



Gemeente
Amsterdam



Amsterdamse Aanpak Statushouders
versneld naar werk, opleiding of participatie



Statushouders zijn vluchtelingen die een verblijfsvergunning hebben gekregen. De gemeente Amsterdam wil deze statushouders zo snel mogelijk een plek geven in de stad. Dit doen we door statushouders meteen naar werk, opleiding of ondernemerschap te begeleiden. Als dit (nog) niet kan, volgt eerst begeleiding naar zorg of participatie. Hier hebben we een nieuwe aanpak voor ontwikkeld.

Zo vroeg mogelijke begeleiding

De nadruk ligt op snelle begeleiding naar werk of opleiding, samen met inburgering. Dat proberen we al te doen als de statushouder nog in het asielzoekerscentrum in Amsterdam woont. Maatwerk is het sleutelwoord. De gemeente werkt met een intensieve, persoonlijke, duurzame en integrale aanpak voor deze nieuwe Amsterdammers. De aanpak bestaat uit ondersteuning bij onder andere:

- werk
- opleiding
- ondernemerschap
- participatie
- inburgering
- taal

De gemeente zet hiervoor klantmanagers in van Team Entree of Team Activering of Jongerenpunten, ondersteund door jobhunters. Zij zijn speciaal getraind om statushouders te begeleiden.

Klantmanagers Team Entree

De klantmanagers van Team Entree begeleiden de eerste zes maanden het traject van alle nieuwe Amsterdamse statushouders vanaf achttien jaar. Zij hebben ongeveer vijftig statushouders in hun caseload en bieden maatwerk voor hun klanten. De intensieve begeleiding gebeurt zowel bij de gemeente als daar buiten.

Het eerste contact met de klantmanager is een kort kennismakingsgesprek. Tijdens dit gesprek bepaalt de klantmanager of de statushouder een assessment krijgt of dat een intakegesprek voldoende is. De klantmanager doet er alles aan om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de statushouder. Aan de hand van de uitkomsten van het assessment of het intakegesprek stelt de klantmanager met de statushouder een Plan van Aanpak op met korte en langetermijndoelen. De gemeente Amsterdam heeft

speciaal voor statushouders een aantal instrumenten die de klantmanager kan inzetten.

Na maximaal zes maanden gaat de statushouder over naar het Jongerenpunt (tot 27 jaar) of het Team Activering (27 jaar en ouder).

Klantmanagers Team Activering

Is de statushouder 27 jaar of ouder en stroomt deze tijdens de begeleidingsperiode van Team Entree niet door naar werk of opleiding, dan neemt Team Activering het over. Deze gespecialiseerde klantmanagers werken wijkgericht, bijvoorbeeld vanuit buurthuizen. Ook zij begeleiden ongeveer vijftig statushouders. Zij zetten in op actieve participatie, zoveel mogelijk in de eigen omgeving van de statushouder, ook hier met als doel toeleiding richting werk en/of opleiding. De klantmanagers maken hierbij ook gebruik van de al bestaande laagdrempelige voorzieningen in het stadsdeel.

Als er zorg nodig is, werkt de klantmanager samen met het zorgnetwerk in de wijk. Denk daarbij aan Samen DOEN, wijkzorg of de maatschappelijke dienstverlening. De klantmanager van het Team Activering begeleidt de statushouder normaal gesproken maximaal drie jaar.

Assessment

We hebben een assessment ontwikkeld afgestemd op statushouders. Zo krijgen we beter de talenten en kwaliteiten naar boven van vluchtelingen die naar Amsterdam komen. Het assessment geeft informatie over:

- motivatie
- taalniveau
- werkervaring
- opleiding
- psychische en lichamelijke gesteldheid

Het assessment is beschikbaar in het Nederlands, Engels, Arabisch, Tigrinya en Farsi.

De klantmanager bespreekt de uitkomsten van het assessment met de statushouder. Samen stellen ze een Plan van Aanpak op met korte- en langetermijndoelen. Daarna begint de begeleiding naar werk of opleiding.

Taalboost

We bieden een korte taalboost aan om statushouders sneller en beter met een baan of opleiding te laten starten. Die duurt 128 uur in een periode van vier weken. Daar leert de deelnemer:

- het taalgebruik van de werkvloer;
- zich makkelijker te presenteren aan mogelijke werkgevers;
- beter in staat te zijn om een training of opleiding te volgen.

De trainingen zijn op maat en de statushouders volgen die individueel of in groepjes van maximaal vier personen. Deze taalboost houdt rekening met het huidige taalniveau en richt zich op de sector of opleiding die de statushouder zoekt.

Taalverwerving- en Oriëntatieprogramma voor Vluchtelingen

Als ondersteuning bij de inburgering bieden we een taalverwerving- en oriëntatieprogramma (TOV) voor vluchtelingen aan. Impacement Projecten voert het TOV uit. Dit programma biedt statushouders een vroege, goede start voor:

- werk
- opleiding
- inburgering
- oriëntatie op de stad

Het programma kent verplichte en niet verplichte onderdelen. Elke statushouder volgt het verplichte participatieverklaringstraject en de module over het gezondheidssysteem en persoonlijke hygiëne. Daarnaast zijn er nog twee niet verplichte modules: de Taal- en leerbaarheidstoets, die informatie over het taalniveau van de statushouder geeft en de module 'Oriëntatie op de stad'

Opleidingen

We begeleiden statushouders naar passende opleidingstrajecten op mbo-, hbo- en wo-niveau. We werken samen met ROC's, universiteiten en

hogescholen. Via een samenwerkingsovereenkomst begeleidt het University Asylum Fund (UAF) statushouders ook op hbo- en universitair niveau.

Maatschappelijke begeleiding

VluchtelingenWerk voert de maatschappelijke begeleiding van statushouders uit. Hun taak is de statushouder zelfstandig en wegwijs te maken in de (Amsterdamse) samenleving. De consulenten van VluchtelingenWerk zijn aanwezig op de locaties waar de klantmanagers werken. De maatschappelijke begeleiding loopt gelijk met de begeleiding van de klantmanagers, het TOV-programma en de inburgering.

Samenwerking partners

Als gemeente werken we in de aanpak samen met veel partijen, zoals:

- het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- GGD
- VluchtelingenWerk
- woningcorporaties
- welzijnswerk
- werkgevers
- particuliere initiatieven

We betrekken werkgevers op verschillende manieren. Zo hebben we het convenant 'Amsterdam werkt voor iedereen' opgesteld. Werkgevers zorgen daarbij voor aanbod van vacatures of stages op maat aan statushouders. Ook hebben we afspraken gemaakt met de aanbieders van inburgeringscursussen. Bijvoorbeeld over een goede informatie-uitwisseling tussen klantmanager en docent.



Khalid en Souliman repareren elektrische apparaten in het Repair Café in de Jordaan



Montasser en Allaa werken als kok bij Libanees restaurant Mas Mez



Maaz begint aan zijn assessment



Ramí krijgt toelichting bij het afleggen van zijn assessment



Semere werkt bij Markus B.V. aan de grondsanering vlakbij zijn woning op Startblok Riekerhaven



Mohamed bespreekt de uitkomsten van zijn assessment met zijn klantmanager Zohra



Bij Refugee Company worden statushouders opgeleid tot barista, ↓



Nour werkt als marketingmedewerker bij poppodium en cultureel centrum De Melkweg



en werkt Mahmoud fulltime in het naaiatelier.



Jessica begeleidt gevluchte transgenders als vrijwilligster bij Gendertalent.

Meer informatie:

www.amsterdam.nl/vluchtelingen

zie Amsterdamse Aanpak Statushouders

Colofon Brochure maart 2017 | Dit is een uitgave van de gemeente Amsterdam, afdelingen WPI en Economie |

Fotografie Gemeente Amsterdam en Refugee Company | **Vormgeving** Tom van Veenhuizen

Succesfactoren

- Duale aanpak begeleiding naar werk of opleiding, samen met inburgering.
- De aanpak begint in het azc, waardoor statushouders hun wachttijd nuttig gebruiken.
- Tijd voor gerichte en specifieke aanpak op maat per statushouder, waarbij we uitgaan van de talenten van de statushouder.
- De klantmanagers hebben specifieke kennis van de statushouders, spreken verschillende talen en hebben een diverse culturele- en werkachtergrond.
- Een vaste klantmanager begeleidt ongeveer vijftig mensen.
- Speciale trainingen gericht op omgang met deze specifieke groep.
- Verschillende specialisten vormen één team: klantmanagers, jobhunters, coaches en inkomensconsulenten.
- De consulenten van VluchtelingenWerk zijn aanwezig op de plaatsen waar de klantmanagers werken, wat snelle afstemming mogelijk maakt.
- Gerichte inzet van instrumenten rond werk en taal.
- Speciale instrumenten zijn beschikbaar, zoals:
 - sollicitatietrainingen
 - cv maken
 - matchingtafels met vacatures voor statushouders
 - werkbezoeken bij werkgevers
 - stageplekken
 - proefplaatsingen
- Interne en externe partners van de gemeente Amsterdam zorgen voor aanvullende begeleiding en samenwerking.
- Assessment speciaal ontwikkeld voor statushouders voor een goed klantbeeld.
- Een taalboost, gericht op vaktaal of opleiding.
- Ondersteuning bij het vinden van de juiste inburgeringsaanbieder.
- Eigen leerwerktrajecten van de gemeente zijn beschikbaar.
- Het beschikbaar stellen van subsidie voor particuliere initiatieven voor statushouders gericht op werk, opleiding of participatie.
- Klankbordgroep Vluchtelingen adviseert gevraagd en ongevraagd over beleid, uitvoering en communicatie.

