderling veel contact is (ook tussen beleid en uitvoering) en veel ruimte om onderling uit te wisselen en te sparren.

We zijn een lerende organisatie en **organiseren regelmatig intervisiebijeenkomsten.**

BEN JIJ DIE PRO-ACTIEVE DUIZENDPOOT? DAN IS DE ROL VAN REGIEVOERDER INBURGERING OP JOUW LIJF GESCHREVEN!

7

7 uitgangspunten voor de inrichting van het werk van de regievoerder



VRAGEN

Veel gemeenten hebben vragen over de werklast van de regievoerders: wat is een verantwoorde hoogte van de caseload waarbij de regievoerders de beoogde waarde van hun werk kunnen realiseren, kwaliteit kunnen leveren en ruimte hebben voor reflectie en professionele ontwikkeling?¹ Wat kenmerkt een goede regievoerder, en hoe kunnen regievoerders gefaciliteerd worden?



HOUVAST

Het nieuwe inburgeringsstelsel is nog maar kort in werking. De komende tijd moet in de praktijk steeds duidelijker worden wat rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn van de regievoerder en andere betrokken organisaties en professionals.

De nu volgende 7 uitgangspunten, gebaseerd op ons onderzoek, bepalen mede hoe regievoerders hun werk kunnen uitvoeren. De punten bieden houvast om over de werklast en facilitering van de regievoerder te praten, en hier doordachte inrichtingskeuzes voor te maken. Ook kunnen de 7 punten worden gebruikt bij intervisiebijeenkomsten van regievoerders.

UITGANGSPUNTEN HEBBEN INVLOED OP DE CASELOAD

Een van de te maken inrichtingskeuzes, is de hoogte van de caseload. Onder 'caseload' verstaan we de werklast voor regievoerders, uitgedrukt in het aantal te bedienen inburgeraars op basis van een fulltime¹ aanstelling. Vanuit gemeenten komen veel vragen over wat een werkbaar caseload is voor regievoerders die inburgeraars begeleiden.

Doordat de hoogte van de caseload en de benodigde intensiteit van begeleiding die inburgeraars nodig hebben, fluctueren, is het van belang om telkens in gesprek te blijven over de werklast. De 7 uitgangspunten die we hieronder bespreken, hebben elk een effect op de

werkbelasting van de regievoerder. Bij het bepalen van de caseload kan het helpen deze uitgangspunten na te lopen en per punt inzichtelijk te maken wat de gemaakte inrichtingskeuzes voor de werkbelasting betekenen.

DE 'IDEALE' CASELOAD

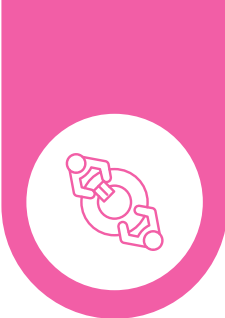
Het is niet mogelijk om uitspraken te doen over dé ideale caseload, o.a. omdat het takenpakket van de regievoerder per gemeente verschilt. In het onderzoek kregen we wel inzicht in wat de respondenten een reële bandbreedte voor de caseload vinden: de meeste respondenten noemen een caseload van 50 bij een fulltime werkweek² de meest reële optie. Een kleiner deel van de respondenten vindt een caseload van 1 client per gewerkt uur de meest reële optie, hetgeen neerkomt op

35 cliënten bij een fulltime werkweek.

In de praktijk is de caseload niet één vaststaand getal. De caseload is afhankelijk van in- en uitstroom van inburgeraars, en van beschikbaarheid (en mogelijke uitval) van collega's. Uit het onderzoek kwam daarnaast naar voren dat regievoerders ook contacten buiten hun caseload hebben: zij beantwoorden ook vragen van partners, van gezinsmigranten (onder Wi2013) die bellen en zij ondersteunen soms inburgeraars die niet (meer) tot hun caseload behoren. Hierdoor hebben zij meer werk dan op basis van hun caseload kan worden verwacht.

¹ Omschrijving afkomstig uit: [Caseload voor lokale \(wijk\)teams - Integraal werken in de wijk](#)

² 35 uur p.w.

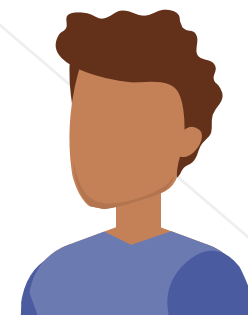


1. Korte lijnen in het team



INLEIDING

Het is van belang dat de beleidsmedewerker onderdeel is van het team, en goed weet wat er op de werkvloer en m.b.t. de doelgroep speelt. Op die manier kan de beleidsmedewerker het team goed aansturen en toerusten, nieuw beleid wordt door de nauwe samenwerking direct getoetst aan de praktijk en knelpunten kunnen snel worden geadresseerd.



VOORBEELD

De gemeente Leiden werkt voor inburgeraars met een integraal team van partners binnen en buiten de gemeente (bv. COA of VluchtelingenWerk). Succes van het team zijn de korte lijnen, aldus teamcoördinator Monique Holswilder: *“Je loopt bij elkaar naar binnen, je praat met elkaar. Deel van het succes is de integraliteit van het team, en dat je fysiek in elkaars nabijheid bent.”*

Ook in de gemeente Midden-Drenthe is er sprake van korte lijnen, vertelt consulent Kirsten Bruins: *“Ik heb veel afstemming met de beleidsmedewerker. Voorheen werkte ze zelf in de uitvoering en ik merk dat dat – tezamen met de afstemming – maakt dat er beleid wordt gemaakt dat in de praktijk goed uitvoerbaar is.”*



TOELICHTING

Wij spraken veel regievoerders die betrokken zijn bij de (verdere) ontwikkeling van de aanpak en het beleid. Als het team dat zich bezig houdt met de inburgering compact is, en als er korte lijnen tussen de verschillende professionals bestaan, komt dit de inburgeraar ten goede. Het is helder wie wat doet, er gaat geen informatie verloren en er is meer tijd om de inburgeraar persoonlijk te begeleiden. Door de nauwe samenwerking is er sprake van continuïteit van het aanbod en de begeleiding.



GESPREKSSTARTER

- **Is er regelmatig afstemming tussen beleid en uitvoering? Wordt getoetst of beleid ook uitvoerbaar is?**
- **Heeft de beleidsmedewerker kennis van de uitvoeringspraktijk en de doelgroep? Wat betekent dit voor het werk van de regievoerders?**
- **Hoe is het team rond de inburgering samengesteld? Kennen de verschillende professionals elkaar, en is er makkelijk onderlinge afstemming te organiseren?**



2. Intensiteit van de begeleiding

INLEIDING

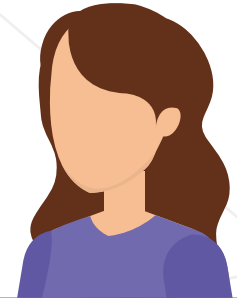
Kenmerk van het werk van regievoerders is de intensieve begeleiding die zij aan inburgeraars kunnen bieden – mits hun caseload daarop aangepast is. Het contact met de inburgeraar is informeel en laagdrempelig en regievoerders zijn goed bereikbaar via verschillende kanalen (waaronder WhatsApp). Uit ons onderzoek kwamen twee piekmomenten naar voren waarop de begeleiding doorgaans intensiever moet zijn: aan de start van het inburgeringstraject en als iemand begint op een werk(ervarings)plek. Intensieve begeleiding is gestoeld is op de gedachte 'te doen wart nodig is: regievoerders maken zelf een inschatting welke intensiteit aan begeleiding nodig is voor wie.



TOELICHTING

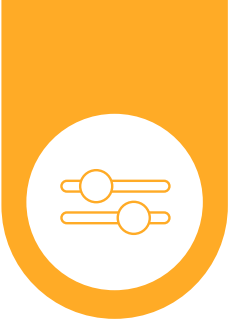
Het risico bestaat dat regievoerders zich vooral richten op inburgeraars die zich proactief opstellen en (al) een beeld hebben van hun ondersteuningsbehoeften en inburgeringstraject. In de praktijk hoeft dit niet per se een probleem te zijn: niet iedere inburgeraar heeft op hetzelfde moment een even intensieve begeleiding nodig. Toch is er op basis van ervaringskennis wel een inschatting te maken van de intensiteit van de benodigde begeleiding. Als er veel startende

inburgeraars zijn, dan kan het een goed idee zijn om deze bij meerdere regievoerders onder te brengen (om zo de werklast te verdelen). Daarnaast hebben gemeenten uitgebreidere (begeleidings)taken voor statushouders dan voor gezinsmigranten. Zicht op de verhouding statushouders versus gezinsmigranten kan ook helpen om de werklast in te schatten en/of goed te verdelen onder de regievoerders.



GESPREKSSTARTER

- Intensieve begeleiding kenmerkt zich door de gedachte 'te doen wat nodig is'. Hoever kunnen regievoerders hierin gaan, en hoe kunnen zij hun grenzen bewaken? Wat is daarvoor nodig?
- Is het mogelijk om op basis van ervaring op voorhand in te schatten welke intensiteit van begeleiding iemand nodig zal hebben? En zou het wenselijk en mogelijk zijn om hier rekening mee te houden bij de verdeling van de caseload tussen regievoerders?
- Hoe verhoudt het informele contact zich tot de verantwoordelijkheden vanuit handhaving vanuit de Wi2021 die regievoerders ook hebben? Hoe ga je om met deze dubbele pet?



2. Intensiteit van de begeleiding



VOORBEELD

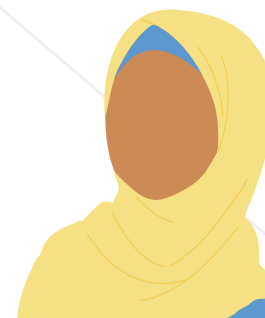
Het is belangrijk dat regievoerders zelf de ruimte krijgen om de begeleiding te intensiveren of juist wat af te schalen, omdat niet iedereen evenveel begeleiding nodig heeft. Dit wordt duidelijk in onderstaand voorbeeld van een integratieconsulent in de gemeente Huizen.

"Ik begeleid een meisje, ze is 20 jaar. We hadden een participatieplek voor haar gevonden. Ze moet twee bussen nemen om er te komen. Dus we hebben samen de route uitgestippeld. Ze zou maandag beginnen, maar ze is niet aangekomen. Omdat ik het heel belangrijk vind dat ze toch op die participatieplek terecht komt, ben ik de hele week met haar bezig geweest: gaat het nu lukken,

wat heb je nog nodig? Ik heb ook contact gehad met de werkgever. Die vond het natuurlijk niet leuk dat ze niet was komen opdagen. Daar heb ik uitgelegd dat ze het niet goed had begrepen, maar dat ze wel gemotiveerd is. Daar ben ik ook druk bezig mee geweest. Uiteindelijk is dit maar 1 ding en 1 inburgeraar, maar dat kan veel van de tijd in beslag nemen. Maar ik heb bijvoorbeeld ook een wat oudere dame in mijn caseload. Die zei tegen mij: "Ik vind mijn weg wel, ik heb me al aangemeld bij de universiteit en ik ben al begonnen met cursussen". Ik sprak haar onlangs en hoorde dat zij een traineeship heeft gekregen, waar ze duizend euro per maand mee verdient. Kortom, niet alle inburgeraars hebben zoveel aandacht nodig."



3. Intervisie en deskundigheidsbevordering



INLEIDING

Regievoerders hebben over het algemeen een grote zelfstandigheid en handelingsvrijheid in het werk. Deze handelingsvrijheid is nodig om maatwerk te kunnen bieden. Bij handelingsruimte hoort ook dat men in bepaalde mate kan beslissen over de besteding/inzet van budgetten, bijvoorbeeld de bekostiging van een rijbewijs als een cliënt dit voor het werk nodig heeft. Wanneer de regievoerder hier zelf beslissingen over kan nemen, wordt er veel tijd gewonnen.



TOELICHTING

De zelfstandigheid van regievoerders betekent ook dat zij veel zelf moeten uitzoeken, bijvoorbeeld als het gaat om veranderingen in de wet of over de (kenmerken van de) doelgroep. Leren gebeurt met name in de dagelijkse praktijk, door te sparren met collega's. Korte lijnen maken dat dit makkelijk gaat.

In ons onderzoek kwam naar voren dat collega's binnen de afdeling Werk & Inkomen, die níet met statushouders/inburgeraars werken, soms weinig inzicht in en begrip hebben voor de werkwijze – en de intensieve begeleiding - van de regievoerder inburgering. De regievoerders vinden het soms moeilijk om met deze weerstand binnen de organisatie om te gaan.



GESPREKSSTARTER

- **Wat zijn mogelijkheden om uitwisseling en (van elkaar) leren structureel te organiseren? En in welke vorm (bv. intervisie, reguliere afstemmingsmomenten met het (regionale) uitvoeringsteam, trainingen)?**
- **Voelen regievoerders zich gewaardeerd in de bredere organisatie? Wat kan gedaan worden - indien gewenst - om dit te versterken?**

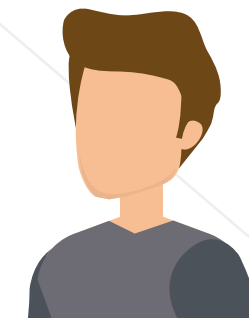


VOORBEELD

In Heerlen krijgen de regievoerders – naast algemene cursussen zoals cultuursensitiviteit – meerdere trainingen m.b.t. de Wi2021. Zij volgden het leertraject 'Aan de slag met de nieuwe Wet inburgering' van Divosa. En samen met enkele regionale gemeenten is een training opgezet, specifiek over de Brede Intake. In die training is er aandacht voor het uitvragen van positieve gezondheid. In Tholen worstelt het team inburgering ermee dat er onvoldoende geestelijke gezondheidszorg voor de doelgroep beschikbaar is. Regisseur inburgering en integratie Sylvia Rook vertelt: *"We spannen ons in om mogelijk te maken dat er in onze regio meer zorg voor de doelgroep beschikbaar komt. Daarnaast beginnen de consulent en ik zelf aan een post-hbo opleiding over rouw en verlies: wat kan je voor de mensen doen?"*



4. Inzet van ervaringsdeskundigheid



INLEIDING

Uit ons onderzoek blijkt dat affiniteit met de doelgroep een vereiste is om het werk met plezier te kunnen doen, én om resultaat te kunnen boeken. Je moet je willen en kunnen inleven in mensen met een andere achtergrond, en bereid zijn op je eigen denkkaders te reflecteren.



TOELICHTING

Samenwerking met, of inzet van ervaringsdeskundigen kan hierbij helpen, en kan helpen om bijvoorbeeld taalproblemen en culturele verschillen te overbruggen. Ervaringsdeskundigen kunnen daarnaast een rol spelen bij het bereiken en vertrouwen winnen van inburgeraars die om allerlei redenen op afstand, afwachtend of argwanend staan ten opzichte van instituties. Het (breder) inzetten van ervaringsdeskundigen kan daarmee leiden tot een meer doelmatige besteding van middelen, met een beter resultaat.



GESPREKSSTARTER

- **Op welke manier kunnen wij ervaringsdeskundigheid benutten in onze begeleiding? Welke meerwaarde zien we hiervan?**
- **Hoe kan de organisatie ervaringsdeskundigen ondersteunen, zodat zij hun werk optimaal kunnen uitvoeren? Wat hebben ze daarin nodig vanuit de organisatie?**



VOORBEELD

De gemeente Leiden werkt voor inburgeraars met een integraal team van partners binnen en buiten de gemeente (bv. COA of VluchtelingenWerk). Succes van het team zijn de korte lijnen, aldus teamcoördinator Monique Holswilder: *“Je loopt bij elkaar naar binnen, je praat met elkaar. Deel van het succes is de integraliteit van het team, en dat je fysiek in elkaars nabijheid bent.”*

Ook in de gemeente Midden-Drenthe is er sprake van korte lijnen, vertelt consulent Kirsten Bruins: *“Ik heb veel afstemming met de beleidsmedewerker. Voorheen werkte ze zelf in de uitvoering en ik merk dat dat – tezamen met de afstemming – maakt dat er beleid wordt gemaakt dat in de praktijk goed uitvoerbaar is.”*



5. Samenwerking met ketenpartners



INLEIDING

Regievoerders hebben een uitgebreid takenpakket en zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor een veelheid aan vragen van inburgeraars. De mate waarin het lukt om goede samenwerkingsafspraken met ketenpartners te maken, is van invloed op de werklast van regievoerders. Is de keten helder, zijn er sluitende afspraken, is er vertrouwen in elkaar?



TOELICHTING

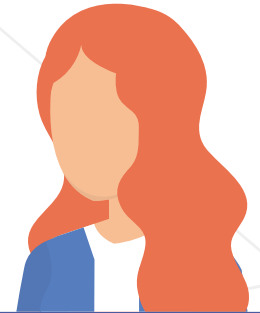
Voor regievoerders inburgering zijn taalscholen, aanbieders van ander inburgeringsaanbod en andere gemeentelijke diensten belangrijke samenwerkingspartners.

Daarnaast is het ook belangrijk dat ketenpartners tezamen een voldoende en gevarieerd (ondersteunings) aanbod hebben, iets dat in een landelijke gebied best lastig(er) te realiseren kan zijn. In praktische zin is een goede sociale kaart nodig, zodat zowel regievoerders als inburgeraars zelf inzicht kunnen krijgen in het lokale aanbod.



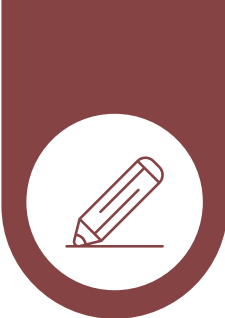
GESPREKSSTARTER

- **Heeft de regievoerder alle ketenpartners in beeld? Verbindt de regievoerder deze organisaties met elkaar? Wat heeft de regievoerder ervoor nodig om deze verbindende functie te kunnen uitoefenen?**
- **Is het voor regievoerders helder naar welke organisaties zij inburgeraars kunnen doorverwijzen? Is er voldoende aanbod in de gemeente/regio om inburgeraars naar door te verwijzen?**



VOORBEELD

De gemeente Huizen heeft veel contact met taalscholen. Elk kwartaal is er een overleg over alle inburgeraars, vertelt de integratieconsulent: *“Onder de nieuwe wet is het belangrijk om informatie te delen. We bespreken: hoe staat het, wat zien jullie, welke stappen kunnen gezet worden, kan iemand al examen doen? Met elkaar in gesprek zijn over waar staat iemand in zijn ontwikkeling, dat gaat prettig, ook dat je signalen terugkrijgt over andere zaken.”* De gemeente Almelo noemt het belang van samenwerken in de regio. Inburgeringscoach Henriette van Limbeek vertelt: *“Wij hebben voor de uitvoering elke tien weken een overleg in de regio. Dus je werkt samen met je collega’s in de regio. Dus als jij een cliënt hebt, waarvan je denkt, goh ik weet het niet zo goed, dan vraag je jouw regio-collega’s om hulp. Wij hebben verder veel externe contacten met partijen van ‘de sociale kaart’ van Almelo, die we ook gebruiken om mensen te ondersteunen.”*



6. Administratieve werklast



INLEIDING

Uit het onderzoek blijkt dat regievoerders in veel gevallen geen of weinig beroep kunnen doen op administratieve ondersteuning. Opgemerkt wordt dat bepaalde administratieve taken (zoals het inhoudelijk verslag doen van een begeleidings- of voortgangsgesprek) niet gemakkelijk kunnen worden uitbesteed en 'horen' bij de functie van regievoerder.



TOELICHTING

Andere taken, zoals het versturen van uitnodigingsbrieven of de administratie rond reiskostenvergoedingen, zouden wel uitbesteed kunnen worden. In ieder geval is helder dat naarmate regievoerders meer zijn belast met administratieve taken, zij minder inburgeraars kunnen bedienen. De komende tijd moet blijken of en hoe de uitvoering van de Wi2021 de administratieve belasting verandert en wat dat betekent voor de werklast van regievoerders. Om te voorkómen dat regievoerders zich onvoldoende kunnen wijden aan hun kerntaken, is het van belang dat er sprake is van gebruiksvriendelijke informatie- en registratiesystemen. Uit ons onderzoek blijkt dat hier nog een wereld te winnen is.

GESPREKSSTARTER

- **Is de administratieve werklast veranderd door de Wi2021? Wat betekent dit voor de werklast van de regievoerder?**
- **Zijn er administratieve taken die door iemand anders dan de regievoerder uitgevoerd zouden kunnen worden?**
- **Welke mogelijkheden zijn er om de caseload te verlagen indien deze in de uitvoeringspraktijk van de Wi2021 te hoog blijkt te zijn (bv. vanwege administratieve werklast)? Wat is er nodig om dat te kunnen realiseren?**

VOORBEELD

Het team statushouders van de gemeente Terneuzen bestaat uit klantmanagers, jobhunters en een administratief medewerker. De administratief medewerker is aan het team toegevoegd omdat de klantmanagers het te druk hadden, en als voorbereiding op de Wi2021 – waarin het aantal administratieve taken toeneemt. Het takenpakket van de administratief medewerker bestaat o.a. uit het bijhouden van TaakstellingVolgSysteem (TVS), bijhouden stand van zaken Participatie-verklaring in DUO, betalen van facturen en het organiseren van de vrijwilligers die betrokken zijn bij de Maatschappelijke Begeleiding (die de gemeente zelf uitvoert). Het gaat om zowel administratieve als andere taken, waaronder het werven van vrijwilligers, het aanvragen van een VOG en het betalen van vrijwilligersvergoedingen.



7. Afstemming Wi2021 en P-Wet



INLEIDING

De regiovoerder is direct (of indirect) bezig met de uitvoering van twee wetten: De Wet inburgering en de Participatiewet. Inburgeraars die een bijstandsuitkering ontvangen, moeten voldoen aan de verplichtingen op grond van de WI2021 en de verplichtingen op grond van de Participatiewet.



TOELICHTING

Dat betekent dat de regiovoerder tegelijkertijd en in samenhang kan sturen op inburgering en participatie. De afspraken over inburgering op basis van de Wi2021 en de afspraken op basis van de Participatiewet komen samen in het PIP. Hoewel de kaders voor gemeenten om in deze samenloop te sturen zijn beschreven⁴, is er ruimte voor eigen invulling en fasering. In ons onderzoek zagen we dat regiovoerders veel vragen hebben over de praktische uitvoering van de twee wetten.

⁴Zie [Toezicht en handhaving \(vng.nl\)](#)



GESPREKSSTARTER

- Welke verplichting (uit de Wi2021 of de Participatiewet) gaat op een bepaald moment in het inburgeringstraject voor?
- Zijn de werkprocessen vanuit de Wi2021 en Participatiewet op elkaar afgestemd? Hoe zou dit verbeterd kunnen worden?



VOORBEELD

Er zijn nog geen voorbeelden beschikbaar. We horen van gemeenten terug dat men op dit punt nog zoekende is. De komende periode moet hier meer ervaring mee opgedaan worden.



Colofon

Financier:	Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
Auteurs:	Inge Razenberg en Marjan de Gruijter
Met medewerking van:	Renee de Rooij
Omslag / opmaak:	Paulien van Hemmen: Pien Grafisch Gezien
Uitgave:	Kennisplatform Inclusief Samenleven p/a Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Inclusief Samenleven: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-94-6409-173-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2022

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.