

Position paper 'Werk voor asielzoekers en statushouders'

Rondetafelgesprek maandag 26 maart 2018

Vaste Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer

In Amsterdam is een speciale aanpak voor vluchtelingen ontwikkeld, omdat snel beginnen met taal en participatie de beste basis is om succesvol je weg in de samenleving te vinden. Langer wachten betekent kostbaar tijdsverlies en slechtere kansen. De ervaring leert dat het als nieuwkomer lastig is om zelfstandig op het spoor te komen dat het beste bij je past. Regie door de gemeente kan hierin een groot verschil maken. Daarnaast zitten werkgevers te wachten op vakmensen in allerlei sectoren. Ook bij hen bestaat de wens om het talent en de capaciteiten van vluchtelingen snel te kunnen inzetten. Hieronder staan de resultaten, belemmeringen en kansen van de Amsterdamse aanpak beschreven.

a. De Amsterdamse aanpak

Met de komst van de grote aantallen vluchtelingen naar de stad heeft Amsterdam het heft in eigen hand genomen door voor iedere statushouder een doorgaande lijn van begeleiding te realiseren, vanaf het moment van aankomst tot en met duurzame integratie. Wonen, werk, opleiding, participatie, onderwijs, sport en aandacht voor zorg spelen daarin een rol. Het geheel zorgt voor een begin van sociaal en economische zelfredzaamheid. Vanaf het azc tot en met de realisatie van bijzondere woonprojecten waar statushouders en studenten of jongeren samenwonen. Vanuit de aanpak is, naast aandacht voor de talenten en kwaliteiten van statushouders, ook aandacht voor het draagvlak onder Amsterdammers en sociale cohesie, en voor de geestelijke en fysieke gezondheid van asielzoekers en statushouders. Belangrijk is aandacht voor regie en integrale samenwerking op het gebied van zorg en welzijn om signalen van professionals en van maatschappelijke partijen en partners goed te kunnen oppakken.

Essentieel in de Amsterdamse aanpak is de inzet op intensieve en passende begeleiding naar werk of opleiding vanaf dag één. Statushouders kunnen op deze manier zo snel mogelijk meedoen in de Amsterdamse samenleving. Om dit alles te kunnen realiseren is eind 2015 de Amsterdamse aanpak statushouders ontwikkeld. Deze aanpak is vanaf juli 2016 volop in gang gezet.

Kernelementen van de aanpak:

1. Inzet van speciaal opgeleide klantmanagers die statushouders intensief begeleiden gedurende een periode van 3 jaar. Van belang is dat degenen die met de uitvoering zijn belast, zich ook echt intensief met deze mensen kunnen bezighouden, wat betekent dat ze niet teveel klanten in hun bestand moeten hebben (een lage caseload) en alléén voor statushouders werken.
2. De klantmanagers werken nauw samen met zogenaamde jobhunters die in hetzelfde team zitten. De jobhunter zorgt voor contacten en relatiebeheer met de werkgevers. Vóór, tijdens en na plaatsing van kandidaten. Gestuurd wordt op kwalitatieve uitstroom met focus op duurzaam aan het werk blijven.

3. Er wordt gebruik gemaakt van nieuwe innovatieve instrumenten zoals assessments om beter inzicht te krijgen in de talenten van de statushouders en korte intensieve taaltrajecten (taalboost gericht op werk of opleiding) en andere bruikbare bestaande re integratie instrumenten.
4. Al tijdens het verblijf in het azc worden statushouders die gekoppeld zijn aan Amsterdam opgepakt in de gemeentelijke aanpak, dit in nauwe samenwerking met het COA. De gemeente en het COA ontwikkelden samen een verbinding van de COA activiteiten (voor-inburgering) met de activiteiten uit de Amsterdamse aanpak. Voor asielzoekers organiseert het COA in samenwerking met de gemeente activiteiten die passen binnen het landelijke wettelijke kader. Zo zet de gemeente met het COA in op het organiseren van vrijwilligerswerk, andere participatieactiviteiten en tijdelijk werk, o.a. door deelname aan het project Aan de Slag (verderop nader toegelicht).
5. Begeleiding vindt plaats parallel aan de inburgering, waarbij de begeleiding door de gemeente niet eerder stopt dan nadat een statushouder is ingeburgerd.
6. Om een goed beeld te krijgen van hoe de Amsterdamse Aanpak werkt, verwijzen wij u graag naar de film Een Vliegende Start waar u onder [Amsterdamse Aanpak Statushouders](#) op www.amsterdam.nl/vluchtelingen vindt.

Specifieke instrumenten op het terrein van werk, arbeidsmarkttoeleiding, opleidingen:

1. In het convenant *Amsterdam werkt voor iedereen* zijn afspraken gemaakt met werkgevers die bereid zijn zich extra in te zetten voor het in dienst nemen van statushouders door middel van het beschikbaar stellen van stageplaatsen, werk, coachen, gezamenlijke leerwerktrajecten en het trainen van statushouders. De contacten richten zich met name op werkgevers die vacatures hebben waar krapte is op de arbeidsmarkt zoals bouw, industrie, techniek, ICT en hospitality. Er is specifiek voor statushouders een digitaal assessment ontwikkeld waarmee inzicht wordt verkregen in de competenties, taalniveau, talenten, kwaliteiten en vaardigheden van de statushouder. Op basis daarvan wordt een plan van aanpak voor de lange en korte termijn gemaakt zodat duurzame en passende matching naar werk of opleiding kan plaatsvinden.
2. Er zijn korte intensieve taaltrajecten op maat ontwikkeld, de taalboost. Hiermee kunnen statushouders een snelle start maken richting werk, opleiding of ondernemerschap. In een korte tijd wordt het taalniveau verbeterd, met name wat betreft mondelinge vaardigheden en het verwerven van branche- of opleidingsgerichte woordenschat.
3. Er worden leerwerktrajecten ontwikkeld, in samenwerking met werkgevers en opleidingsinstellingen, ook op basis van de (toekomstige) vraag. Meerdere leerwerktrajecten zijn al gestart, zoals voor de horecabranche (waar kandidaten zich kunnen oriënteren op onder meer housekeeping, kok of gastheer en facilitair) en voor de zorg, een voortraject voor statushouders als oriëntatie op het werk in de ouderenzorg. De statushouder leert vakvaardigheden om zo door te kunnen stromen naar werk. Dit is een combinatie van leren en werken.
4. Project Aan de Slag: een samenwerkingsverband tussen Pharos, COA, de gemeente Amsterdam en de Vrijwilligerscentrale Amsterdam, met als beoogd doel vluchtelingen uit een azc in groepsverband vrijwilligerswerk te laten doen, samen met lokale vrijwilligers. Asielzoekers en statushouders worden in het azc actief benaderd om deel te nemen aan dit project om zo de wachttijd in het azc nuttig in te vullen.

b. De resultaten

Belangrijk element in de Amsterdamse aanpak is monitoring en evaluatie en indien nodig tijdig bijsturen. Dit doen we door middel van maandelijkse monitoring van de resultaten, maar ook door middel van het halfjaarlijks laten uitvoeren van een Maatschappelijke Kosten Baten Analyse (MKBA).

1. De MKBA's die zijn uitgevoerd laten positieve resultaten zien. De baten zijn ruim anderhalf keer zo hoog als de kosten. Los van de immateriële baten (zoals kwaliteit van

leven en veiligheid) is ook het financiële rendement positief. De laatste MKBA die is uitgevoerd heeft daarnaast ook de ambitie van de aanpak doorgerekend. Ambitie is dat 50% van de statushouders drie jaar na hun instroom weer zijn uitgestroomd uit de bijstand. De studie laat zien dat als deze ambitie wordt gerealiseerd het maatschappelijk rendement zeer hoog is.

2. Op 31 december 2017 richt de Amsterdamse aanpak zich op 3.797 statushouders. Dit aantal omvat de statushouders die vanaf 1 januari 2013 naar Amsterdam zijn gekomen:
 - Sinds de start van de aanpak zijn in totaal 736 statushouders begeleid naar (part-time) werk, daarvan 566 alleen al in 2017. Dat is ruim boven de doelstelling van 312 die gold voor 2017;
 - Doelstelling voor het jaar 2017 was dat 216 statushouders (afkomstig uit de cohorten vanaf 2013) uit de bijstand gingen. In de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 zijn er 402 statushouders uit de bijstand gegaan. Er wordt dus ruimschoots aan de doelstelling voor 2017 voldaan;
 - Sinds de start van het programma zijn er 722 assessments afgenomen en 535 taalboosts gestart;
 - In 2017 zijn 881 statushouders gestart met een opleiding, 2.357 statushouders zijn in begeleiding naar werk of scholing en 610 statushouders zijn gestart met een participatietraject.
 - In het azc werden 37 aan Amsterdam gekoppelde statushouders begeleid naar werk/opleiding en 12 parttime naar werk. Zodra ze definitief in Amsterdam kunnen wonen, hoeft aan hen geen uitkering te worden verstrekt.

c. Belemmeringen opheffen

Wat kunnen we doen om de Amsterdamse best practices nog succesvoller te maken? Wat hebben we dan nodig, o.a. van het Rijk?

1. Asielzoekers waarvan het Rijk vindt dat die kansrijk zijn op een verblijfsstatus, plaatsen in een Amsterdams azc. Voor hen kan de Amsterdamse aanpak vanaf dag één beginnen. Dit levert tijdwinst op bij de start van de integratie, door het mogelijk maken van tijdelijk werk en vrijwilligerswerk. Het Rijk moet blijven zorgen voor slimme plaatsing in een azc in Amsterdam.
2. Het COA en de gemeente hebben allebei een opdracht als het gaat om inburgering en participatie. Hierin zit overlap en dubbeling. In het azc is er taallessen, de taalaanbieder heeft taallessen, de gemeente begeleidt naar taal. Vanaf het moment dat de statushouder aan een stad is gekoppeld zou hij of zij er meer bij gebaat zijn om 1 partij te hebben die hem of haar begeleidt bij taal en inburgering en participatie.
3. Op het moment dat een klant wordt overgedragen aan een gemeente gebeurt dit vooral op basis van informatie over wonen: namelijk, wat heeft de gemeente aan informatie nodig om hem of haar goed te huisvesten. Dat betekent dat er vaak signalen en informatie verloren gaan in de overdracht als het gaat om zorg, houding en gedrag etc. COA en gemeente lopen hierin tegen een privacy grens aan. De doorlopende lijn van de begeleiding van een statushouder zou beter kunnen worden geborgd op het moment dat hier een intensievere samenwerking ontstaat tussen COA en gemeente.
4. Statushouders zijn nieuwe Amsterdammers die wegwijs moeten worden in de stad en de Nederlandse samenleving. De nadruk van de gemeentelijke inzet ligt op begeleiding naar werk of onderwijs. Als dat niet kan, wordt gekeken naar een participatietraject, vrijwilligerswerk, parttime werk etc. Dit helpt bij inburgering, kan brede integratie versnellen, maar helpt ook bij creëren van draagvlak in de samenleving. Het Rijk moet gaan zorgen voor mogelijkheden om integraal te kunnen gaan werken. De fictie van 'zelf inkopen en regelen' staat regie door gemeente in de weg.

5. De huidige inburgeringspraktijk is een sta-in-de-weg: mensen hebben geen weet van welk product ze inkopen, lesuren blokkeren andere activiteiten in de weekplanning, inhoud sluit niet aan op (werk)praktijk van de inburgeraar én op de behoefte van de werkgever. Het Rijk zou de regie op inburgering eenduidig bij de gemeente moeten leggen én zorgen voor adequate bekostiging.
6. De statushouder heeft naast toeleiding naar werk, hulp nodig bij een aantal zaken: het kiezen van een taalschool, zich verzekeren, het aanvragen van toeslagen, het betalen van rekeningen enzovoort. Dit kan onderdeel van begeleiding door de gemeente zijn. Integreer inburgering hier ook in, zodat er een integrale inburgerings- en integratieaanpak ontstaat. Het is aan het Rijk om dit wettelijk en financieel mogelijk te maken.
7. De gemeente Amsterdam vindt de wens van het Rijk om het taalniveau te verhogen van A2 naar B1 een wel erg stevige ambitie. Voor veel statushouders zal dit een grote inspanning vergen, gezien hun huidige (taal)niveau. Wel kan verhoging van het taalniveau helpen bij een betere aansluiting op het Nederlands vervolgonderwijs én bij het vinden én behouden van werk. Het realiseren van dit niveau voor alle inburgeringsplichtigen kan alleen als hier met een lesprogramma zeer intensief op wordt ingezet, vooral ook als het gaat om bekostiging.

Wat werkt nog meer?

8. Amsterdam en werkgevers maken concrete afspraken over het begeleiden en in dienst nemen van statushouders. Dit kan door middel van het gezamenlijk ontwikkelen van leerwerktrajecten, korte intensieve taaltrajecten gericht op de toekomstige werkplek, begeleiden van werkgevers en statushouders door jobhunters en jobcoaching. De jobhunters leveren maatwerk, waarbij zowel de werkgever als de statushouder jobcoaching op de werkvloer krijgen.
9. Werkgevers worden actief benaderd of nemen zelf contact op met de gemeente. Voordelen voor de werkgever zijn: talentvolle en gemotiveerde werknemers, diversiteit op de werkvloer, coaching op de werkplek door een jobhunter, eventueel subsidie, een bijdrage aan integratie, participatie en verbeteren van de taalvaardigheid van de nieuwe Amsterdammers.
10. In Amsterdam hebben we deze aanpak niet alleen bij statushouders ingezet, maar ook bij andere doelgroepen: jongeren en bij 50+. Zorg voor adequate monitoring en laat, evidence based, zien wat wel en niet werkt!