

Krachtig verder op de ingeslagen weg

Inhoud

Voorwoord.....	2
Leeswijzer	3
I Uitgangspunten	4
Strategie 2024	4
SPP en organisatieontwikkeling	5
Wet inburgering.....	5
II Activiteiten voor huidige en toekomstige cliënten	6
1. Aanmelding & advies	6
2. Modulair en regionaal werken	7
3. Financiële voorzieningen voor cliënten.....	9
III Belangenbehartiging.....	10
4. Wet inburgering.....	10
5. Zorgprofessionals.....	12
6. Gerichtte werving talentvolle statushouders	12
IV Ondersteunende activiteiten	14
7. Impact meten	14
8. Kennis delen	15
9. Communicatie en Voorlichting	16
10. Fondsenwerving.....	17
11. Bedrijfsvoering.....	19
12. HR.....	21
13. UAF Academie.....	22
BIJLAGE: Cijfers aanmeldingen cliënten	24

Voorwoord

Met dit jaarplan laten we zien wat onze focus is voor het komende jaar. 2021 wordt een bijzonder jaar. Het is het jaar waarin de nieuwe Wet inburgering echt van kracht wordt. Een wet die veranderingen aanbrengt in het krachtenveld rondom gevluchte studenten en professionals. Een krachtenveld waarbinnen we het UAF een stevige plaats gaan geven, vanuit de overtuiging dat we van betekenis zijn en blijven.

In 2021 kijken we met trots achterom naar alles wat we tot nu toe hebben bereikt. Het opgebouwde netwerk in de regio's wint aan kracht en met ons modulaire aanbod versterken we gevluchte studenten en professionals op hun weg naar zelfstandigheid. En we kijken vol overtuiging vooruit naar zaken waar we onze schouders onder gaan zetten.

In 2021 start onze vernieuwde strategie die doorloopt tot 2024. Een strategie waarbij we niet compleet een andere kant op gaan, want we geloven in de weg die we zijn ingeslagen. Wel blijven we alert op kleine aanpassingen die nodig zijn. Want een strategische koers is zelden een kaarsrechte weg.

2021 is ook het jaar waarin we beginnen met onze strategische personeelsplanning die uiteindelijk zal leiden tot een organisatie die flexibel en wendbaar is. Dat is niet altijd makkelijk. In onzekere tijden moeten we toch stappen zetten om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen. Met nieuwe brede en aan de arbeidsmarkt gerelateerde functies staan we sterker. Dat geldt voor het UAF en voor de medewerkers.

Een van de speerpunten in de strategie 2024 is de uitbouw van ons kennismanagement. Wij hebben ongelooflijk veel kennis van betekenis in huis. Het delen van die kennis is de basis voor een krachtige samenwerking van collega's onderling. En voor de samenwerking van het UAF met vele partners die zich eveneens inzetten om gevluchte studenten en professionals te laten excelleren. Zodat ook zij krachtig en op eigen benen verder kunnen op hun ingeslagen weg.

Leeswijzer

Dit jaarplan begint met een toelichting op de uitgangspunten waarop het is gebaseerd.

In **deel I** staat een korte uitleg over de aangescherpte UAF-strategie 2024 en de strategische personeelsplanning die moet zorgen dat bij het UAF de juiste mensen op de juiste plek zitten. Ook de impact van de Wet inburgering op het werk van het UAF wordt hier kort toegelicht.

In **deel II** beschrijven we de activiteiten voor huidige en toekomstige cliënten. Hoofdstuk 1 gaat over het nieuwe team dat cliënten en anderen die contact met ons zoeken servicegericht en efficiënt voorziet van de juiste informatie en eventueel doorverwijst. In hoofdstuk 2 staan de plannen voor het modulaire aanbod vanuit de regioteams. Hoofdstuk 3 gaat over het nieuwe team dat zich bezighoudt met financiële voorzieningen voor cliënten.

Deel III gaat over onze activiteiten op het gebied van belangenbehartiging. In 2021 richten we ons daarbij op mogelijke knelpunten bij de Wet inburgering, op de beroepsgroep van zorgprofessionals en op de vraag hoe we jonge talentvolle vluchtelingen nog beter kunnen bereiken.

In **deel IV** staan de activiteiten op het gebied van kennismanagement, communicatie, fondsenwerving, bedrijfsvoering, HR en belangenbehartiging. Allemaal zaken die voorwaardenscheppend en ondersteunend zijn aan de kerntaken in deel II. Ze zijn niet ons kernproces, maar zeker niet minder belangrijk.

I Uitgangspunten

Het jaarplan 2021 geeft een indicatie van onze activiteiten in het komend jaar. Deze activiteiten zijn onderdeel van onze meerjarige strategie. Deels komen ze nog voort uit onze strategie 2020, waarin we kozen voor de focus op verbinden, faciliteren en kennis delen. Deels horen ze bij onze nieuwe strategie 2024 en de daarbij behorende strategische personeelsplanning. Bovendien is 2021 het jaar waarin de nieuwe Wet inburgering van kracht wordt. Wij voeren onze missie vanaf juli 2021 uit in een veranderende context, waarbij de regie op inburgering verschuift naar de gemeenten. Deze uitgangspunten die de prioriteiten voor 2021 bepalen, zijn hieronder kort toegelicht.

Strategie 2024

De dynamische omgeving waarin wij opereren vraagt om een organisatie die flexibel en wendbaar is. En om een organisatie die de strategische doelen voor de komende vier jaar scherp voor ogen heeft. Dat doen we aan de hand van de strategie 2024. Dit is een aanscherping en verdere uitrol van keuzes die eerder zijn gemaakt. We varen geen nieuwe koers, maar gaan verder met de beleidslijnen die we hebben ingezet.

De strategie 2024 helpt om keuzes te maken en focus aan te brengen. Keuzes die onze positie versterken en ervoor zorgen dat we maatschappelijke impact en toegevoegde waarde hebben binnen het aanbod voor gevluchte studenten en professionals. Zo blijft ons werk relevant.

Met de strategie 2024 weten we gezamenlijk waar we naartoe gaan. In 2024 heeft het UAF de volgende kenmerken:

- *Flexibel en wendbaar*
De organisatie van het UAF is flexibel en wendbaar zodat we adequaat en snel kunnen inspelen op een groeiende of juist afnemende vraag van gevluchte studenten en professionals.
- *Impact en verschil maken*
Het UAF heeft impact door (kortdurend) meerwaarde te bieden in het traject van gevluchte studenten en professionals. Daarbij is de vraag van de cliënt leidend. Het UAF wil de impact meten en daarop sturen: waar maakt het UAF het verschil?
- *Een solide basis*
We zijn een robuuste organisatie die controle en sturing heeft over processen en financiën. De dienstverlening is efficiënt met behulp van innovatieve middelen. Het financieel-administratieve proces is zodanig ingericht dat het dienend is aan het klanttraject.

SPP en organisatieontwikkeling

Het UAF heeft een unieke positie in een veranderlijke omgeving. Om nog beter te kunnen inspelen op wat er in de samenleving gebeurt, is het van belang dat we snel en met de juiste mensen kunnen aanbieden wat nodig is. Daarom is in 2020 een strategische personeelsplanning (SPP) opgesteld die ons verder helpt bij de organisatieontwikkeling.

Belangrijke aspecten bij de inrichting van de organisatie in 2024 zijn:

- Verschil maken door meer focus op kernactiviteiten
- Brede functies om efficiënter te werken
- Eén centraal aanmeldpunt om service te verhogen
- Functies dicht bij de arbeidsmarkt
- Dienstverlening gericht op zelfredzaamheid en zelfstandigheid

Tot 2024 werken we stap voor stap toe naar de geschetste organisatie. Het groeipad kent een aantal organisatiewijzigingen waaraan we werken in nauwe samenwerking met medewerkers en OR. We starten vanaf januari 2021.

Wet inburgering

Met de nieuwe Wet inburgering, die op 1 juli 2021 van kracht wordt, krijgen gemeenten een grotere rol in de intake en begeleiding van vluchtelingen. De wet gaat uit van maatwerk via drie verschillende routes: de Z-route (zelfredzaamheidsroute), de B1-route en de Onderwijsroute. Een van de belangrijkste doelen van de wet is dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen, liefst via betaald werk. De wet bevat ook een hogere taalnorm dan voorheen: B1 in plaats van A2.

Het UAF richt zich met een modulair aanbod op gevluchte studenten en professionals. We zijn actief als belangenbehartiger voor deze doelgroep en zijn beschikbaar als sparringpartner, probleemoplosser en expertisedeler voor samenwerkingspartners, zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven. Wij weten welke uitdagingen kunnen ontstaan en bieden maatwerkoplossingen. Zo creëren wij ook na invoering van de nieuwe Wet inburgering een omgeving waarin de kans van slagen voor gevluchte studenten en professionals optimaal is.

II Activiteiten voor huidige en toekomstige cliënten

Onze activiteiten voor huidige en toekomstige cliënten beginnen bij de eerste contacten en adviesgesprekken via een centraal aanmeldpunt. Ons aanbod bestaat uit verschillende inhoudelijke modules vanuit de regio's. Daarnaast is er vanaf 2021 een nieuwe afdeling waarin alle financiële ondersteuning samenkomt.

1. Aanmelding & advies

Huidige situatie

- De frontoffice beantwoordt veel vragen van vluchtelingen, hun begeleiders en andere stakeholders.
- Ook bij de telefonisten van het Servicepunt is er een eerste contact met potentiële cliënten en donateurs.
- Potentiële cliënten willen graag gebruikmaken van de diensten van het UAF. Zij ervaren het aanmeldproces als een hoge drempel. Het is ingewikkeld en langdurig.
- De frontoffice geeft regelmatig bij het eerste contact informatie en advies aan vluchtelingen, waardoor zij zelfstandig verder kunnen. We weten nu niet om hoeveel mensen dat gaat.

Waar zijn we eind 2021?

- We voorzien iedereen die voor het eerst contact opneemt adequaat en op klantvriendelijke wijze van informatie en advies op maat.
- We staan donateurs met een korte vraag of verzoek sneller te woord en helpen ze gericht verder.
- Het aanmeldproces is duidelijk, laagdrempelig en efficiënt ingericht.
- We verwijzen de potentiële cliënt door naar de module waaraan hij/zij behoefte heeft en die passend is voor zijn/haar traject richting opleiding en/of arbeidsmarkt.
- We kunnen aantonen aan wie we informatie en advies hebben gegeven en hoeveel. Hierdoor hebben we een signaleringsfunctie bij terugkomende vragen en besproken dilemma's.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We creëren een nieuwe afdeling, waarin de Frontoffice en het Servicepunt (telefonie) zijn samengevoegd: Aanmelding & advies.
- Aanmelding & advies is de hele week op kantoor tijden geopend via diverse (digitale) kanalen. We zijn dus veel beter bereikbaar dan voorheen.
- Bij het gesprek over de wensen en mogelijkheden vragen we meer door over de echte hulpvraag. Zo kunnen we cliënten gericht verwijzen naar passende modules.
- We bouwen een (interne) kennisbank en zorgen dat de informatie up-to-date blijft. Ook vullen we de kennisbank continu aan naar aanleiding van ontvangen vragen.
- Aanmelding & advies registreert het aantal gegeven adviezen. Dit maakt inzichtelijk hoe groot het bereik is van deze dienstverlening. Ook kunnen we op basis daarvan signalen oppakken en in specifieke behoeften voorzien.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Functionaliteit waarmee we gesprekken kunnen registreren en sneller inzicht hebben in de gegevens van de beller.

- Functionaliteit voor registratie van informatie over degene die contact opneemt en het onderwerp waarover diegene contact zoekt.
- Werkinstructies voor de afdeling Aanmelding & advies over signaleren.
- Training/kennisoverdracht voor medewerkers over de nieuwe wet en ons aanbod.
- Per medewerker een persoonlijk en algemeen ontwikkelplan om de nieuwe functie goed uit te oefenen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager Bedrijfsvoering

2. Modulair en regionaal werken

Huidige situatie

- Met onze modulaire dienstverlening begeleiden we cliënten zo snel als verantwoord mogelijk is naar zelfredzaamheid. Dat doen we met hulp van of op verzoek van (externe) partijen als onderwijsinstellingen, gemeenten, werkgevers en andere organisaties die in hetzelfde werkveld actief zijn als wij. Deze modulaire dienstverlening moet nog verder worden ingebed.
- Een cliënt kan zich zelf aanmelden bij het UAF voor ondersteuning bij zijn of haar trajectdoel. Daarnaast werven we actief voor groepstrajecten zoals leerwerktrajecten, schakeljaren of werkervaringsplekken. Zo geven we studenten en professionals meer kans om succesvol te zijn in hun volgende stap.
- We hebben per regio de sociale kaart in beeld gebracht. Hierdoor hebben we beter zicht op de relevante stakeholders en kunnen we cliënten daar gericht op wijzen.
- We creëren werk(ervarings)plekken bij werkgevers als springplank richting duurzame participatie op de arbeidsmarkt.
- We werken samen met gemeenten om de gevolgen van de invoering van de Wet inburgering in beeld te brengen en passen waar nodig onze dienstverlening daarop aan.
- De modules zijn beschreven en er is per module een inschatting van de tijdsinvestering die een eerste aanzet vormt voor de caseloadnormering.

Prognose 2021

- Cliënten kunnen meer modules tegelijkertijd volgen of na succesvolle afronding van een module terugkomen voor een andere hulpvraag. Voor 2021 gaan we uit van ongeveer 3.500 actieve cliënten die met een (gewogen) gemiddelde van 1,3 module samen ongeveer 4.500 modules volgen.

Waar zijn we eind 2021?

- Het (traject)doel van de (toekomstige) cliënt staat (nog meer) centraal. We toetsen het trajectdoel op loopbaankansen in sectoren en beroepen en passen het zo nodig aan. We voegen waarde toe door vanuit onze kennis en ervaring advies te geven over de haalbaarheid van dit doel en door de best passende modules aan te bieden.
- De begeleiding en ondersteuning richt zich naast opleiding ook op meer vaardigheden en competenties om succesvol te zijn op de toekomstige arbeidsmarkt.
- De focus ligt nog meer op ontwikkelingen in de regio. Vooral voor de verdere ontwikkeling van leerwerktrajecten zoeken we de verbinding met ketenpartners als gemeenten, onderwijsinstellingen

en regionale werkgevers. Hierbij is het doel altijd om kennis over te dragen en te verankeren. Ook willen we meer gebruikmaken van het aanbod van partners.

- De functie van trajectbegeleider is een feit: medewerkers in regioteams zijn verantwoordelijk voor de intake nieuwe stijl en de uitvoering van een traject op maat. Zij hebben de juiste competenties om cliënten en externe samenwerkingspartners te adviseren, te verbinden en te begeleiden.
- We hebben helderheid over de inrichting en haalbaarheid van de diverse mbo/ho-schakeltrajecten in de regio's.
- In het kader van de nieuwe inburgeringswet adviseren we gemeenten en statushouders over de brede intake en het Plan Inburgering en Participatie (PIP). De zogenaamde 'ondertussengroep' bedienen we op de oude wijze.
- Kaders, doelstellingen en monitoring van het zelfstandige regioteam zijn helder voor alle medewerkers van die teams.
- De caseloadnormering is aangescherpt met nieuwe inzichten en volledig geïmplementeerd.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- Verder professionaliseren van leerwerktrajecten
 - We bieden verspreid over de regio's standaard minimaal acht mbo-leerwerktrajecten en zes hbo-leerwerktrajecten aan in krapteberoepen (zoals in de techniek, financiële dienstverlening, onderwijs, ICT en zorg).
 - We werken hiervoor gericht samen met werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten en ondersteunen en adviseren deze organisaties hierbij.
 - We werven actief cliënten in de regio's waar we leerwerktrajecten aanbieden.
 - We initiëren leerwerktrajecten afhankelijk van de behoefte en de vraag in bepaalde regio's.
 - Bij elk leerwerktraject vindt tussentijdse monitoring en evaluatie plaats, zowel kwantitatief als kwalitatief. Hiervoor gebruiken we een vastgelegde methodiek.
 - We zorgen voor overdracht van kennis aan ketenpartners. Het doel is dat ketenpartners steeds meer gaan doen in de organisatie en uitvoering van leerwerktrajecten. Wij adviseren en ondersteunen waar nodig.
- Doorontwikkeling modules
 - We monitoren de bestaande inhoudelijke modules op aantallen, activiteiten en aansluiting bij de vraag. Waar nodig voeren de modulebeheerders aanpassingen door.
 - We organiseren de financiële ondersteuning in modules, zodat cliënten ook die ondersteuning op maat kunnen afnemen.
- Innovatie met *blended learning*
 - We herijken het projectplan *blended learning* zodat het aansluit bij de groeiende vraag naar digitale vaardigheden van cliënten (mede vanwege corona).
 - We zoeken partners waarmee we een blended-learning-platform kunnen ontwikkelen.
 - We ontwikkelen een eerste leermodule voor sociale, digitale en presentatievaardigheden toegespitst op de behoeften van onze cliënten.

- Reorganisatie en strategische personeelsplanning
 - In 2021 zetten we verdere stappen om de cliënt sneller en efficiënter te ondersteunen. Dat doen we door implementatie van de nieuwe afdeling Aanmelding & advies en met de brede functie van trajectbegeleider.
 - Het implementatieprogramma vergt tijd en aandacht. We zijn alert om naast interne aandacht ook extern gericht te blijven.
 - Financiële dienstverlening wordt gescheiden van inhoudelijke begeleiding.
 - We zorgen voor periodieke monitoring en evaluatie van onze aannames (tijd voor cliënten, tijd voor netwerk, overige activiteiten).

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Verdere zichtbaarheid van onze dienstverlening in de regio's.
- Medewerkers die conform het functieprofiel van trajectbegeleider hun werk doen en daarvoor voldoende zijn toegerust en opgeleid.
- Monitoring van modules, signaleren van trends en inspelen op (nieuwe) behoeftes, onder meer via input van stakeholders en cliënten.
- Een adequaat managementinformatiesysteem met dashboard om doelstellingen periodiek te kunnen bewaken.
- Een optimaal werkend cliëntvolgsysteem (UAF Connect), relatiebeheersysteem en administratieve en financiële ondersteuning.
- Helderheid over de kaders, taken en bevoegdheden van zelfstandige regioteams en de leidinggevende.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Team van regiocoördinatoren

3. Financiële voorzieningen voor cliënten

Huidige situatie

- De uitvoering en expertise van de financiële voorzieningen die we bieden, is verdeeld over verschillende disciplines (UAF-voorzieningen, DUO-voorzieningen, UAF-financiering).
- Om de expertise en de uitvoering op dit gebied te bundelen, voegen we deze teams per 1 januari 2021 samen tot één team.

Waar zijn we eind 2021?

- Het team is hét loket binnen het UAF voor vragen en ondersteuning op het gebied van financiële voorzieningen voor cliënten. Hierbij gaat het zowel om cliënten die alleen financiële modules afnemen als om cliënten die financiële voorzieningen nodig hebben in aanvulling op de inhoudelijke modules die ze volgen.
- Het team draagt actief bij aan het vergroten van de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de cliënten op financieel gebied.
- Kennis en uitvoering is verdeeld over meerdere medewerkers in het team.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We doorlopen vanaf januari een stapsgewijs proces om kennis over de verschillende vormen van ondersteuning te delen met de medewerkers.
- We optimaliseren en documenteren het proces en de werkwijze van het nieuwe samengestelde team.
- We valideren periodiek de toegevoegde waarde van de diensten en zoeken naar alternatieven als de toegevoegde waarde te klein is of het business-risico te hoog. Uitkering van te veel voorschotten kan bijvoorbeeld een negatieve impact hebben op onze liquiditeitspositie.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Expertise over procesoptimalisatie om de processen goed in te richten.
- IT/scrum-capaciteit voor de benodigde systeemaanpassingen.
- Per medewerker een persoonlijk en algemeen ontwikkelplan om de nieuwe functie goed uit te oefenen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager Bedrijfsvoering

III Belangenbehartiging

Dit deel gaat over onze activiteiten op het gebied van belangenbehartiging. In 2021 richten we ons daarbij op de mogelijke knelpunten bij de Wet inburgering, op de beroepsgroep van zorgprofessionals en op de vraag hoe we jonge talentvolle vluchtelingen nog beter kunnen bereiken.

4. Wet inburgering

Huidige situatie

Samenwerking met gemeenten voor een duurzame weg naar werk

- Het UAF werkt samen met veertig gemeenten via convenanten en werkafspraken om vluchtelingen via een opleiding een duurzame start op de arbeidsmarkt te bieden, in plaats van de kortste weg naar werk.
- We maken afspraken met gemeenten zodat vluchtelingen die geen aanspraak kunnen maken op studiefinanciering kunnen studeren met behoud van uitkering. We hebben een aanbod ontwikkeld aanvullend op voorliggende voorzieningen van de gemeente.
- Wij hebben onze zorgen geuit richting de ministeries van SZW en OCW over de lacunes die wij zien in de wet: regionale samenwerking tussen gemeenten, leerbaarheidstoets brede intake wordt mogelijk momentopname, taalniveau B2, implementatie van taalschakeltrajecten en voorlichting aan statushouders door onafhankelijke organisaties.

Onderwijsroute in de nieuwe wet

- Dankzij lobby van onder meer het UAF is de onderwijsroute opgenomen in de nieuwe Wet inburgering én is de leeftijdsgrens van 28 geschrapt voor de onderwijsroute.

- We signaleren veel uitdagingen bij de totstandkoming van taalschakeltrajecten. Op initiatief van het UAF vindt overleg plaats tussen SZW, OCW, de onderwijskoepels en Divosa. Hieruit zijn afspraken naar voren gekomen om de taalschakeltrajecten succesvol te organiseren.

Waar zijn we eind 2021?

- Alle centrumgemeenten kennen het UAF als aanvullende voorziening voor gevluchte studenten en professionals en zijn bekend met de dienstverlening van het UAF.
- Ons aanbod van intakegesprekken met hoogopgeleide statushouders is bekend bij de (centrum)gemeenten.
- Er is een webinar ontwikkeld voor gemeenten over het verkennen en benutten van de talenten van gevluchte studenten en professionals en we hebben gemeenten hierin getraind.
- We hebben met gemeenten adviesgesprekken gevoerd over het afnemen van een goede brede intake bij onze doelgroep.
- We promoten bij gemeenten het gebruik van de regionale taalschakeltrajecten bij de inburgering.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- Kennis en advies delen met gemeenten zodat zij hoogopgeleide statushouders zo goed mogelijk naar een duurzame start op de arbeidsmarkt kunnen begeleiden.
- Voorlichtingspakket voor gemeenten over intake en begeleiding van hoogopgeleide statushouders opstellen en uitrollen (handreiking, webinars, stappenplannen).
- Trainingen voor hoogopgeleide statushouders:
 - algemene voorlichting via een online video, zodat zij weten hoe hun inburgeringsproces eruit ziet en welke mogelijkheden er zijn.
 - online workshops ter voorbereiding op hun gesprekken met de gemeente.
- Monitoringsfunctie Aanmelding & advies/regio inrichten: welke signalen krijgen we over de uitvoering van de wet per gemeente.
- Belangen hoogopgeleide statushouders behartigen bij hiaten in de nieuwe wet en deze hiaten doorspelen aan SZW.
- Aanschuiven bij gesprekken met onderwijskoepels, Divosa en de ministeries en tijdens deze gesprekken focussen op de belangen van hoogopgeleide vluchtelingen bij de totstandkoming van gedegen taalschakeltrajecten.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Middelen om webinars te organiseren.
- Een toegankelijke website met informatie over het inburgeringsproces en ons aanbod voor gemeenten.
- Een voorlichtingsfilm voor hoogopgeleide statushouders over de nieuwe wet.
- Online workshops voor hoogopgeleide statushouders over gespreksvoering met de gemeente.
- Convenantbeheerders/trajectbegeleiders die warme contacten met gemeenten in de regio onderhouden.
- Een uitgewerkte module intake die in gebruik is genomen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Stafmedewerker inburgering

5. Zorgprofessionals

Huidige situatie

- Het UAF signaleert al geruime tijd dat het traject naar BIG-registratie voor gevluchte zorgprofessionals langdurig en complex is. Daardoor duurt het lang voordat zij hier hun beroep weer kunnen oppakken. Door de coronacrisis blijkt tevens hoezeer Nederland verlegen zit om zorgprofessionals.
- We hebben een commissie begeleiding zorgspecialisten geformeerd. Met een rondetafelgesprek en een gesprek met het CBGV maken we in de laatste maanden van 2020 een stappenplan om de begeleiding van de zorgprofessionals te verbeteren.
- Mardjan Seighali is door diverse media geïnterviewd over dit onderwerp. Naar aanleiding van een artikel in De Groene Amsterdammer heeft D66 Kamervragen gesteld.

Waar zijn we eind 2021?

- Er is één orgaan dat de regie neemt voor de begeleiding van gevluchte zorgprofessionals richting BIG-registratie.
- Het ministerie van SZW heeft financiële middelen vrijgemaakt om knelpunten voor gevluchte zorgprofessionals weg te nemen.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We voeren met partners het gezamenlijke stappenplan uit ter verbetering van het begeleidingstraject van gevluchte zorgprofessionals.
- We delen het uitgewerkte stappenplan voor zorgprofessionals op onze website.
- We voeren gesprekken met o.a. D66 om het onderwerp op de politieke agenda te krijgen.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Een projectplan waarmee we de belangen van zorgprofessionals goed in de steigers zetten en waar nodig dossiers overdragen aan partijen waar ze thuis horen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Stafmedewerker inburgering

6. Gerichte werving talentvolle statushouders

Huidige situatie

- Jonge hoger opgeleide vluchtelingen zijn vergeleken met andere studenten oververtegenwoordigd in het mbo en ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs blijkt uit een studie van het CBS.
- Cijfers van COA laten zien dat jonge vluchtelingen waarvan het opleidingsniveau bekend is een vergelijkbaar niveau hebben als Nederlandse jongeren. Maar bij veel vluchtelingen in de leeftijdscategorie tot 21 jaar kan, vermoedelijk door het ontbreken van een diploma, geen opleidingsniveau worden vastgesteld.
- Het ontbreken van een diploma en andere obstakels zoals een taalachterstand verklaren de moeizame zelfstandige toegang tot het hoger onderwijs. Dit wordt bevestigd door het feit dat vrijwel alle vluchtelingen in het hoger onderwijs begeleiding van het UAF hebben gehad of dit nog steeds krijgen.

- Grote groepen jonge talentvolle statushouders zijn niet in beeld bij het UAF. Het is onduidelijk wat het UAF kan betekenen zodat ze wel toegang tot het hoger onderwijs krijgen.

Waar zijn we eind 2021?

- Het UAF heeft kwalitatief in kaart gebracht welke obstakels de groep jonge getalenteerde vluchtelingen weerhouden van een studie in het hoger onderwijs en welke oplossingen hiervoor kunnen worden ingezet. Hiervoor zou een beperkt onderzoek onder een relatief kleine groep jonge statushouders kunnen volstaan.
- Het UAF heeft met partners een plan gemaakt en kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over de toegang van statushouders tot het onderwijs in kaart gebracht, zodat gerichte maatregelen mogelijk zijn. Hierbij zijn de gegevens van de brede intake en de PIP in het nieuwe inburgeringsbeleid een belangrijke bron.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- Kennis en advies:
 - Stakeholders informeren over de omvang en urgentie van het probleem van de beperkte toegankelijkheid van het onderwijs voor getalenteerde statushouders.
 - Oplossingen in beeld brengen voor bekende belemmeringen en stakeholders daarover adviseren.
- Actieve samenwerking:
 - In samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen, COA, SZW, OCW en CBS gegevens verzamelen en analyseren van over de instroom en doorstroom van jonge vluchtelingen in het onderwijs.
 - Met stakeholders effectieve interventies ontwikkelen, belemmeringen in beeld brengen en deze reduceren.
- Belangenbehartiging:
 - Aan stakeholders zoals SZW, OCW, gemeenten en onderwijsinstellingen een handreiking aanbieden waarmee getalenteerde vluchtelingen makkelijker toegang krijgen tot het hoger onderwijs en een bij hun talenten passende bijdrage aan de samenleving kunnen leveren.
 - Vinger aan de pols houden of de nieuwe inburgeringswet de toegang tot het onderwijs verbetert en of kansen en mogelijkheden daartoe voldoende worden benut.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Afspraken met stakeholders over een onderzoeksplan, het verzamelen en delen van data en het uitwerken en implementeren van oplossingen.
- Goede voorlichting over de moeizame positie van jonge statushouders bij de instroom in het hoger onderwijs en mogelijkheden om hier verandering in te brengen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Stafmedewerker inburgering

IV Ondersteunende activiteiten

In dit deel staan de activiteiten die voorwaardenscheppend zijn voor de kerntaken. Medewerkers die hieraan werken, staan meestal niet direct in contact met cliënten. Hun werk is er niet onbelangrijker om.

7. Impact meten

Huidige situatie

- Momenteel meten we gefragmenteerd onze output. We rapporteren alleen impact op specifieke deeltrajecten.
- De mbo-leerwerktrajecten zijn een onderdeel van een externe studie. Het traject bij Liander wordt in opdracht van SZW geëvalueerd door Berenschot en IZI solutions. Regioplan evalueert een kappertraject als onderdeel van een initiatief dat door het GAK wordt ondersteund.
- Als onderdeel van de ING Impact Bootcamp is een Theory of Change (ToC) ontwikkeld voor het UAF. Op basis van deze ToC is een plan opgezet om de impact van het UAF te meten.
- Het UAF financiert het lectoraat van Leendert de Bell vier jaar lang met een speciale gift. Het lectoraat doet onderzoek naar interventies om statushouders op een effectieve manier duurzaam naar werk te begeleiden.
- Het UAF draagt bij aan de UN SDG doelen: SDG1: Bestrijding van armoede, SDG 4: Toegankelijk en goed onderwijs, SDG 8: Economische groei en eerlijk werk, SDG 11: Minder ongelijkheid en SDG 17: Internationale samenwerking.

Waar zijn we eind 2021?

- De geleerde lessen uit de ING Bootcamp en de externe evaluatietrajecten zijn gedeeld binnen de organisatie. Vervolgacties zijn uitgerold en geborgd.
- Alle medewerkers zijn zich bewust van de impact die we willen realiseren.
- We meten structureel de impact van onze activiteiten.
- De resultaten van de impactmeting sluiten aan op de gekozen SDG-doelen ter ondersteuning van de externe communicatie/positionering.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We organiseren workshops en webinars om bewustwording bij alle medewerkers te creëren rondom de impact die het UAF realiseert.
- We brengen de geleerde lessen uit de ING Impact Bootcamp in de praktijk en borgen deze in de organisatie.
- We ontwikkelen een methodiek om structureel te monitoren en evalueren. Vanuit UAF Connect verzamelen we data van cliënten (nulmeting en eindmeting bij modules en trajecten). Zo hebben we continu zicht op de gerealiseerde impact. Deze kwantitatieve gegevens vullen we aan met interviews.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager Bedrijfsvoering

8. Kennis delen

Huidige situatie

- Kennis delen is een van de pijlers van de UAF-strategie. We zorgen ervoor dat we intern onze kennis zo goed mogelijk delen en toegankelijk maken. En we delen onze kennis extern met onze samenwerkingspartners en andere relevante partijen.
- Begin 2020 is een projectbegeleider Kennismanagement aangesteld om deze ambitie waar te maken.
- Op basis van inzichten en pilots is het kennisbeleid geformuleerd en eind 2020 zijn we gestart met de ontwikkelfase.

Waar zijn we eind 2021?

- Ook in 2021 zijn we een spons: we zuigen kennis op door continu evalueren en uitwisselen. We onderscheiden ons door de kennis die we intern en extern delen. Zo kan elk talent, intern en extern, hiervan profiteren.
- Kennismanagement is een belangrijk speerpunt in ons beleid. Concreet houdt dit in dat we de infrastructuur hiervoor stevig hebben neergezet en gevuld.
- Alle beschikbare kennis is intern helder gedocumenteerd en vindbaar op één centrale plek: de kennisbank op SharePoint.
- Voor externe stakeholders is de relevante kennis vindbaar en toegankelijk op de website. Onze website heeft hiermee een ondersteunende rol voor onze partners.
- Kruisbestuiving van kennis is ingebed in onze organisatie. De beschikbare kennis is actueel en gemakkelijk over te dragen. Medewerkers zijn bereid en in staat om deze kennis actief op te halen en te delen.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We ontsluiten en delen kennis, door implementatie van het kennismanagementbeleid.
- We delen actief onze kennis intern op de kennisbank op SharePoint en houden deze informatie up-to-date.
- We identificeren relevante informatie voor onze externe stakeholders, delen deze actief via de website en houden deze informatie up-to-date.
- We delen ook via andere kanalen onze kennis met relevante stakeholders, om de rol van het UAF als expert, verbinder en belangenbehartiger bekend te maken en te houden.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Heldere en gebruiksvriendelijke infrastructuur voor de content (SharePoint).
- Uitwerking van de modules en thema's.
- Besef bij iedereen dat kennismanagement een integraal onderdeel is van ons werk.
- Bewustzijn dat de kennis die wij opdoen relevant is voor ons werk en dat we die kennis daarom actief met elkaar en onze stakeholders delen.
- Duidelijke tools, materialen en trainingen voor medewerkers waarmee we kennis intern en extern actief delen, up-to-date houden en kruisbestuiving stimuleren.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Voorlichter/kennismanager

9. Communicatie en Voorlichting

Huidige situatie

- De in 2019 vernieuwde positionering is in 2020 uitgewerkt in doelgroepgerichte (fondsenwervende) communicatie.
- De website is verder ontwikkeld om beter vindbaar en toegankelijk te zijn voor de relevante stakeholders.
- Er is een sociale-media-strategie ontwikkeld om beter zichtbaar en vindbaar te zijn en om relevante doelgroepen te inspireren, te betrekken en te activeren.
- Er is een plan van aanpak om alle modules van het UAF goed in de etalage te hebben staan, zodat onze cliënten en samenwerkingspartners weten welk aanbod het UAF heeft.

Waar zijn we eind 2021?

- We hebben een doelgroepgerichte communicatielij (imago, reputatie). Het werk van het UAF is voor onze (potentiële) stakeholders bekend, helder, (persoonlijk) relevant en urgent.
- Onze doelgroepen/stakeholders (zowel gevers als ontvangers) weten snel en gemakkelijk de informatie te vinden die ze zoeken. Informatie van en over het UAF is digitaal vindbaar, toegankelijk en beschikbaar.
- De interactie op sociale media is vergroot door middel van een planmatige aanpak. Daardoor zijn we beter zichtbaar en vindbaar en kunnen we meer potentiële donateurs en partners inspireren en activeren.
- We beschikken over een helder en innovatief voorlichtingsprogramma voor de ketenpartners zodat zij vluchtelingen goed kunnen informeren over de mogelijkheden bij het UAF.
- De meerwaarde van het UAF als verbinder is duidelijk (profilering).
- De voorlichting is ondersteunend aan onze dienstverlening aansluitend bij de nieuwe Wet inburgering.
- Vanuit de voorlichtingsactiviteiten zijn we in staat om een goede instroomanalyse te maken.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- Bekendheid van het UAF en haar rol (imago, reputatie) vergroten bij relevante stakeholders;
 - We zetten gerichte (fondsenwervende) campagnes in per relevante doelgroep, waarbij we zo veel mogelijk aanhaken bij relevante momenten (zoals boekpresentatie van Mardjan Seighali, Wereldvluchtelingendag en UAF Live!)
 - We ontwikkelen een PR-strategie, waarbij we actief influencers en pers benaderen en activeren.
 - We ontwikkelen een helder en innovatief voorlichtingsprogramma over de meerwaarde van het UAF in verband met de Wet inburgering.
 - We zetten zowel UAF-medewerkers als cliënten en onze achterban actief in, want 'iedereen is ambassadeur'.
- Vindbaarheid en toegankelijkheid van het UAF vergroten (digital first)
 - Door de nieuwe sociale-media-aanpak, waarbij we continu zichtbaar en vindbaar zijn, vergroten we de zichtbaarheid en naamsbekendheid van het UAF bij de relevante doelgroepen en stimuleren we activatie naar de website.
 - Relevante informatie voor vluchtelingen/aspiranten en stakeholders/intermediairs maken we vindbaar en beschikbaar op de website. We ontwikkelen middelen om hen actief te informeren over ons aanbod.

- We maken de digitale communicatieactiviteiten beter meetbaar zodat we ze kunnen monitoren, analyseren en optimaliseren.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Input vanuit het primaire proces voor storytelling/content voor campagnes en middelen.
- Zelfstandigheid van medewerkers bij het schrijven van teksten voor cliënten.
- Een campagnemanagementtool om alle digitale communicatie richting onze doelgroepen te stroomlijnen en te automatiseren.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager Communicatie & Fondsenwerving

10. Fondsenwerving

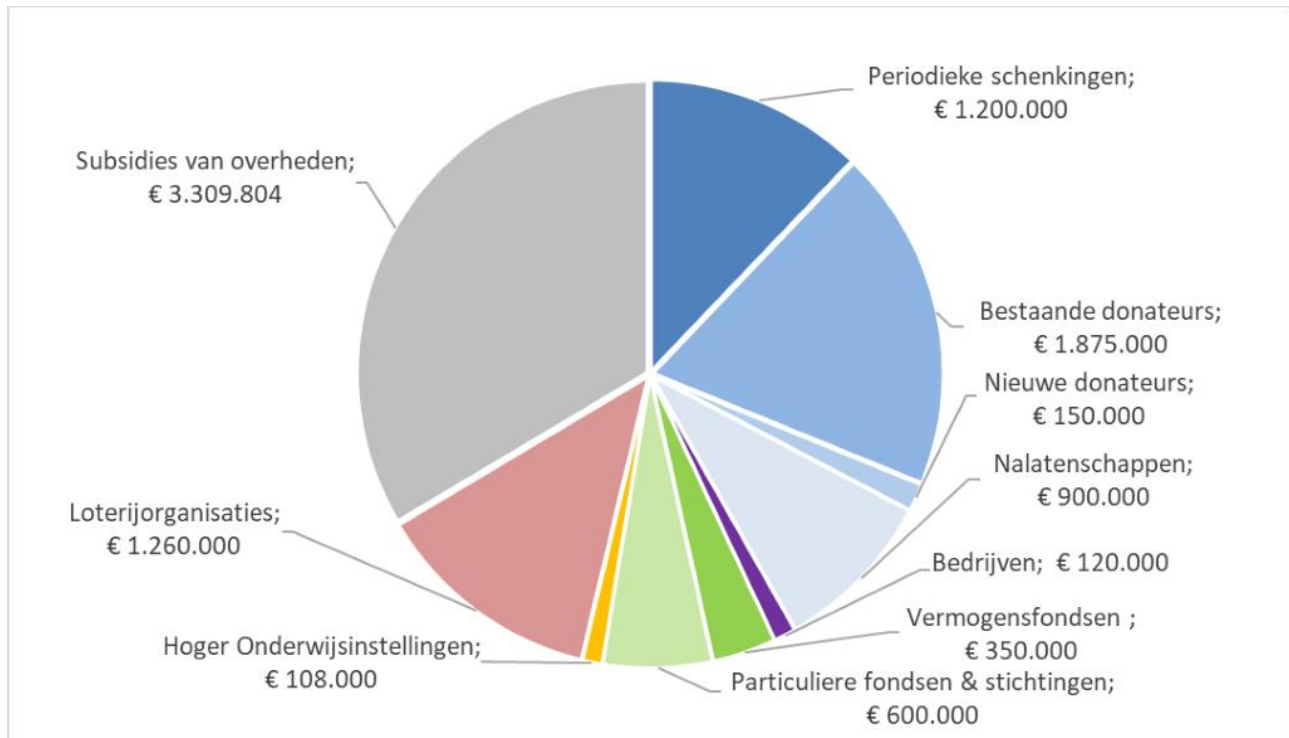
Huidige situatie

- Voor donateurs, bedrijven en fondsen is (persoonlijke) relevantie en urgentie essentieel. Zij hebben behoefte aan concrete projecten om te steunen. Het UAF biedt hierbij perspectief door het modulair en regionaal werken.
- Bij al onze campagnes bekijken we de mogelijkheid tot activatie. Zodat we deze uitingen optimaal benutten.
- De huidige achterban is senior, hoogopgeleid en draagkrachtig. Momenteel komt een derde van de totale inkomsten van ouderen. Er liggen kansen voor duurzaam geven en nalaten. Maar de vergrijzing van onze achterban maakt ook verjonging van het donateurenbestand urgent.
- Er is een hoge waardering van samenwerkingspartners en onderwijsinstellingen. Dat biedt een goede toegang tot studenten en young professionals.
- Er zijn maar weinig UAF-alumni in beeld, terwijl zij ambassadeur kunnen zijn van ons werk en potentieel donateur (*giving back*).
- De resultaten en impact van het UAF zijn nog onvoldoende aantoonbaar. Vooral fondsen en bedrijven hebben in toenemende mate behoefte aan transparantie en inzicht.

Prognose 2021

- We verwachten dat gevers en fondsen door de coronacrisis een andere focus krijgen (gezondheid, armoede wereldwijd).

Prognose inkomsten uit fondsenwerving



Waar zijn we eind 2021?

- De bestaande achterban is vergroot en verjongd, door het aantrekken van nieuwe doelgroepen zoals studenten en young professionals.
- Er is een betere balans tussen structurele en incidentele inkomsten:
 - Met meer bedrijven en fondsen zijn we meerjarige partnerschappen aangegaan.
 - Bij particuliere fondsenwerving is een groei te zien in structurele relaties, zoals machtigingen, Fonds op Naam en periodieke schenkingen.
- De balans tussen wel en niet geormerkte inkomsten blijft gelijk. We werven op zowel ongeormerkte giften (particuliere donateurs) als geormerkte giften (fondsen en bedrijven).
- We zijn bekend met de behoeften van onze achterban en bouwen op basis daarvan een duurzame relatie.
- Relaties voelen zich gezien, gehoord en serieus genomen. Doordat we goed informeren en goede rapportages en verantwoording op tijd aanleveren.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We ontwikkelen een contactprogramma om de bestaande achterban te betrekken en uit te bouwen (upgrade; meer waarde uit bestaande achterban).
- We ontwikkelen een programma om studenten en young professionals aan ons te binden als donateur (werving nieuwe achterban).
- We ontwikkelen een programma om cliënten en alumni aan ons te binden als donateur, ambassadeur, vrijwilliger en netwerk (werving nieuwe achterban).

- We ontwikkelen een programma om ons netwerk van relaties (ons 'eco-systeem') verder uit te breiden en uit te nutten (werving via en uit bestaand netwerk)
- We werken meer datadriven. We analyseren, evalueren en leren. Daarnaast automatiseren we waar mogelijk om foutgevoeligheid te minimaliseren en tijd te besparen.

Wat hebben we daarvoor nodig?

- Een campagnemanagementtool om alle digitale communicatie richting onze doelgroepen te stroomlijnen en te automatiseren.
- Een digitaal platform voor sponsoracties om een relatie te kunnen bouwen en ontwikkelen.
- Gedetailleerde managementinformatie om beter te kunnen sturen op resultaten.
- Een werkend relatiebeheersysteem. Met daarbij goede afstemming binnen de organisatie om rapportages en verantwoording aan financiers periodiek te kunnen leveren.
- Servicegerichtheid van iedereen bij het UAF naar onze stakeholders en cliënten.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager Communicatie & Fondsenwerving

11. Bedrijfsvoering

Huidige situatie

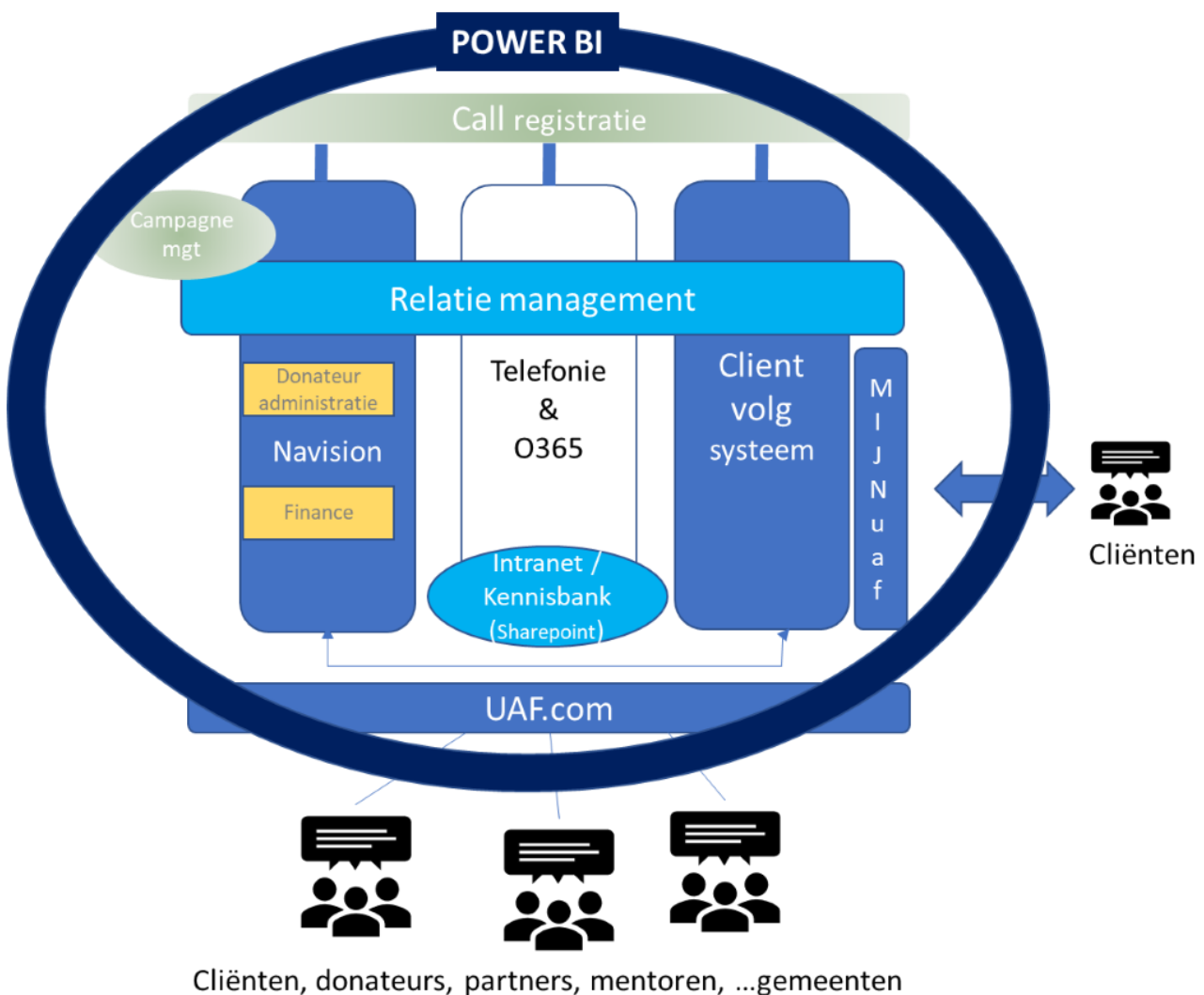
- Bedrijfsvoering bestaat uit verschillende teams die de organisatie ondersteunen bij werkzaamheden ten behoeve van cliënten, fondsenwerving, en belangenbehartiging (Financiële administratie, ICT en Servicepunt en Facilitaire zaken).
- Daarnaast bestaat Bedrijfsvoering uit teams die direct de cliënten ondersteunen: Aanmelding & advies en Financiële voorzieningen (zie deel II, hoofdstuk 1 en 3).
- De basis is op orde. Nu moet deze duurzaam worden ingebed in de organisatie. Ook zijn er nog efficiencyverbeteringen te behalen binnen bedrijfsvoering en in de samenwerking met de teams daarbuiten.
- De veranderingen door modulair werken, de nieuwe kantoorautomatisering en de coronacrisis hebben veel extra werk gecreëerd voor de teams van bedrijfsvoering.
- Veel teams vragen naast UAF Connect additionele ondersteuning op het ICT-vlak.

Waar zijn we eind 2021?

- Bedrijfsvoering is de stabiele motor achter werkprocessen, systemen, informatie en beleid ter ondersteuning van de primaire en secundaire processen van het UAF.
- Bedrijfsvoering is duurzaam ingebed in de organisatie en biedt door verbetering voor de interne en externe doelgroepen de gewenste service op efficiënte wijze.
- De nieuw gecreëerde teams staan er en hebben een gemeenschappelijke werkwijze ontwikkeld.
- Risk & compliance (zoals AVG, Security, Integriteitsbeleid) is geïntegreerd in de bedrijfsvoering en organisatie breed uitgerold.
- Onze ICT staat zo stevig dat we zo veel mogelijk tijd kunnen besteden aan de mens: onze cliënten, stakeholders en collega's.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- Verbeteren van de efficiency en gebruiksvriendelijkheid van UAF Connect voor cliënten en medewerkers door hen te betrekken bij het ontwerp.
- Benutten en optimaliseren van de mogelijkheden van het huidige ICT-landschap (zie afbeelding). We maken waar mogelijk gebruik van beschikbare standaardfunctionaliteit om innovatie en efficiencyverbeteringen te realiseren. Waar nodig voegen we functionaliteit toe.



- Ontwikkelen van een integraal UAF Management Dashboard (Power BI) voor (interne) informatievoorziening en voor ondersteuning van impact management.
- Ondersteunen van de teams met het optimaliseren van administratie, processen en werkwijzen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager Bedrijfsvoering

12. HR

Huidige situatie

- De huidige afname van instroom en de nieuwe inburgeringswet hebben gevolgen voor onze werkvoorraad, inkomsten en formatie. In de meerjarenbegroting gaan we uit van een inkrimping van de organisatie van 90 fte in 2020 naar 66 fte in 2024.
- Er is een strategische personeelsplanning (SPP) gemaakt. Daarin staat hoe we de komende jaren toewerken naar een organisatie die flexibel en wendbaar is met de juiste mensen op de juiste plaats.
- Vanwege de coronamaatregelen werken de medewerkers voor een groot deel vanuit huis.

Belangrijke elementen uit de SPP

- Sinds anderhalf jaar werken we met regioteams van waaruit we bouwen aan ons regionaal netwerk en kansen signaleren. De implementatie van deze regiogerichte en modulaire werkwijze is nog in volle gang. We merken dat onze organisatie nog niet op alle fronten is ingericht om deze werkwijze écht waar te maken. De komende tijd zetten we daarvoor de nodige stappen.
- Om doelmatiger en vanuit cliëntperspectief te werken, beperken we het aantal verschillende functies. We creëren waar mogelijk brede functies met een ruimer takenpakket op een bepaald niveau van kennis en vaardigheden. Met deze brede functies organiseren we het werk slimmer en vangen we fluctuaties in het werkaanbod makkelijker op.
- Voor een op groei en krimp ingerichte organisatie is het van belang dat een deel van de functies nauw aansluit bij de arbeidsmarkt. Je kunt dan snel schakelen als je mensen nodig hebt. En bij krimp kunnen medewerkers makkelijker een andere baan vinden.
- Medewerkers kunnen zich blijven ontwikkelen in de periode dat ze bij het UAF werken. Doordat het UAF een flexibele wendbare organisatie wordt, zullen medewerkers niet voor eeuwig bij ons blijven werken. We gaan uit van een gemiddelde periode van drie tot vijf jaar. Met de ervaring die medewerkers dan hebben opgedaan, is doorstroom naar een nieuwe baan buiten het UAF goed mogelijk. De brede functies helpen daarbij.

Waar zijn we eind 2021?

- Medewerkers die in een nieuwe functie zijn gestart hebben zich hierin ontwikkeld en functioneren goed in de nieuwe functie.
- Het aantal fte's is volgens planning afgenomen.
- Fase 1 van de SPP is afgerond en er is een plan gemaakt voor de volgende fase.
- De betrokkenheid van medewerkers bij het UAF is groot, ondanks het nieuwe (op afstand) werken.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- We volgen vanaf januari 2021 de stappen zoals die zijn beschreven in de strategische personeelsplanning. De focus ligt in het eerste jaar op implementatie van Aanmelding & advies, de herinrichting van het intakeproces, de overgang naar de functie van trajectbegeleider en de inrichting van de financiële studievoorzieningen en het servicepunt.
- We gaan ervoor zorgen dat medewerkers de competenties hebben of ontwikkelen die horen bij de organisatie die we in 2024 willen zijn. Als bij medewerkers kennis en ervaring ontbreekt, krijgen zij de mogelijkheid om die op peil te brengen. De UAF Academie zal programma's ontwikkelen die de medewerkers ondersteunen in dit proces.

- We gaan aan de slag met de uitkomsten van het onderzoek naar de betrokkenheid van medewerkers in relatie tot het nieuwe (op afstand) werken als gevolg van corona.
- We houden een medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- We evalueren de reiskosten- en ATV-regeling en doen indien nodig een voorstel voor aanpassing daarvan.
- Mede ingegeven door de coronamaatregelen actualiseren we ons thuiswerkbeleid.
- We onderzoeken vernieuwing van de salarisadministratie en zetten verbeteringen in gang voor kostenefficiency.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

- Manager HR

13. UAF Academie

Huidige situatie

- Vanuit de UAF Academie is gewerkt aan algemeen scholingsprogramma, een nieuwe opzet van werkbegeleiding, herziening van het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers en aan loopbaan- en teamontwikkeling.
- Het scholingsprogramma omvatte vaardigheidstrainingen voor conclusiegericht schrijven, samenwerken en hefboomeffecten, taaltraining en een tijdelijk algemeen aanbod van e-learnings.
- De werkbegeleiding is onderdeel geworden van een facultatief aanbod voor medewerkers in het primaire proces. Dit is een behoorlijke bezuiniging op formatie van de werkbegeleiders.
- Het algemene introductieprogramma is twee keer aangeboden, gezien de lage instroom van nieuwe medewerkers.
- Op teamontwikkeling is efficiënt ingezet. Leidinggevenden zijn met een aantal gerichte vragen zelf aan de slag gegaan. Individuele adviezen voor loopbaanontwikkeling zijn vraaggericht gegeven.

Waar zijn we eind 2021?

- De medewerkers hebben zich ontwikkeld van hun oude naar hun nieuwe functie conform de opgesteld functieprofielen vanuit de SPP.
- Kennismanagement is een belangrijk thema voor 2021. De medewerkers zijn effectief en efficiënt in kennisdelen.

Wat gaan we doen om dat te bereiken?

- De UAF Academie faciliteert de ontwikkeling naar bekwame generalistische medewerkers, conform de gestelde functieprofielen voor alle afdelingen en de SPP. We bereiken dit met minimale kosten, door maximale benutting van de expertise die we in huis hebben.
- Leerdoelen worden opgesteld voor de individuele ontwikkeling naar generalistische functies van de verschillende afdelingen. Medewerkers en leidinggevenden bieden hiervoor input mede op basis van de competentiegesprekken.
- We stellen een trainingsplan op met een modulair aanbod.

- De medewerkers krijgen gerichte training van collega's die de expertise bezitten. Deze collega's worden geselecteerd op hun kennis en trainingsvaardigheden en krijgen daarvoor een workshop. Deze peer-to-peer training is effectief en kostenbesparend.
- Voor training van vaardigheden en competenties die voor meerdere medewerkers relevant zijn, zoeken we externe trainers.
- We maken een trainingsplan gericht op het delen en vastleggen van kennis en het efficiënt maken van werkprocessen.

Wie is hiervoor het primaire aanspreekpunt?

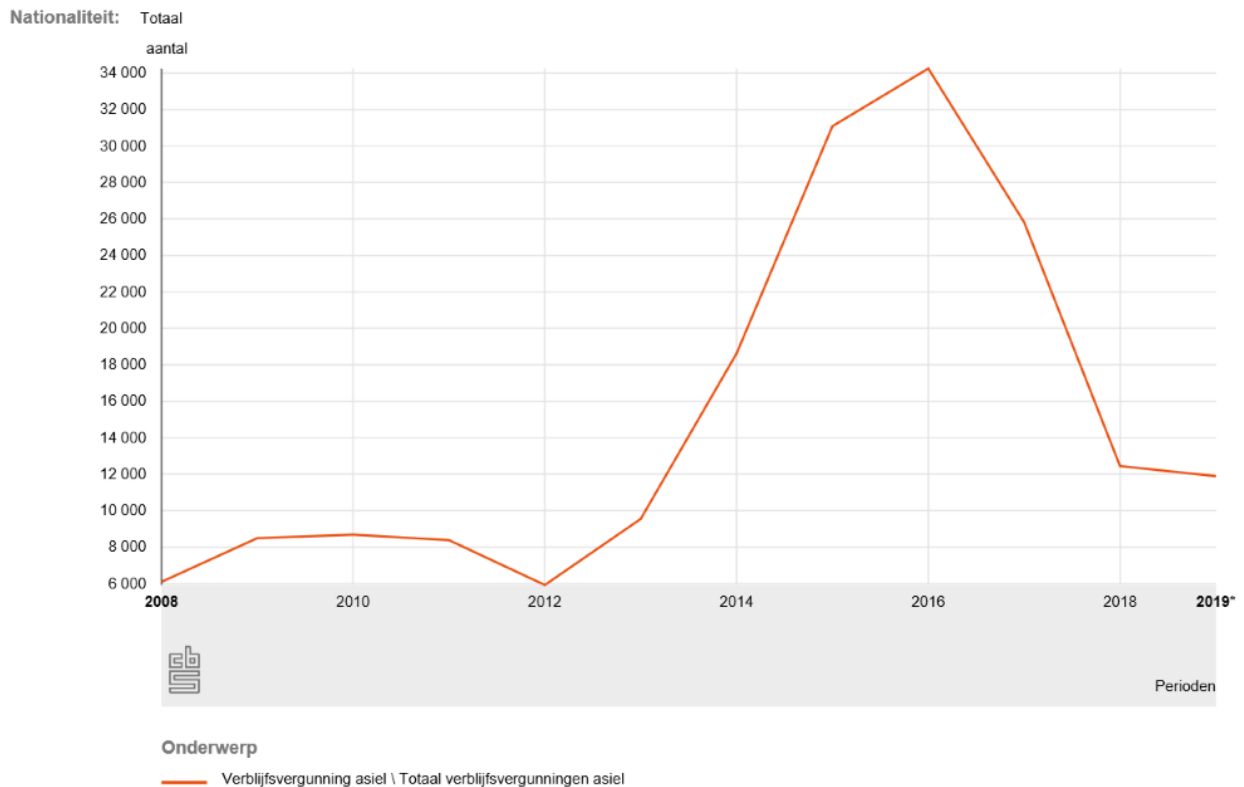
- Coördinator UAF Academie i.s.m. Manager HR

BIJLAGE: Cijfers aanmeldingen cliënten

Voor 2021 verwachten we 1.000 aanmeldingen van potentiële nieuwe cliënten. Dit is in lijn met de aantallen van dit jaar.

Van de cliënten die zich bij het UAF aanmelden is 90 tot 95 procent statushouder. Het aantal verleende verblijfsvergunningen is daarom een goed uitgangspunt voor de verwachte instroom bij het UAF. Het duurt gemiddeld twee jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning voordat een statushouder zich bij het UAF aanmeldt. In 2018 is het aantal verleende vergunningen sterk gedaald. In 2018 kregen 12.445 asielzoekers een verblijfsvergunning in 2017 was dat nog 25.815. In 2019 was die daling minder sterk naar 11.890 (bron: CBS). In 2020 komen we naar verwachting uit op 1.000 cliënten.

Verblijfsvergunningen voor bepaalde tijd; verblijfsgrond en nationaliteit



Voor 2021 verwachten we circa 1.000 cliënten. We gaan er hierbij vanuit dat potentiële cliënten die zich in 2020 niet bij ons melden vanwege corona zich alsnog aanmelden. Verder gaan we ervan uit dat door slimmer en beter te communiceren, waarbij we beter aan 'de markt' vertellen wat het UAF kan betekenen, meer cliënten de weg naar het UAF zullen vinden. We merken dat cliënten goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden van studieadvies en financiële ondersteuning, terwijl andere mogelijkheden (op weg naar werk en mentoring) minder bekend zijn.

Het aantal gestarte modules in 2020 bedroeg tot en met september 5.254. Omgerekend naar een heel jaar is dat 7.005. Het aantal actieve modules schatten wij voor 2021 op gemiddeld 4.500. Het aantal te starten modules schatten wij op 6.300. Dat is 10 procent minder dan in 2020.

Dat betekent in 2021 in totaal circa 4500 aanmeldingen voor modulaire ondersteuning. De inschatting is dat na het eerste contact en voorlichting over de mogelijkheden van begeleiding en ondersteuning door en buiten het UAF circa 1.500 mensen een aanmeldformulier insturen. Daarvan gaan naar verwachting 1.000 mensen deelnemen aan een traject naar studie of werk of een module volgen die past in traject waar ze al mee bezig zijn. Mensen die niet bij het UAF terecht kunnen, worden doorverwezen naar andere instanties.

Daarnaast verwachten we als gevolg van het modulaire werken een groep cliënten die buiten het UAF om al verder in hun traject is en een module wil volgen die hen daarbij ondersteunt, zoals bijvoorbeeld mentoring of begeleiding naar werk. Hoe groot deze groep zal zijn hangt sterk af van hun behoefte aan ondersteuning en de mate waarin het UAF deze ondersteuning bekender maakt en ook concreet kan bieden.

Nieuw is de module Trajectbepaling. Deze module wordt nog verder uitgewerkt en is daarom nog niet in onderstaande tabel opgenomen.

	Totaal 2019	Totaal 2020	Actief 2020	Afgerond	Gestart in 2020 t/m sep	Te starten in 2021	Begroting Actieve modules 2021
Totaal aantal modules	7.401	7.760			5.254	6.300	4.500
Vorbereidende modules	2.667	3.220	1.510	1.710	637		1.265
Schakeljaar (SKJ)	496	500	150	350			200**)
Medisch assessment	177	150	75	75	25		125
Studie modules	3.508	3.062	2.143	919	2.732		1.710 +)
• Wo	882	441					484
• Hbo	1.599	800					878
• Mbo	632	316					348
Mentoring	551	400			167		360*)
Leerwerktraject	120	215	108	107	103		150++)
Op weg naar werk	555	863	432	431	501		600
(Vak)taal					1.089		Onder voorbereiding
Overige							90
Reiskosten module							620
DUO Stufi module							1.200
Totaal Cliënten (incl. afgerond)			3.800			3.500	
Nieuwe cliënten	1.400	1.100				1.000 ***)	

*) Totaal aantal modules mentoring, te verdelen naar UAF-initiatief (350) en Onderwijs instelling (OI)-initiatief.

***) Komend jaar blijft er nog behoefte aan de module SKJ (de 'ondertussengroep'). Met de Wet inburgering wordt dit onderdeel van het onderwijstraject.

****) Uitsluitend nieuwe cliënten (excl. Her-aanmelders).

+) Aantal zal mogelijk lager liggen, monitoren.

++) Definitie leerwerktraject nog vaststellen, voortraject, daarna studiemodule, op weg naar werk, of niets.