



Gemeente  
Amsterdam

Statushoudersnel snel naar werk, opleiding  
en ondernemerschap



17 november 2016



## Aanleiding

- Jaarlijks 2.400 nieuwe statushouders naar Amsterdam
- Na 2 jaar in Amsterdam 88% statushouders in de bijstand.
- 65 % van alle statushouders langdurig in de bijstand.
- Wachttijden voor woning te lang en onvoldoende benut
- WRR rapport integratie asielmigranten:
  - Zorg voor snelle asielprocedure met aandacht voor arbeidspotentieel
  - Maak een aanpak met parallel: taal, opleiding, wonen en werk zoeken.



## Programma Opleiding, Werk en Ondernemerschap voor Statushouders

- Amsterdamse aanpak: eerder en sneller naar werk en opleiding met nieuwe innovatieve werkwijzen. Benutten wachttijd in het AZC.
- 10 miljoen in herziening Coalitieakkoord.
  - Assessments
  - Intensieve begeleiding
  - 1000 korte intensieve taaltrainingen op maat
  - Participatie en oriëntatie voor vluchtelingen op maat.



## Kernelementen

- Gemeentebrede aanpak vanuit Werk, Participatie, Inkomen, Economie en Werkgeversservicepunt
- Samen met partners in de stad: werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties.
- Eerder en al in het AZC beginnen
- Intensieve begeleiding op maat door klantmanagers
- Parallel begeleiding naar werk, opleiding, participatie of zorg



# Assessment statushouders

Eerder & meer inzicht in statushouders:

- Wie zijn ze?
- Welke talenten en capaciteiten hebben ze?
- Wat kunnen statushouders en hebben ze gedaan?
- Hoe kunnen statushouders gematcht worden naar:
  - Werk of ondernemerschap
  - Opleiding
  - Werk/leertraject
  - Indien nodig: zorg





## Selectie criteria kandidaten assessment

- Kandidaat tussen 18 – 65 jaar
- Assessment is beschikbaar in Engels, Tigrinya, Syrisch Arabisch en Nederlands → kandidaat moet in één van deze talen het assessment kunnen afnemen
- Kandidaat heeft digitale vaardigheden om het assessment op de computer te kunnen maken. Zoniet, dan krijgen ze een mondeling assessment.



## Onderdelen assessment

1. Persoonlijke vragenlijst (incl opleiding en werkervaring)
2. Traumatiseringsvragenlijst
3. Motivatie en werkzoekgedrag
4. Ned en Eng taaltest
5. Capaciteitstest
6. Competentietest:
  - Mondeling communiceren
  - Samenwerken
  - Plannen en organiseren
  - Initiatief nemen
  - Gedrevenheid
  - Contactgerichtheid
  - Klantgerichtheid
  - Doorzetttingsvermogen
  - Flexibiliteit



## Plan van aanpak op de zelfde dag

- Na assessment gaan klantmanagers of consulent en tolk in gesprek met kandidaat op basis van rapport uitkomsten assessment
- Talentgesprekken met kandidaat
- Plan van aanpak wordt opgesteld met kandidaat





## Hoe wordt er gematcht richting werk of opleiding?

- Plan van aanpak is leidend.
- Uitgebreide wekelijkse matchingstafel (EZ, WPI, WSP): matching tussen vraag en aanbod.
- Aanbod van onderwijsinstellingen en opleidingshuizen.
- Alle vacatures van de convenant partners.



# Convenant

## Convenant: Amsterdam werkt voor iedereen

### Partners 'The Next Step':



### Nieuwe partners 'Amsterdam werkt voor iedereen':



### Delegatie van partners van de Refugee Talent Hub:





## Voorbeeld andere innovatie

# REBUILD - Acceleratorprogramma

- REBUILD is een pre-startupschool van Delitelabs, waarin vluchtelingen in een intensieve cursus van zeven weken worden geholpen bij het opzetten van een eigen startup/bedrijf. Als gemeente faciliteren we dit initiatief.
- De eerste twee groepen van 2x circa 20 deelnemers heeft het programma net afgerond
- De deelnemers zijn allen hoogopgeleid, Engelssprekend en hebben zeer diverse achtergronden. De meerderheid is statushouder, een aantal verblijft nog in een AZC.



# Matchingevents



## Doel matching

- Kans voor kandidaat om zich te presenteren en een baan te vinden.
- Kans voor betrokken werkgevers om kennis te maken met de statushouders.
- Zorgvuldige en voorbereiding (training, CV, effect op uitkering) belangrijk
- Goede aanvulling op trajecten, individuele begeleiding klantmanager enz.



## Resultaten 2016

- Pilot met in totaal 45 assessments
  - meesten zijn jong (18 - 27 jaar)
  - 34 nu door Manpower begeleid naar opleiding
  - 10 extra traject i.v.m. met laag opgeleid
  - 1 naar zorg
- Intensieve begeleiding van 567 statushouders heeft geleid tot:
  - 87 zijn aan het werk of kunnen starten
  - 194 klaar om aan het werk te gaan en kunnen gematcht worden
  - 174 naar opleiding (37 MBO, 66 UAF en 71 WO / HBO=intensief schakeljaar, combinatie opleiding en inburgering)
  - 112 in voortraject inclusief vrijwilligerswerk



## Visie 2016/2017:

- Alle nieuwe statushouders krijgen een digitaal assessment als ze hieraan kunnen deelnemen. Anders een mondeling assessment.
- Iedereen TOV en maatschappelijke begeleiding
- 1.000 intensieve taaltrainingen
- Intensief klantmanagement
- Matchen naar convenant-partners en via matching events
- Opleiding en inburgering (MBO (BBL / BOL), HBO, WO, opleidingshuizen)
- Werk en Re-integratietrajecten
- Participatietrajecten