

Afstudeeronderzoek

Duurzaam samenwerken?

Het dienstverband tussen werkgevers en asielzoekers vergemakkelijken



Thomas Daling (s1108463)

Emmeloord, januari 2024

Afstudeeronderzoek Social Work aan de Hogeschool Windesheim te Zwolle

Samenvatting

Van september 2022 tot juni 2023 heb ik stage gelopen en gewerkt bij het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) op het asielzoekerscentrum (AZC) te Luttelgeest. Tijdens de stage viel het mij op dat er maar een beperkt aantal asielzoekers aan het werk waren. Het eindrapport 'Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden van de arbeidsmarkt' van het Regioplan, verschenen op 11 april 2023, en geschreven in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bevestigde deze constatering. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het opmerkelijk dat werkgevers amper gebruik maken van deze grote groep asielzoekers die wel mag werken. Hoe kan dat? Wat doen asielzoekers zelf om aan het werk te komen? En hoe kan deze groep mensen wel participeren in de tijd dat ze wachten op het antwoord van hun procedure?

In opdracht van RefugeeConnect is onderzoek uitgevoerd in de omgeving rondom het AZC te Luttelgeest in gemeente Noordoostpolder. Doormiddel van literatuur- en beschrijvend praktijkonderzoek is inzicht ontstaan in drempels en belemmeringen die werkgevers en asielzoekers ervaren om een duurzaam dienstverband aan te gaan. Het onderzoek heeft geleid tot een viertal conclusies.

1 Wet- en regelgeving

Onder werkgevers en asielzoekers is er te veel onwetendheid. Zij weten niet exact met welke wet- en regelgeving ze te maken hebben, wat dit voor hen betekent en welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot het aangaan van een dienstverband.

2. Samenwerking ketenpartners

Op dit moment vinden werkgevers en asielzoekers elkaar lastig. Het COA speelt een zeer minieme rol speelt in het begeleiden naar betaald werk en dat heeft invloed op hoe werkgevers en asielzoekers elkaar vinden.

3. Taalvaardigheid

Asielzoekers spreken volgens de werkgevers te beperkt Nederlands of Engels. Het is daarom lastig voor werkgevers om met een asielzoeker te communiceren. Taal is voor veel werkgevers echter wel belangrijk, mede vanwege veiligheidsvoorschriften.

4. Cultuurverschillen

Het vierde punt is dat werkgevers weinig weten over asielzoekers en asielzoekers weinig weten over werken in Nederland. Asielzoekers hebben geen idee hoe werken in Nederland er aan toe gaat en zijn hele andere gewoontes gewend.

Vervolgens worden tien aanbevelingen richting de opdrachtgever RefugeeConnect geformuleerd. De aanbevelingen zijn op het gebied van wet- en regelgeving en informatievoorziening.

Tot slot, in het kader van het afstudeeronderzoek vanuit de Hogeschool Windesheim dient een interventie uitgewerkt te worden in relatie tot het onderzoek '*Duurzaam samenwerken?*'.

Gegeven het onderzoek, de conclusies en aanbevelingen. Is er gekozen om een interventie te beschrijven en uit te werken gericht op een individueel AZC.

Hierdoor is een praktische en effectieve interventie uitgewerkt, die eveneens door de opdrachtgever RefugeeConnect als instrument gebruikt kan worden in het werkveld richting andere asielzoekerscentra, werkgevers en asielzoekers.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Inhoudsopgave	3
1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	5
1.2 Organisatorische context	5
1.3 Relevantie	6
1.4 Doel van het onderzoek	7
1.5 Hoofd- en deelvragen	7
1.6 Afbakening	7
1.7 Onderzoeksopzet.....	8
1.8 Leeswijzer	8
2. Theoretisch kader	9
2.1 Rapport: Asielzoekers & daadwerkelijke toegang tot werk in Nederland	9
2.2 Eindrapport: Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt	9
2.3 Rapport: Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders	9
2.4 Initiatiefnota D66: Meedoen vanaf dag één	10
2.5 Betekenis voor het onderzoek	10
3. Methodologische verantwoording.....	12
3.1 Onderzoeksmethode.....	12
3.1.1 Onderzoek.....	12
3.1.2 Interventie.....	12
3.2 Methode van dataverzameling.....	12
3.3 Samenstelling en selectie van respondenten	13
3.4 Methode van analyseren.....	14
3.5 Betrouwbaarheid en validiteit.....	14
3.6 Ethische aspecten.....	15
4. Resultaten	16
4.1 Deelvraag 1.....	16
4.1.1 Hoe is de Nederlandse wet- en regelgeving voor werkgevers en asielzoekers geregeld? ..	16
4.1.2 Met welke wet- en regelgeving hebben werkgevers volgens zichzelf te maken op het moment dat zij een dienstverband willen aangaan met een asielzoeker.....	17
4.1.3 Met welke wet- en regelgeving hebben asielzoekers volgens zichzelf te maken op het moment dat zij bij een werkgever in dienst willen gaan	19
4.2 Deelvraag 2.....	22
4.3 Deelvraag 3.....	25
4.3.1 Bevorderende factoren voor een werkgever om een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker	25
4.3.2 Bevorderende factoren voor een asielzoeker om een dienstverband aan te gaan met een werkgever	26
4.3.3 Belemmerende factoren voor een werkgever om een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker	27

4.3.4 Belemmerende factoren voor een asielzoeker om een dienstverband aan te gaan met een werkgever	30
4.4 Deelvraag 4	32
4.5 Deelvraag 5	34
5. Conclusie	37
5.1 Beantwoording hoofdvraag	37
5.2 Discussie	38
5.3 Aanbevelingen	40
5.4 Beperkingen en bruikbaarheid onderzoek	41
6. Interventie	42
6.1 Komen tot ontwerpcriteria	42
6.1.1 Huidige en gewenste situatie	42
6.1.2 Ontwerpcriteria interventie	43
6.2 Werken in co-creatie	44
6.2.1 Samenstelling focusgroep	44
6.2.2 Focusgroep bijeenkomst 29-11-2023	45
6.3 De preventieve interventie	47
6.4 Randvoorwaarde interventie	49
6.4.1 Wie kan de interventie het beste uitvoeren?	49
6.4.2 Kosten en tijd voor interventie	49
6.4.3 Draagvlak creëren voor en het delen van de interventie	50
6.4.4 Bruikbaarheid interventie	50
6.5 Visie en onderbouwing interventie	50
6.6 Evalueren interventie	55
6.7 Eerste stap in de uitvoering van de interventie	58
6.8 Interdisciplinaire samenwerking	59
6.9 Legitimeren eigen handelen	61
Bibliografie	63
Bijlage 1 Samenstelling respondenten	66
Bijlage 2 Voorbeeld toestemmingsverklaring	67
Bijlage 3 Voorbeeld REBA-afdracht	68
Bijlage 4 Toolkit werkgevers	70
Bijlage 5 Toolkit asielzoekers	83
Bijlage 6 Berekening kosten	93

1. Inleiding

Dit onderzoek is gericht op welke drempels werkgevers en asielzoekers ervaren voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband met elkaar willen aangaan. In dit hoofdstuk wordt de aanleiding voor dit onderzoek toegelicht. Vervolgens komt de organisatorische context aan bod en wordt de relevantie van dit onderzoek toegelicht. Aansluitend wordt het doel van het onderzoek uitgelegd, worden hoofd- en deelvragen geformuleerd en wordt het onderwerp afgebakend. Tot slot wordt er een korte beschrijving gegeven van het type onderzoek en hoe dit heeft plaats gevonden en kan u in de leeswijzer zien hoe het onderzoek verder is opgebouwd.

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Van september 2022 tot juni 2023 heb ik stage gelopen en gewerkt bij het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) op het asielzoekerscentrum (AZC) te Luttelgeest. Tijdens de stage viel het mij op dat er maar een beperkt aantal asielzoekers aan het werk waren. Het eindrapport 'Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden van de arbeidsmarkt' van het Regioplan, verschenen op 11 april 2023, en geschreven in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bevestigde deze constatering. In dit rapport is gekeken naar hoeveel asielzoekers tussen de 18 en 67 jaar, in de periode van 2017 tot 2021 op de peildatum van 31-12 van elk jaar, voldeden aan de voorwaarde om een Tewerkstellingsvergunning (TWV) te krijgen. In deze periode voldeden 37580 asielzoekers aan de voorwaarde, is er voor 2032 asielzoekers een TWV aangevraagd en zijn er 1514 TWV's verleend. Van de asielzoekers die mogen werken is er dus maar een kleine vier procent die uiteindelijk ook aan het werk gaat (Braak, Lazëri, Schols & Slingenberg, 2023, p. 20).

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het opmerkelijk dat werkgevers amper gebruik maken van deze grote groep asielzoekers die wel mag werken. Hoe kan dat? Wat doen asielzoekers zelf om aan het werk te komen? En hoe kan deze groep mensen wel participeren in de tijd dat ze wachten op het antwoord van hun procedure?

De politieke partij D66 heeft hier een initiatiefnota voor ingediend. In deze initiatiefnota pleit D66 ervoor om kansrijke asielzoekers vanaf dag één mee te laten doen. De initiatiefnota is ingediend omdat het voor asielzoekers frustrerend is dat ze niet kunnen deelnemen. De initiatiefnemers schrijven daarnaast dat uit onderzoek blijkt dat het ook een probleem is voor Nederland, omdat asielzoekers die lang stilzitten moeilijker integreren¹.

Werken is dus belangrijk, ook voor de asielzoeker zelf. Beer (1999, p. 25) schrijft hierover het volgende: "Werk is namelijk ook van groot belang voor het welbevinden van het individu: Het is de belangrijkste bron is van inkomen, draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt ontplooiingsmogelijkheden en levert politieke en maatschappelijke invloed op". Dus de asielzoeker is veel zelfredzamer op het moment dat hij of zij werk heeft, kan daarmee voor zichzelf zorgen in plaats van dat de overheid het overgrote deel op zich neemt en integreert daardoor sneller in de Nederlandse maatschappij.

1.2 Organisatorische context

Het onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van stichting RefugeeConnect. RefugeeConnect sluit aan bij de vragen die ik heb rondom asielzoekers en werk. RefugeeConnect is een stichting die zich bezighoudt met het actuele onderwerp rondom asielzoekers en werk.

RefugeeConnect wilt voor zowel werkgever als potentiële werknemer (in de procedure voor een verblijfsvergunning), in het uitdagende spel van wet- en regelgeving, een partner zijn in de bemiddeling naar de juiste match, advies op het gebied van wet- en regelgeving en faciliteren in praktische uitdagingen. Verder zet RefugeeConnect zich in om alle drempels weg te nemen die de match tussen werkgever en potentiële werknemer (in de procedure voor een verblijfsvergunning) onmogelijk maken (RefugeeConnect, z.d.).

¹ Kamerstukken II, 2022, 36139, p.4.

1.3 Relevantie

Microniveau

Op microniveau is dit onderzoek belangrijk, omdat gedurende mijn jaarstage bleek dat het voor asielzoekers lastig is om werk te kunnen vinden. De asielzoekers die ik hierover heb gesproken gaven aan dat het hebben van werk ook goed voor hun mentale en fysieke welbevinden zou zijn. Werk geeft ze namelijk dagstructuur, een gevoel van voldoening en een activiteit om bezig te zijn. Op het moment dat er niks te doen is, dan gaan ze piekeren, nadenken over thuis en over hun gezin of familie. Dit heeft allemaal invloed op de mentale en fysieke gezondheid van de asielzoeker. Dit onderzoek is ook relevant, omdat het bijdraagt aan de sociale integratie en maatschappelijk participatie van de asielzoeker in Nederland. Zeker op het moment dat de asielzoeker een statushouder zou worden.

In het rapport 'Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders' van Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) komt naar voren dat begeleiding van de asielzoeker en een nauwe samenwerking met werkgevers een rol speelt (Tinnemans, Gent, Avrić & Groot, 2020). Op het moment dat de asielzoeker tijdens zijn procedure al aan het werk kan en daarbij goed begeleid wordt, dan weet hij of zij hoe het in Nederland gaat op de arbeidsmarkt en werkvloer. Wanneer hij of zij dan een status krijgt is die persoon al grotendeels op de hoogte van hoe het in Nederland gaat en kan dan makkelijker doorstromen naar een baan. De arbeidsparticipatie van statushouders neemt dan toe en hierdoor zijn zij minder afhankelijk van uitkeringen.

In het rapport wordt ook geschreven dat werkgevers vaak onderschatten hoeveel tijd en aandacht het kost om een statushouder te begeleiden (Tinnemans et al., 2020). Hoe werkgevers dit ervaren op het moment dat ze een asielzoeker in dienst willen nemen is niet of nauwelijks bekend. Het is echter belangrijk om hierachter te komen, want asielzoekers zijn voor werkgevers een grote bron van mogelijke arbeidskrachten.

Volgens het eindrapport van Van den Braak et al., (2023, p. 20) werkt tenslotte nog maar vier procent van de asielzoekers. Het is dus belangrijk om erachter te komen waar dit door komt. Hoe komt het dat de werkgever, in de tijd van krapte op de arbeidsmarkt, niet of nauwelijks uitkomt bij de asielzoeker? Op het moment dat dat duidelijk is, dan zou het voor de asielzoeker uiteindelijk makkelijker moeten zijn om tot de arbeidsmarkt toe te treden.

Mesoniveau

Op mesoniveau is het onderzoek relevant, omdat het inzichtelijk kan maken wat organisaties al doen rondom het vraagstuk asielzoekers en werk en waar de verbeterpunten liggen binnen de ketensamenwerking. Een goede ketensamenwerking kan namelijk grote invloed hebben op de participatie vanuit de asielzoekers. Daarnaast kan het grote invloed hebben op de bereikbaarheid vanuit werkgevers om met asielzoekers te werken. Het is dan alleen wel belangrijk om te weten hoe het contact vanuit werkgevers met het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) is. Welke mogelijkheden er zijn vanuit het asielzoekerscentrum (AZC) zelf? En wat het COA zelf doet richting asielzoekers en werk?

Macroniveau

Op macroniveau is dit onderzoek relevant, omdat er in de maatschappij en in de politiek steeds meer aandacht komt voor het feit dat asielzoekers niet of nauwelijks werken. Asielzoekers willen werken en steeds meer werkgevers willen wel werken met asielzoekers. Daarnaast zijn er door de oorlog tussen Oekraïne en Rusland veel Oekraïners naar Nederland gekomen. De mensen uit Oekraïne konden wel direct aan de slag. Hoe kan dat? Waarom nemen werkgevers hen wel aan en asielzoekers niet? Er is hierdoor ook een verschuiving in de maatschappij. Je hoort steeds meer mensen dat asielzoekers ook moeten kunnen werken. Een voorbeeld daarvan is de initiatiefnota van Anne-Marijke Podt van D66 (bron) en de rechtszaak tegen de 24-weeken-eis. Op het moment dat er vanuit de politiek keuzes worden gemaakt waardoor asielzoekers makkelijker of eerder aan het werk kunnen, dan is het voor asielzoekers, werkgevers en overige ketenpartners belangrijk om te weten waar op macroniveau rekening mee te houden en waar tegenaan gelopen wordt. Ook daar kan dan op ingespeeld worden. Met als voordeel dat asielzoekers aan het werk kunnen, wat goed is voor hun mentale en fysieke gezondheid, voor het integreren in de Nederlandse maatschappij en voor werkgevers die nu een nieuwe bron van arbeidspotentieel hebben.

Persoonlijk vind ik dit onderzoek relevant, omdat drempels voor asielzoekers en werkgevers in kaart gebracht kunnen worden. Over asielzoekers/statushouders en werk is al één en ander bekend. Werkgevers zijn in mijn ogen onderbelicht rondom dit onderwerp. Dit onderzoek zal daarom ook meer gericht zijn op de werkgevers. In de hoofd- en deelvragen zal er daarom ook worden gekeken naar werkgevers én asielzoekers in plaats van asielzoekers én werkgevers.

Vanuit de inzichten die worden opgedaan, kan gekeken worden of het mogelijk is om daar een interventie op te ontwikkelen. Volgens de internationale definitie van het sociaal werk moet je je afvragen of een interventie bijdraagt aan maatschappelijke verandering, of het de ontwikkelingskansen van mensen verbetert en of het mensen ondersteunt en versterkt (Vereniging hogescholen, 2017, p. 11). Op het moment dat een interventie mogelijk is, dan is het dus belangrijk dat de interventie een bijdrage levert aan het verbeteren van de positie van asielzoekers die willen toetreden tot de arbeidsmarkt. Daarmee worden hun ontwikkelingskansen namelijk vergroot.

1.4 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de drempels die werkgevers en asielzoekers ervaren, voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband aangaan.

Idealiter leiden die inzichten tot aanbevelingen én ontwerpcriteria voor een mogelijke interventie, waardoor een bijdrage geleverd kan worden aan het verlagen van drempels voor werkgevers en asielzoekers om een dienstverband aan te kunnen gaan.

1.5 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

Welke drempels ervaren werkgevers en asielzoekers, in gemeente Noordoostpolder, voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband met elkaar aan gaan?

Deelvragen die antwoord geven op de hoofdvraag zijn:

1. Met welke wet- en regelgeving hebben werkgevers en asielzoekers te maken voordat zij een dienstverband met elkaar kunnen aangaan?
2. Hoe ontmoeten werkgevers en asielzoekers elkaar momenteel op de arbeidsmarkt en welke rol heeft het COA hierin?
3. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor werkgevers en asielzoekers om een dienstverband aan te gaan?
4. Wanneer is een dienstverband tussen werkgever en asielzoeker duurzaam voor werkgevers?
5. Welke oplossingen zien werkgevers en asielzoekers voor zich om drempels weg te nemen?

1.6 Afbakening

Het onderzoek heeft plaatsgevonden van september 2023 tot december 2023 in de omgeving rondom het AZC te Luttelgeest in gemeente Noordoostpolder. Er zijn met asielzoekers van dit AZC gesprekken gevoerd over hun ervaringen met betrekking tot werk. Daarnaast is er met hun werkgevers gesproken om ook hun ervaringen te horen. Verder zijn andere werkgevers uit deze omgeving benaderd om over dit onderwerp in gesprek te gaan.

Het onderzoek is gericht op asielzoekers en niet op vluchtelingen. Gedurende dit onderzoek wordt de beschrijving van de VN-Vluchtelingenorganisatie UNHCR Nederland aangehouden. Zij beschrijven de term asielzoeker als volgt: "Een asielzoeker is iemand die asiel heeft aangevraagd. Hij of zij vraagt om bescherming als vluchteling en wacht op de beslissing van de overheid. Zolang de asielprocedure loopt, hebben asielzoekers het recht om in het land te blijven." (UNHCR Nederland, z.d.).

1.7 Onderzoeksopzet

Dit onderzoek is een beschrijvend praktijkonderzoek waarin de volgende onderzoeksmethoden zijn toegepast:

Onderzoek

1. Literatuuronderzoek om inzicht te krijgen in wat er bekend is rondom het vraagstuk asielzoekers en werk.
2. Praktijkonderzoek om doormiddel van interviews en enquêtes inzichtelijk te krijgen waar werkgevers en asielzoekers tegenaan lopen voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband willen aangaan.

Interventie

3. Focusgroep bijeenkomst om samen met stakeholders de resultaten te bespreken en vandaaruit in co-creatie een interventie bedenken en (deels) uitvoeren.

1.8 Leeswijzer

In hoofdstuk twee van dit rapport staat het theoretische kader dat relevant is voor wat er nu bekend is met betrekking tot asielzoekers en werk. In hoofdstuk drie van dit rapport staat de methodologische verantwoording. Hierin wordt onder andere uitgelegd waarom dit een beschrijvend praktijkonderzoek is en hoe de samenstelling en selectie van de respondenten tot stand is gekomen. In hoofdstuk vier worden de resultaten aan de hand van deelvragen uitgewerkt. In hoofdstuk vijf wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag en worden aan de hand daarvan aanbevelingen gedaan. Tot slot is in hoofdstuk zes de interventie, die samen met alle stakeholders is ontworpen, uitgewerkt.

2. Theoretisch kader

In het theoretisch kader staat beschreven welke literatuur is gevonden met betrekking tot asielzoekers en werk, waarom dit voor het onderzoek gebruikt wordt en waarom het voor dit onderzoek van belang is. Daarnaast wordt beschreven welke betekenis dit heeft voor het praktijkonderzoek.

2.1 Rapport: Asielzoekers & daadwerkelijke toegang tot werk in Nederland

Bij de start van het onderzoek is eerst onderzocht hoe de toegang tot werk voor asielzoekers in Nederland is geregeld. Hierbij kwam het rapport *Asielzoekers & daadwerkelijke toegang tot werk in Nederland* naar voren (De Lange & Özdemir, 2020). Het rapport van De Lange en Özdemir (2020) wordt gebruikt, omdat zij de wet- en regelgeving beschrijven. De wet- en regelgeving is belangrijk, omdat die van invloed is op hoe werkgevers en asielzoekers een dienstverband met elkaar kunnen aangaan. Beiden hebben namelijk verplichtingen en moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen.

In het rapport van De Lange en Özdemir (2020) komt naar voren dat de opvang van asielzoekers in Europa, Europeesrechtelijk is geregeld in de Opvangrichtlijn. De lidstaten hebben hierbij de belangrijke opdracht om de zelfstandigheid van de asielzoeker te bevorderen. Volgens artikel 15 van de opvangrichtlijn moeten de lidstaten ervoor zorgen dat asielzoekers, na tenminste negen maanden nadat zij asiel hebben aangevraagd, daadwerkelijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. De lidstaat bepaalt hierbij zelf onder welke voorwaarden de asielzoeker toegang tot de arbeidsmarkt krijgt (*Richtlijn 2013/33/EU*, 2013, Artikel 15). Nederland heeft hiervoor de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan.

Deze informatie is gebruikt bij het opstellen van de interview- en enquêtevragen. De uitkomsten van de interview- en enquêtevragen worden in deelvraag één vergeleken met de gevonden literatuur en verder uitgewerkt. Op die manier wordt onderzocht in hoeverre werkgevers, asielzoekers en overige betrokken organisaties van de bestaande Nederlandse wet- en regelgeving afweten en waar eventueel meer aandacht voor nodig is.

2.2 Eindrapport: Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt

Bij het literatuuronderzoek is er ook gekeken naar wat er al bekend is met betrekking tot belemmeringen die worden ervaren bij het toetreden van de arbeidsmarkt. Daarbij kwam het eindrapport: *Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt* van het Regioplan naar voren (Van den Braak et al., 2023). Het eindrapport geeft inzicht in wat er al bekend is qua belemmeringen bij asielzoekers en betrokken partijen. Daarnaast wordt in het eindrapport van Van den Braak et al. (2023) de arbeid van asielzoekers in cijfers weergegeven. De cijfers van het onderzoek zijn gebruikt ter onderbouwing van de relevantie van dit onderzoek.

Belemmeringen bij asielzoekers en overige betrokken partijen zijn gebruikt om interview- en enquêtevragen op te stellen. Het is voor dit onderzoek een richtlijn in het gesprek met alle betrokken partijen om in kaart te brengen welke overeenkomsten er zijn qua belemmeringen, waar verschillen liggen en om te kijken naar wat er belangrijk is voor hen. Dit onderzoek vindt namelijk plaats in een andere regio waarbij ook andere arbeidsmogelijkheden komen kijken. Door literatuur- en praktijkonderzoek toe te passen is het mogelijk om het perspectief van de werkgever meer in kaart te brengen.

2.3 Rapport: Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders

Zoals de cijfers in het rapport van Van den Braak et al. (2023) aantonen, zijn er weinig asielzoekers aan het werk in Nederland. Hierdoor is er weinig geschreven over waar zij tegenaan lopen op het moment dat zij daadwerkelijk aan het werk zijn. Om toch inzicht in te krijgen in waar mensen met een vergelijkbare achtergrond tegenaan lopen, is er gezocht naar informatie over statushouders en werk. Daarbij kwam het rapport *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders* naar voren (Tinnemans et al., 2020). Er is gekozen om te kijken waar statushouders tegenaan lopen, omdat er in essentie geen verschil zit tussen de persoon die asielzoekers is en tussen de persoon die statushouder is. Beide komen uit een ander land, spreken een andere taal, zijn een andere (werk)cultuur gewend en zijn naar

Nederland gekomen voor een veilig heen komen. Bij de statushouder is door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) alleen al beoordeeld dat hij of zij hier mag blijven wonen en werken. De asielzoeker wacht nog op dat besluit van de IND. De asielzoeker mag echter, nadat hij hier zes maanden verblijft en over een BSN beschikt, wel werken op het moment dat het UWV een tewerkstellingsvergunning afgeeft (Sociaal-Economische Raad, z.d.).

Het rapport van Tinnemans et al. (2023) geeft daarbij inzicht in waar statushouders tegenaan lopen op het moment dat zij aan het werk gaan en wat daarbij helpt om integratie op de werkvloer goed te laten verlopen. Deze inzichten kunnen daarom toegepast worden op asielzoekers. Het toepassen van die inzichten kunnen een bijdrage leveren aan het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen.

2.4 Initiatiefnota D66: Meedoen vanaf dag één

Bij het literatuuronderzoek is er ook gekeken naar factoren op macroniveau die invloed (kunnen) hebben op dit praktijkonderzoek. Hierbij kwam de initiatiefnota 'Meedoen vanaf dag één' van de politieke partij D66 naar voren. Anne-Marijke Podt van D66 heeft deze initiatiefnota ingediend, omdat asielzoekers die te lang stil zitten ook een probleem zijn voor Nederland zelf. De Vroome en Van Tubergen (2010) schrijven dat het menselijk kapitaal negatief beïnvloed wordt op het moment dat een mens te lang stil zit². Asielzoekers integreren uiteindelijk moeilijker in de Nederlandse maatschappij, omdat zij te lang stil zitten. De insteek van deze initiatiefnota is dan ook dat kansrijke asielzoekers (asielzoekers met een grote kans op een verblijfsvergunning) zo goed mogelijk zijn voorbereid op een langer verblijf in Nederland en dat zij zo snel mogelijk beginnen met inburgeren.

In de initiatiefnota staat bijvoorbeeld dat het kabinet verzocht wordt om in overleg te treden met het COA over het investeren in asielzoekerscentra met open deuren en contact met de wijk³. Op deze manier willen zij voor elkaar krijgen dat asielzoekers vanaf dag één contact hebben met Nederlanders, de Nederlandse taal leren en kunnen werken aan een netwerk. Het doel van het huidige onderzoek sluit hierbij aan, want het uiteindelijke doel is dat werkgevers in de Noordoostpolder uiteindelijk makkelijker asielzoekers in dienst kunnen nemen. Dat heeft positieve invloed op de asielzoeker, omdat deze een dagactiviteit heeft, sneller in contact komt met Nederlanders, sneller de Nederlandse taal leert en dus sneller kan integreren.

2.5 Betekenis voor het onderzoek

Uit de literatuurstudie wordt duidelijk dat er nogal wat haken en ogen zijn voordat werkgevers en asielzoekers een dienstverband met elkaar kunnen aangaan. Een werkgever heeft met wet- en regelgeving te maken voordat hij een asielzoeker kan aannemen en ook een asielzoeker moet aan bepaalde eisen voldoen voordat hij of zij aan het werk kan. Het is voor dit onderzoek belangrijk om goed inzichtelijk te krijgen hoe werkgevers en asielzoekers in gemeente Noordoostpolder hier nu al mee omgaan, wat goed gaat, wat minder goed gaat en waar hulp bij nodig is. Het volgen van de wet- en regelgeving en daarin de juiste stappen zetten is van groot belang, omdat het de eerste stap is naar een dienstverband.

Wanneer de eerste stap makkelijker en beter gezet kan worden, dan is het ook mogelijk om te kijken naar welke belemmeringen er vervolgens zijn. In gemeente Noordoostpolder werken bijvoorbeeld veel arbeidsmigranten. Hoe komt het dan dat werkgevers niet bij de asielzoekers uitkomen? En op het moment dat ze wel bij de asielzoeker uitkomen, wat zijn dan de ervaringen? Wat gaat goed, waar loopt men tegenaan en waar is meer hulp bij nodig? Want je hebt wel te maken met verschillende talen, gewoonten en (werk)culturen.

Door op deze manier stapsgewijs het onderzoek uit te voeren kan van begin tot eind inzichtelijk worden gemaakt waar de werkgevers en de asielzoekers, in gemeente Noordoostpolder, tegenaan lopen. Dit is belangrijk, omdat er na het onderzoek, in co-creatie met alle betrokkenen, wordt gekeken naar een interventie. Het doel is dat de interventie bijdraagt aan het verlagen van de drempels die worden ervaren in gemeente Noordoostpolder en dat daardoor asielzoekers uiteindelijk makkelijker de arbeidsmarkt op

² Kamerstukken II, 2022, 36139, p.5.

³ Kamerstukken II, 2022, 36139, p.23.

kunnen. De theorie- en praktijkuitkomsten kunnen het onderzoek daarbij ondersteunen en versterken, zodat er een tot een duurzame interventie gekomen kan worden.

3. Methodologische verantwoording

In de methodologische verantwoording staat beschreven welke onderzoeksmethoden gebruikt zijn, op welke manier dataverzameling heeft plaats gevonden en hoe de samenstelling en selectie van respondenten tot stand is gekomen. Daarnaast wordt beschreven op welke manier de informatie geanalyseerd is, hoe de betrouwbaarheid en validiteit gewaarborgd is en wordt er stilgestaan bij de ethische aspecten van dit onderzoek.

3.1 Onderzoeksmethode

3.1.1 Onderzoek

Om te onderzoeken welke drempels werkgevers en asielzoekers, in gemeente Noordoostpolder, ervaren, voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband met elkaar aangaan, is er gekozen voor beschrijvend praktijkonderzoek. Hierdoor kan uitvoerig in kaart worden gebracht waar werkgevers en asielzoekers tegenaan lopen, hoe dit met elkaar verbonden is en hoe dat kan. De uitkomsten hiervan zijn aanleiding voor de gekozen interventie (Van der Donk en Van Lanen, 2021).

Tijdens het onderzoek zijn er interviews afgenomen met respondenten is er een enquête opgesteld voor werkgevers en is er, door middel van een focusgroep, samengewerkt met werkgevers, asielzoekers, het COA en de gemeente Noordoostpolder. Er is op deze manier samengewerkt, omdat samenwerking met belanghebbenden, zoals hierboven benoemd, kenmerkend is voor praktijkonderzoek (Kools, 2012; Van der Donk et al., 2014 in Van der Donk & Van Lanen in 2021). Daarnaast creëer je op deze manier draagvlak voor je onderzoek en de mogelijke implementatie van je onderzoeksresultaten (Van der Donk & Van Lanen, 2021).

3.1.2 Interventie

De interventie is tot stand gekomen door samen te werken in een focusgroep. De focusgroep is vormgegeven aan de hand van de stap vier, vijf en zes uit de PhotoVoice-methode. Normaal gesproken worden in deze onderzoeksmethode foto's gemaakt en die foto's worden gebruikt als uitgangspunt voor een gesprek (Wilderink, 2020). In dit onderzoek worden de stappen van de Photo-Voice-methode als leidraad genomen en aangepast naar het format van dit onderzoek. Hier is voor gekozen, omdat in het derde jaar van mijn opleiding ook met deze methode is gewerkt. De ervaring hierbij is dat, aan de hand van de stappen uit dit participatieve actieonderzoeksmethode, het gemakkelijk is om in een grote groep het gesprek op gang te brengen. Dit is voor het bedenken en ontwerpen van de interventie met alle stakeholders belangrijk, omdat iedereen gehoord moet worden.

3.2 Methode van dataverzameling

De data voor dit onderzoek is op drie manieren verzameld.

1. Literatuuronderzoek

Voordat er begonnen werd met het beschrijvend praktijkonderzoek is er gestart met literatuuronderzoek. Bij het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van het sneeuwbalstelsel (Van der Donk & Van Lanen, 2021). Er is begonnen met informatie zoeken in een aantal rapporten die zijn verkregen door de opdrachtgever. Vandaaruit is verder gezocht naar eerder gebruikte bronnen in relevante literatuur en om nog meer literatuur te vinden zijn onder andere de volgende zoektermen gebruikt: wet- en regelgeving asielzoekers, asielzoekers en werk, REBA-regeling, integratie asielzoekers, integratie statushouders, belemmeringen asielzoekers en asielzoekers en werk Europese landen.

2. Interviews

Na het literatuuronderzoek zijn er zestien interviews afgenomen met in totaal zes werkgevers, acht asielzoekers, de locatiemanager en een medewerker van het COA Luttelgeest en een medewerker van de WerkCorporatie.

3. Enquête

Naast de interviews is er een enquête voor werkgevers opgesteld en verstuurd. De enquête is onder werkgevers verspreid door één werkgever die de enquête heeft rondgemaaild, de WerkCorporatie en RefugeeConnect hebben de enquête via een LinkedIn post gedeeld en een werkgeversvereniging in de

Noordoostpolder heeft de enquête meegenomen in haar nieuwsbrief. Daarnaast heeft de onderzoeker de enquête zelf via Social Media gedeeld. Op deze manier hebben nog eens tien werkgevers hun ervaringen met de onderzoeker gedeeld. Informatie uit het literatuuronderzoek, de interviews en de enquêtes zijn gebruikt om de hoofdvraag en deelvraag één tot en met vijf te beantwoorden.

Interventie

1. Focusgroep

Na het verwerken van de resultaten en het beantwoorden van deelvraag één tot en met vijf en de hoofdvraag is er één focusgroep bijeenkomst geweest op 29-11-2023. In deze bijeenkomst zijn de resultaten besproken en is er, in co-creatie, nagedacht over (creatieve) interventies die een bijdrage kunnen leveren aan het wegnemen van drempels voor werkgevers en asielzoekers.

3.3 Samenstelling en selectie van respondenten

Voor de samenstelling van de respondenten zie Bijlage 1. De respondenten voor de interviews zijn benaderd op basis van de aspectenmethode (Bartelds et al., 1987; Plochg & Van Zwieten, 2007 in Van der Donk & Van Lanen in 2021). Bij de aspectenmethode ga je na vanuit welke invalshoeken er naar het onderwerp gekeken kan worden en wie die belangen vertegenwoordigd. Daarbij zorg je ervoor dat alle belangrijke aspecten vertegenwoordigd zijn (Van der Donk & Van Lanen, 2021). Een medewerker van het COA heeft een lijst opgesteld met werkende asielzoekers die benaderd konden worden. De asielzoekers zijn individueel, en indien nodig met een tolk, gesproken. Na afloop is gevraagd of zij wilde deelnemen aan het onderzoek. Daarnaast is hen gevraagd of hun werkgevers benaderd mochten worden. Na toestemming zijn de werkgevers van deze asielzoekers telefonisch benaderd en gevraagd deel te nemen aan het onderzoek. Het COA en de WerkCorporatie zijn ook telefonisch benaderd en gevraagd deel te nemen aan het onderzoek.

Naast de deelnemende werkgevers zijn nog zeven werkgevers benaderd voor een fysiek interview. Twee van de zes werkgevers gaven aan geen tijd te hebben, maar waren wel bereid de enquête in te vullen en één werkgever heeft een kort antwoord gegeven via de mail. De laatste vier werkgevers hebben uiteindelijk niet meer gereageerd op de verzoeken om in gesprek te gaan over dit onderwerp. Eén benaderde werkgever hiervan is het hoofdkantoor van één van de geïnterviewde werkgevers. Hen is gevraagd om in gesprek te gaan over het bestaande beleid, de onderbouwing daarvan, welke invloed dit heeft op werkgevers en asielzoekers en hoe zij eventueel wel een bijdrage zouden kunnen leveren in dit onderwerp.

Het COA is voor het onderzoek benaderd, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de opvang en begeleiding van asielzoekers en omdat zij op maatschappelijk gebied onder andere willen bijdragen aan (arbeids)participatie. In hun missie schrijven zij daarover het volgende: 'We creëren, samen met partners, [...] menswaardige en flexibele opvangvormen en bieden daarbij maatschappelijke meerwaarde, bijvoorbeeld op het gebied van (arbeids)participatie, lokale investeringen en huisvesting' (Centraal Orgaan opvang asielzoekers, z.d.). Voor het onderzoek is het daarom van belang dat het COA betrokken is.

De WerkCorporatie is voor het onderzoek benaderd, omdat zij, in de gemeente Noordoostpolder, statushouders begeleiden naar werk. Zij hebben veel kennis en ervaring met betrekking tot het naar werk begeleiden van mensen die in een AZC hebben gewoond. Daarnaast zijn zij sinds begin 2023 betrokken bij gesprekken tussen de RefugeeConnect, de gemeente Noordoostpolder en het COA. Hierin wordt onderzocht of de WerkCorporatie ook asielzoekers kan gaan begeleiden, wat de voor- en nadelen daarvan zijn en waar dan rekening mee gehouden moet worden. Het onderzoek is daarom ook van belang voor de WerkCorporatie en dat is de reden dat hun gevraagd is deel te nemen.

De respondenten voor de focusgroep zijn benaderd op basis van de aspecten- en reputatiemethode (Bartelds et al., 1987; Plochg & Van Zwieten, 2007 in Van der Donk en Van Lanen in 2021). Na de interviews zijn de respondenten gevraagd of ze wilden deelnemen aan de focusgroep bijeenkomst en bij het invullen van de enquête konden respondenten ook aangeven of ze wilden deelnemen. Hierbij is er rekening mee gehouden dat alle belangrijke aspecten vertegenwoordigd zijn, dat de respondenten

die deelnemen ook een grotere groep kunnen vertegenwoordigen en dat de respondenten over het onderwerp kunnen meepraten.

Op basis hiervan is de focusgroep op de volgende manier samengesteld:

- Twee asielzoekers
- Zes werkgevers waarvan twee uitzendbureaus
- Het COA (locatiemanager en medewerker)
- De WerkCorporatie (medewerker en stagiaire)
- De gemeente Noordoostpolder (Beleidsadviseur asiel en migratie en wethouder Verduin)
- RefugeeConnect (Maarten van Panhuis en de onderzoeker)

3.4 Methode van analyseren

Er is gekozen om de interviews niet volledig te transcriberen vanwege de korte tijd waarin het onderzoek moet plaatsvinden. Er is daarom gekozen om de zestien interviews samenvattend te transcriberen en ter controle naar de geïnterviewde personen toe te sturen. De geïnterviewde personen hebben de mogelijkheid gehad om op- of aanmerkingen over de samenvatting terug te sturen om op deze manier de betrouwbaarheid te verhogen. Daarna zijn deze samenvattingen gebruikt om de informatie te analyseren. De analyse van de interviews en enquête is gedaan aan de hand van de inductieve werkwijze. Bij de inductieve werkwijze wordt relevante tekst verdeelt in kleine stukjes van een aantal woorden en daar wordt een categorienaam in gegeven. Dit wordt open coderen genoemd. Door open coderen ontstaan categorieën vanuit de bestaande tekst en deze lijst met categorieën vormt de belangrijkste opbrengst van deze methode (Van der Donk & Van Lanen, 2021).

3.5 Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek is vergroot doordat er sprake is van (bron)triangulatie (Van der Donk & Van Lanen, 2021). Er is sprake van brontriangulatie, omdat er met behulp van verschillende bronnen data is verzameld. Voorafgaand is er literatuuronderzoek gedaan. Daarna zijn er individuele interviews afgenomen met werkgevers, asielzoekers, het COA en de WerkCorporatie, is er een enquête verspreid onder de werkgevers en is er één focusgroep bijeenkomst geweest waarin alle betrokken partijen zijn vertegenwoordigd. Om de betrouwbaarheid en validiteit te vergroten hebben alle geïnterviewde personen een toestemmingsverklaring ondertekend. Daarna is er een samenvatting van het interview opgestuurd en is er de mogelijkheid geweest om aanpassingen te doen en op- of aanmerkingen terug te sturen naar de onderzoeker. Dit heeft ertoe geleid dat er twee keer een kleine aanpassing is gedaan in de samenvatting van een interview.

Om de waarde en geldigheid van het onderzoek te waarborgen is dit onderzoek te onderscheiden aan de hand van democratische-, dialogische-, katalyserende-, proces- en resultaatvaliditeit (Van der Donk & Van Lanen, 2021).

De democratische validiteit zit tussen gemiddeld en hoog. Belanghebbende hebben namelijk geen inspraak gehad bij de probleemdefinitie, maar zijn wel van groot belang voor de input en bij het ontwerpen van de interventie die bijdraagt aan de oplossing van het probleem.

De dialogische validiteit van het onderzoek is hoog, omdat het onderzoek kritisch wordt gevolgd door de opdrachtgever. De opdrachtgever heeft drie keer formatief feedback gegeven en er is maandelijks contact geweest over de voortgang van het onderzoek. Daarnaast is het onderzoek ook vanuit de Hogeschool Windesheim kritisch gevolgd. Twee medestudenten hebben drie keer feedback gegeven en één docent heeft in totaal vijf keer feedback gegeven. Verder zijn drie critical friends bij het onderzoek betrokken. Met hen is gedurende de voortgang van het onderzoek gesproken en achteraf hebben zij feedback gegeven op het eindrapport.

De katalyserende validiteit is te omschrijven als hoog. Dit is te omschrijven als hoog, omdat het onderzoek zowel de onderzoeker als de belanghebbende partijen een beter inzicht geeft in hoe de beroepspraktijk werkt. Vanuit dat inzicht zijn alle betrokkenen gericht op de verbetering en willen zij een bijdrage leveren aan het verlagen van drempels voor werkgevers en asielzoekers.

Procesvaliditeit is ook te omschrijven als hoog, omdat er gedurende het onderzoek vanuit het perspectief van de werkgever, de asielzoeker, het COA en de WerkCorporatie is gekeken. Daarnaast is er gedurende het onderzoek gezorgd voor triangulatie. De vragenlijst voor de interviews en de enquête zijn met meerdere personen doorgenomen om ervoor te zorgen dat toevalligheden zijn uitgesloten. Ook is de enquête via meerdere wegen verspreid. Dit is gedaan om zoveel mogelijk werkgevers te bereiken.

Resultaatvaliditeit is te omschrijven als gemiddeld. Vanuit de focusgroep zijn er oplossingen naar voren gekomen die ook daadwerkelijk een bijdrage leveren in het verlagen van drempels voor werkgevers en asielzoekers. Op het gebied van wet- en regelgeving heeft het onderzoek niet direct invloed. Hier zit wel een gedeelte van de oplossing in, maar dat zal op politiek niveau verder moeten worden uitgewerkt.

3.6 Ethische aspecten

Gedurende dit onderzoek en bij het ontwerpen van de interventie is de beroepscode van het sociaal werk gevolgd (BPSW, 2021). Het praktijkonderzoek en de interventie dragen bij aan het verbeteren van ontwikkelkansen van asielzoekers, omdat het een bijdrage levert in het verlagen van drempels voor werkgevers en asielzoekers. Door het verlagen van drempels worden de participatiekansen van asielzoekers vergroot en kunnen zij eerder beginnen met integreren. Het heeft als voordeel dat ze sneller kennismaken met de Nederlandse (werk)cultuur en gewoontes. Dat versterkt de zelfredzaamheid en geeft hun een voorsprong op het moment dat zij een verblijfsvergunning krijgen en beginnen met inburgeren. Ook draagt het bij aan de sociale cohesie. De omgeving komt meer in aanraking met 'het onbekende': de asielzoeker. Door meer met elkaar in aanraking te komen ontstaat er wederzijds begrip, wordt de afstand tussen elkaar kleiner en zijn werkgevers eerder geneigd om asielzoekers in dienst te nemen.

Voor werkgevers is dat ook belangrijk, omdat er een groot arbeidstekort is. Er staan veel vacatures open en in de politiek hoor je steeds meer geluiden dat het aantal migranten verlaagd moet worden. Dit houdt in dat werkgevers op andere manieren aan werknemers moeten komen. Nathalie van Berkel, bestuurslid van het UWV, laat in een artikel op NU.nl een heel ander geluid dan de politiek horen. Volgens haar is arbeidsmigratie van binnen de EU echt nodig. Volgens het UWV is dat een kans die Nederland niet moet laten liggen, omdat we op de arbeidsmarkt iedereen nodig hebben die we kunnen krijgen (Gurp, 2023). De vraag daarbij is: Waarom maken we dan geen gebruik van die duizenden asielzoekers die een BSN hebben en aan het werk kunnen? Zij blijven wellicht voor altijd in Nederland leven en werken, dan is het toch goed dat ze zo snel mogelijk aan onze gewoontes gewend raken? Wat maakt het dat die maatschappelijke verandering zo moeilijk tot stand komt, want vluchtelingen uit Oekraïne konden wel heel snel, en zonder restricties, aan het werk.

Het volgen van de beroepscode komt ook terug in het contact met de respondenten. Zo hebben de respondenten een toestemmingsverklaring gekregen en ondertekend. (Zie bijlage 2) Werkgevers en asielzoekers zijn grotendeels anoniem verwerkt in dit onderzoek. De respondenten hebben een samenvatting van het interview gekregen, konden aanpassingen doen en op- of aanmerkingen teruggeven. Pas daarna is de informatie gebruikt voor het onderzoek.

Bij de focusgroep bijeenkomsten is er rekening mee gehouden dat alle betrokken stakeholders aanwezig zijn. Hier is zorgvuldig mee omgegaan, omdat alle betrokkenen van groot belang zijn rondom dit onderzoek. Een goede interventie kan er namelijk alleen komen op het moment dat het geluid van alle partijen is meegenomen en wordt verwerkt in de interventie. Verder is het onderzoek nauwkeurig uitgevoerd door gebruik te maken van literatuur en de daarbij behorende bronvermelding. Ook heeft de onderzoeker meerdere malen feedback gehad van de opdrachtgever, één docent en twee medestudenten. Daarnaast heeft de onderzoeker meerdere malen met 'critical friends' gesproken over het onderzoek. Hierbij heeft de onderzoeker een open blik gehouden, zich neutraal opgesteld en zich niet laten lijden door de belangen van de stakeholders.

4. Resultaten

4.1 Deelvraag 1

Met welke wet- en regelgeving hebben werkgevers en asielzoekers te maken voordat zij een dienstverband met elkaar kunnen aangaan?

In het theoretisch kader is uitgewerkt dat Nederland, als lidstaat van de EU, zelf bepaalt onder welke voorwaarden asielzoekers mogen werken. Hoe heeft Nederland die voorwaarde geregeld? Wat weten de werkgevers en asielzoekers hierover? En wat is bij hen nog niet bekend? Om daar antwoord op te krijgen is er gebruik gemaakt van data uit literatuur, interviews met zes werkgevers, acht asielzoekers, het COA en de WerkCorporatie en hebben tien werkgevers de enquête ingevuld.

Bij het beantwoorden van deze deelvraag wordt er eerst gekeken hoe de Nederlandse wet- en regelgeving is vormgegeven. Daarna wordt er gekeken naar wat werkgevers weten over de Nederlandse wet- en regelgeving en als laatst wordt er gekeken naar wat asielzoekers over de wet- en regelgeving weten.

4.1.1 Hoe is de Nederlandse wet- en regelgeving voor werkgevers en asielzoekers geregeld?

Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (BuWav 2022)

De toegang tot de arbeidsmarkt is voor asielzoekers geregeld in de Wav. De Wav is weer verder uitgewerkt in het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (BuWav 2022). Volgens de Wav (2023, Artikel 2, lid 1) is het verboden dat een vreemdeling, zonder TWV, arbeid verricht voor een werkgever. De voorwaarden voor een TWV staan in artikel 8 van de Wet arbeid vreemdelingen (2023). In de BuWav 2022 (2023, Artikel 6.2, lid 1) staat dat voor asielzoekers van de voorwaarden mag worden afgeweken als:

- 1 De asielaanvraag van de vreemdeling moet ten minste zes maanden in behandeling zijn.
- 2 De asielzoeker zal de aangegeven werkzaamheden onder marktconforme voorwaarden verrichten.
- 3 De asielzoeker mag maximaal 24 van de 52 weken werken en zal dit niet overschrijden. Artiesten, musicus, filmmedewerkers of mensen die technische ondersteuning bieden bij optredens van een artiest of musicus mogen maximaal 14 van de 52 weken werken.

Rechtmatig in Nederland verblijven

Ook staat in de BuWav 2022 (2023, Artikel 6.2 lid 1a) dat het belangrijk is dat een asielzoeker rechtmatig in Nederland verblijft. Is dat niet het geval, dan gelden de voorwaarden voor een TWV niet. De meeste asielzoekers verblijven rechtmatig in Nederland, maar dit is niet voor iedereen het geval. Zo kan het zijn dat een asielzoeker via een ander land Europa is binnengekomen en in dat land vingerafdrukken heeft moeten afstaan of eerst in een ander land in Europa asiel heeft aangevraagd en daarna is doorgereisd naar Nederland. Op het moment dat dit het geval is dan heb je een 'Dublinclaim'. Het land waar de asielzoeker als eerst geregistreerd staat is dan verantwoordelijk voor de asielaanvraag en dit betekent dat de asielzoeker niet rechtmatig in Nederland verblijft (UNHCR, 2018).

Aanvragen van een TWV

Willen een werkgever en een asielzoeker een dienstverband aangaan, dan moet er een TWV worden aangevraagd. Volgens de Wav (2023, Artikel 6, lid 1 en 2) moet een werkgever deze aanvragen en wordt er op deze aanvraag binnen vijf weken beslist. Bij de aanvraag levert de werkgever dan onder andere gegevens over zichzelf en de persoonsgegevens van de asielzoeker aan. De persoonsgegevens van de asielzoeker die doorgegeven moeten worden zijn: 'naam, geboortedatum, geslacht en nationaliteit en indien bekend zijn BSN' (*Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022*, Bijlage I, Artikel 7.1). Een BSN is dus niet vereist, maar is uiteindelijk wel nodig om te werken. Een werkgever moet het loon volgens de *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag* (2023, Artikel 7a, lid 1) namelijk overmaken naar een bankrekeningnummer en wil een asielzoeker een bankrekeningnummer openen, dan heeft deze een BSN-nummer nodig (Rijksoverheid, z.d.).

Afdragen Regeling eigen bijdrage asielzoekers (REBA)

Werkt een asielzoeker niet, dan krijgt deze wekelijks een bedrag vanuit het COA. Op het moment dat een asielzoeker wel aan werk is, dan is deze bij de wet verplicht om maandelijks een gedeelte van het loon af te dragen aan het COA (*Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen 2005*, Artikel 20, lid 2). De hoogte van dit bedrag is uitgewerkt in de Regeling eigen bijdrage asielzoekers met inkomen en vermogen 2008. In artikel 4 van deze regeling staat beschreven dat het bedrag gelijk is aan de in aanmerking te nemen middelen van de asielzoeker en zijn gezinsleden tot een maximum van de economische waarde van de verstrekkingen bedoeld in artikel 3 (*Regeling eigen bijdrage asielzoekers met inkomen en vermogen 2008*, 2019). Het COA berekent dit bedrag met een rekenmodel dat intern wordt gebruikt en op deze manier wordt berekend hoeveel REBA zij moeten afdragen.

Zie Bijlage 3 voor twee voorbeelden waarin wordt laten zien wat een asielzoeker aan het COA moet afdragen. Er zit namelijk, zoals in artikel 4 is beschreven, verschil in wat een alleenstaande asielzoeker overhoudt en wat een asielzoeker met een gezin overhoudt.

4.1.2 Met welke wet- en regelgeving hebben werkgevers volgens zichzelf te maken op het moment dat zij een dienstverband willen aangaan met een asielzoeker

Tijdens de interviews en in de enquête zijn werkgevers gevraagd met welke wet- en regelgeving zij te maken hebben. Deze vraag is werkgevers gesteld om te onderzoeken in hoeverre zij op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving rondom asielzoekers. In totaal is er door zestien werkgevers antwoord gegeven op deze vraag en op basis van deze informatie komt naar voren dat werkgevers van de volgende acht punten op de hoogte te zijn.

1. Aanvragen van TWV

Elf van de zestien werkgevers geven aan dat zij op de hoogte zijn van het feit dat zij een TWV moeten aanvragen voor asielzoekers op het moment dat zij een dienstverband moeten aangaan. Bij het noemen van de TWV worden echter veel obstakels genoemd en de TWV kan zelfs een obstakel zijn om niet met asielzoekers te werken. Werkgever C zegt hierover:

De aanvraag van een TWV duurt lang. Daarnaast hebben wij werk in de lente en in de zomer. Dit werk sluit niet op elkaar aan, omdat er een tussenpozen in zit. In de laatste weken dat de asielzoeker nog aan het werk is moet ik voor de nieuwe periode in de zomer weer een TWV aanvragen en een nieuw contract aanmaken. Dus terwijl iemand nog aan het werk is ben ik weer een TWV voor die persoon aan het aanvragen. Dit is erg omslachtig en zou makkelijker moeten kunnen.

Werkgever F zegt over het aanvragen van de TWV het volgende:

Wij bemiddelen asielzoekers echter niet naar werk. Vroeger deden we dat wel, maar het hoofdkantoor heeft besloten om dat niet meer te doen. Het kost namelijk heel veel extra werk om voor iedereen een TWV aan te vragen en nam te veel tijd in beslag. Plat gezegd: 'Het levert ons geen geld op en we zijn wel een bedrijf dat geld moet verdienen.'

2. Verplichte ID

Vier van de zestien werkgevers gaven aan dat asielzoekers een verplichte ID moeten hebben voordat zij een dienstverband kunnen aangaan. Het hebben van de ID-kaart is verplicht, maar levert ook regelmatig obstakels op bij het aanvragen van een TWV. Werkgever A zei hierover het volgende:

Asielzoekers hebben een ID-kaart die maar 1 jaar geldig is. Op het moment dat deze is verlopen en er wordt een nieuwe aangevraagd, dan gaat deze met terugwerkende kracht in. Dit is onhandig voor ons. In gesprek met de casemanager lijkt het mij handig dat hier oog voor is. Een nieuwe ID-kaart kan dan op tijd worden aangevraagd en levert dan ook geen problemen op bij de aanvraag van een TWV.

3. BSN

Vier van de zestien werkgevers gaven ook aan dat een asielzoeker een BSN nodig heeft, omdat zij anders geen dienstverband kunnen aangaan. Het krijgen van een BSN duurt momenteel echter vrij lang en op het moment dat de asielzoeker geen BSN heeft, dan kan de werkgever deze persoon ook niet aannemen. De asielzoeker heeft echter de mogelijkheid op een versnelde BSN op het moment dat hij of zij kan aantonen dat een werkgever hem of haar wil aannemen. Werkgever A vertelde dit in een interview en zei daarover het volgende:

BSN nummer geeft veel problemen. Het aanvragen duurt erg lang. Er is wel een versnelde optie waarbij asielzoekers sneller een BSN kunnen krijgen op het moment dat ze kunnen aantonen dat ze bij ons kunnen werken. Dit heeft een aanzuigende werking, maar levert ons niet meer op. Er komen mensen die een versnelde BSN willen en dan aangeven dat ze willen werken, maar op het moment dat ze die hebben komen ze niet meer terug.

4. Bankrekeningnummer

Drie van de zestien werkgevers gaven aan dat de asielzoeker een bankrekeningnummer nodig heeft voordat zij hem of haar in dienst kan nemen. Werkgever D zei hierover in het interview: "Het is ook lastig als iemand geen BSN of bankrekeningnummer heeft, want dan kan ik die persoon niet aannemen." Een klein aantal werkgevers gaf dit echter maar aan. Een reden hiervoor kan zijn dat werkgevers hier automatisch vanuit gaan, omdat zij, zoals eerder beschreven in hoofdstuk 4.1.1, volgens de wet verplicht zijn het loon over te maken naar een bankrekeningnummer (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, 2023).

5. Maximaal 24 weken werken

Zeven van de zestien werkgevers gaven direct of indirect aan dat ze weten dat asielzoekers maar 24 weken per jaar mogen werken. Daarnaast zijn er nog twee werkgevers die hiervan ook op de hoogte zijn, maar zij werken in geen enkel geval met asielzoekers vanwege de TWV die aangevraagd moet worden. Wat veel naar voren komt is dat dit voor werkgevers wel lastig is. Werkgever A zei hierover: "Het werk in ons gebied is seizoens- en tijdgebonden. Je weet niet wanneer er precies werk is en dat maakt het lastig voor boeren."

6. 8-Weken regeling (piekarbeid)

Werkgever C gaf in het interview aan dat zij ook gebruik kunnen maken van de regeling piekarbeid. De regeling piekarbeid is een regeling voor seizoensgebonden werk waarbij uitsluitend routinematige werkzaamheden worden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden. In deze regeling mag een werknemer, per jaar, maximaal acht aaneengesloten weken in dienst zijn en de regeling mag één keer per jaar, per werknemer worden toegepast. Het voordeel is dat de werkgever dan geen premies hoeft af te dragen aan de sectorfondsen, Colland arbeidsmarkt en het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Dit is dus een aparte regeling die voor agrarische bedrijven voordelig is en de asielzoeker valt ook onder deze regeling zolang deze niet bij het bedrijf in dienst is via een uitzendbureau of een payrollbedrijf (Deltaplan Agrarisch Waterbeheer, z.d.).

7. Regeling eigen bijdrage asielzoekers

Vijf werkgevers gaven aan dat ze afweten van de Regeling eigen bijdrage asielzoeker en dat ze indirect ook te maken hebben met deze regeling. Zoals eerder beschreven moeten asielzoekers een gedeelte van hun loon afdragen aan het COA. De verantwoordelijkheid om aan te geven dat de asielzoeker werkt ligt bij de asielzoeker zelf. De werkgever moet alleen de loonstroken aanleveren, want die moeten door de asielzoeker bij het COA worden ingeleverd. De werkgevers geven tijdens de interviews en in de enquête echter ook aan dat de afdracht ook invloed heeft op hen en ze soms in moeilijke situaties brengt. Werkgever I zegt hierover het volgende:

De wet- en regelgeving maakt het zo dat asielzoekers het liefst zwart willen werken. Voor ons is dit niet mogelijk, ik snap vanuit hun dat het demotiverend is als je vrouw en kinderen hier zijn, dat je maar 300 euro meer hebt in de maand door fulltime te werken.

Het verhaal van werkgever G haakt hierop in. Die werkgever vertelde:

De asielzoeker vroeg om een brief waarin stond aangegeven dat zijn arbeidscontract is gestopt. Die moest hij aanleveren bij het COA, omdat hij dan geen geld meer hoefde af te dragen. Op het moment dat dit met het COA was geregeld wilde de asielzoeker weer een nieuw contract aangaan waarvan het COA niet op de hoogte was.

Een ander voorbeeld komt van werkgever A:

Het werk in ons gebied is seizoens- en tijdgebonden. Je weet niet wanneer er precies werk is en dat maakt het lastig voor boeren. Daarnaast zouden boeren wel willen, maar dan vooral parttime. Voor de asielzoeker is dat alleen niet interessant, omdat hij of zij geld moet afdragen aan het COA. De verhouding van wat je dan verdient en moet afdragen gaat mis en daardoor is het minder aantrekkelijk.

8. Vrijwilligersovereenkomst

Werkgever M gaf aan dat er een TWV aangevraagd moet worden en dat er ter overbrugging een vrijwilligersovereenkomst aangevraagd kan worden. Volgens artikel 7.8 van de BuWav 2022 is het mogelijk om bij het UWV een vrijwilligersovereenkomst aan te vragen voor een asielzoeker. Voorwaarden voor die vrijwilligersovereenkomst zijn alleen dat de asielzoeker onbetaald werk verricht, de arbeid geen winstoogmerk heeft en dat de arbeid een maatschappelijk doel dient (Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022, 2023). Voor werkgevers met een winstoogmerk is het dus niet mogelijk om ter overbrugging een vrijwilligersovereenkomst aan te gaan. Dit is wel een belangrijk punt, want een asielzoeker kan dus niet op basis van een vrijwilligersovereenkomst betaalde arbeid gaan verrichten.

9. Weet ik niet of geen antwoord

Eén werkgever gaf aan dat hij geen idee heeft met welke wet- en regelgeving hij allemaal te maken heeft op het moment dat hij een asielzoeker in dienst zou willen nemen. Op het moment dat de bureaucratie en wet- en regelgeving laagdrempeliger zou zijn, zou deze werkgever wel asielzoekers in dienst willen nemen.

Twee andere werkgevers hebben deze vraag niet beantwoord bij het invullen van de enquête. Eén werkgever gaf daarbij als reden dat hij een eenmanszaak heeft en dus nooit personeel in dienst heeft. De werkgever maakt hierbij wel een kanttekening en schrijft daarover het volgende:

Al zou ik ooit personeel nodig hebben (of in het verleden), zou ik altijd een asielzoeker in dienst proberen te nemen. Immers, veel asielzoekers willen zich 'nuttig' maken; goed voor de taal en goed voor de integratie voor deze groep

Uit de antwoorden van de werkgevers is op te maken dat zij grotendeels onwetend zijn over de wet- en regelgeving. Geen enkele wet- of regelgeving wordt namelijk door alle werkgevers benoemd. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat tijd, geld en de 24-weeken-eis drempels zijn voor werkgevers. Voor sommige werkgevers zijn dat zelfs redenen om niet met asielzoekers te werken.

4.1.3 Met welke wet- en regelgeving hebben asielzoekers volgens zichzelf te maken op het moment dat zij bij een werkgever in dienst willen gaan

Tijdens de interviews is asielzoekers gevraagd met welke wet- en regelgeving zij te maken hebben. Deze vraag is asielzoekers gesteld om te onderzoeken in hoeverre zij op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving rondom het kunnen werken. In totaal is er met acht asielzoekers gesproken om antwoord te krijgen op deze vraag en op basis van deze informatie komt naar voren dat asielzoekers van de volgende vijf punten op de hoogte te zijn.

1. Reba

Alle acht de asielzoekers gaven aan dat zij op de hoogte waren van het feit dat ze geld moeten afdragen aan het COA. Alle acht de asielzoekers waren het er ook over eens dat het goed is dat ze een bijdrage moeten leveren voor de opvang, omdat het Nederland veel geld kost. Hierbij gaf asielzoeker I aan dat

alle asielzoekers op het AZC ervan op de hoogte zijn dat ze geld moeten afdragen aan het COA. Alleen niet iedereen doet dat en daarover maakte asielzoeker I de volgende opmerking:

Asielzoekers denken dat ze slim zijn op het moment dat ze voor het COA verborgen weten te houden dat ze aan het werk zijn. De asielzoekers die dat niet doen zijn volgens hen 'dom'. Dit is alleen dom van hen, want als je straks naar een woning in je gemeente gaat moet je ook betalen. COA zou hier meer aandacht aan moeten besteden, want mensen moeten in het AZC al leren hoe het hier in Nederland gaat. Daarnaast vind ik het niet erg om aan COA te betalen. Zij zorgen tenslotte voor mij, dus als ik op deze manier een bijdrage kan leveren, dan doe ik dat graag.

2. Maximaal 24 weken werken

Zes van de acht asielzoekers benoemde tijdens de interviews dat ze op de hoogte zijn van dat ze maximaal 24 weken mogen werken. Alle zes de asielzoekers gaven aan dat ze begrijpen dat dit de wet is, maar dat ze wel hopen dat dit wordt aangepast omdat het hen belemmert in het sociaal functioneren. Asielzoeker II zei hierover het volgende:

Niet alle werkgevers willen voor ons een TWV aanvragen, omdat we maar 24 weken mogen werken. Voor mij is dit lastig, want ik wil niet stil zitten. Ik wil graag deelnemen aan de maatschappij, Nederlanders en hun taal en cultuur leren kennen. Ik wil ook graag geld verdienen voor mezelf, zodat ik voor mezelf kan zorgen en niet afhankelijk ben van het COA. Dit zou mogelijk zijn op het moment dat ik volledig in een Nederlands bedrijf zou kunnen werken. Nu is dat maar voor 24 weken en daarna zit ik weer 28 weken thuis niks te doen.

3. BSN

Alle acht de asielzoekers gaven aan dat ze een BSN nodig hebben voordat ze kunnen werken. Zij maakten hierbij de kanttekening dat het erg lang duurt voordat zij een BSN krijgen en dat er ook verschil zit in wanneer iemand zijn BSN krijgt. Asielzoeker II zei hierover het volgende:

Er zijn asielzoekers die hier al langer zijn dan één jaar en die krijgen geen BSN. Er zijn ook asielzoekers die hier net zes maanden zijn en die krijgen gelijk een BSN. Je hebt dan ook nog een groep die een versnelde BSN aanvragen, omdat ze zeggen dat ze werk hebben. Wanneer ze dan een BSN hebben gaan ze helemaal niet aan het werk. Dat is niet eerlijk tegenover iemand die wel echt zou willen werken en daar zou iets mee gedaan moeten worden.

4. Bankrekeningnummer

Vier van de acht asielzoekers gaven aan dat een bankrekeningnummer nodig is om te kunnen werken. Waarom dit nodig is konden ze niet vertellen. Het enige dat ze erover zeiden was dat ze dit moesten aanvragen en dat ze daardoor ook in de mogelijkheid waren om eventueel geld naar familie te sturen.

5. TWV

In eerste instantie gaven vier van de acht asielzoekers aan dat een bedrijf een TWV voor ze moet aanvragen op het moment dat ze er willen werken. Later in de interviews gaven ook de laatste vier asielzoekers aan dat ze wisten dat een TWV nodig was. Hier waren ze in eerste instantie niet van op de hoogte. In het gesprek gaven deze vier aan dat vrienden van hen ze hierbij hadden geholpen en zij wat uitleg hebben gegeven over de regels in Nederland. Daarvoor hadden ze totaal geen idee van de wet- en regelgeving en aan welke voorwaarden ze moesten voldoen. Asielzoeker IV zei hierover het volgende:

Ik had totaal geen idee welke mogelijkheden ik had met betrekking tot werk. Ik kreeg uiteindelijk een BSN en een vriend kwam toen naar mij toe. Hij vertelde me dat ik nu kon werken en wat ik daarvoor moest regelen. Ook zei hij dat ik misschien wel bij hetzelfde bedrijf als hem kon komen werken, dus daar heb ik gesolliciteerd. Zei hebben toen een TWV voor mij aangevraagd en een aantal weken later kon ik beginnen met werken.

Twee van de acht asielzoekers gaven aan dat ze van de TWV op de hoogte waren, omdat ze op internet informatie over werk hebben opgezocht. Twee asielzoekers gaven aan dat ze hierachter kwamen,

omdat ze werk zochten, daarom bij bedrijven langsgingen, uiteindelijk bij een bedrijf werk hadden gevonden en toen gegevens moesten aanleveren. Daarvoor waren ze er niet van op de hoogte gaven ze aan. Asielzoeker III zei hierover:

Ik ben bij veel bedrijven langs geweest en heb ze gevraagd of ze werk voor mij hadden. Ik hoorde heel vaak: 'Nee, wij hebben geen werk voor mensen van het AZC. Wij werken met mensen uit Oost-Europa, omdat die zo aan het werk kunnen'. Een uitzendbureau heeft mij toen uitgelegd dat ze een TWV voor mij moesten aanvragen en dat ze dat niet deden. Ik heb uiteindelijk een ander bedrijf in de buurt gevonden die dat wel wilde doen en toen ben ik daar gaan werken.

De uitkomsten rondom de kennis van wet- en regelgeving geven antwoord op en bevestigen de bevindingen van het rapport van De Lange en Özdemir (2020). Zij schrijven dat asielzoekers maar beperkt daadwerkelijke toegang hebben tot het aangaan van een dienstverband en dat nader onderzoek onder werkgevers, en eventueel onder asielzoekers, geboden is (De Lange & Özdemir, 2020).

Uit de theorie komt duidelijk naar voren met welke wet- en regelgeving werkgevers en asielzoekers te maken hebben. De wet- en regelgeving is zeer complex en uit het onderzoek blijkt dat hier onder de respondenten veel onwetendheid over is. Verder kost het aanvragen van een TWV werkgevers veel tijd en geld. Dat zorgt ervoor dat sommige werkgevers ervoor kiezen om niet met asielzoekers werken. Het COA biedt werkgevers en asielzoekers verder ook geen ondersteuning rondom werk. Werkgevers hebben daardoor geen aanspreekpunt op het moment dat ze met vragen zitten en asielzoekers zijn hierdoor bij het zoeken naar werk veelal op zichzelf en op hun netwerk zijn aangewezen. Voor asielzoekers is dit een blokkade om daadwerkelijk toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Wil de asielzoeker daadwerkelijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, dan is het dus belangrijk dat zij betere begeleiding krijgen vanuit het COA en werkgevers moeten meer kennis krijgen over het werken met asielzoekers. Daardoor kunnen zij namelijk beter afwegen of ze bijvoorbeeld een Oost-Europese werknemer in dienst nemen of kiezen voor een asielzoeker.

4.2 Deelvraag 2

Hoe ontmoeten werkgevers en asielzoekers elkaar momenteel op de arbeidsmarkt en welke rol heeft het COA hierin?

Op het moment dat de asielzoeker aan de juiste voorwaarde voldoet, dan is het dus mogelijk om de arbeidsmarkt op te gaan. In deze deelvraag komt naar voren hoe werkgevers en asielzoeker elkaar momenteel in gemeente Noordoostpolder ontmoeten, want daarover is weinig bekend. Om dit in kaart te brengen zijn er interviews afgenomen met zes werkgevers, acht asielzoeker, het COA en de WerkCorporatie. Daarnaast hebben in de enquête nog tien werkgevers antwoord gegeven op deze vraag. Op basis van deze informatie komt naar voren dat werkgevers en asielzoekers op zes verschillende manieren met elkaar in contact komen.

1. Asielzoekers stappen op de werkgever af

Zeven werkgevers geven aan dat zij zelf worden benaderd door asielzoekers die willen werken. De asielzoeker komt zelf naar het bedrijf toe en vraagt dan of er werk voor hem of haar is. Twee van de zeven geven hierbij aan dat zij alleen niks kunnen doen voor de asielzoekers, omdat zij als uitzendbureau geen asielzoekers bemiddelen naar werk. Werkgever E zegt hierover:

Asielzoekers kunnen bij ons binnenlopen, omdat wij een uitzendbureau zijn. Wij bemiddelen asielzoekers echter niet naar werk, omdat er voor hen ook een TWV moet worden aangevraagd. Wij doen dit niet, omdat wij te druk zijn met andere werkzaamheden en wij dit er niet nog bij kunnen doen. Wij kunnen dus wel statushouders begeleiden, omdat zij net als Nederlanders gelijk aan het werk kunnen.

Werkgever B geeft ook aan dat asielzoekers bij hen het bedrijf binnenlopen en vragen of er werk voor ze is. Zij hebben een aantal van deze asielzoekers aangenomen en zij zeggen hierover: "We hebben ongeveer een hand vol asielzoekers aan het werk gehad. We zijn hierover positief, maar er zijn wel dingen waar we tegenaan lopen." Eén punt waar werkgever B tegenaan loopt is dat er geen contact is met het COA. Werkgever B geeft aan dat hier ook niet vaak naar gezocht is, maar als ze dat wel deden verliep het contact moeizaam. Er werd alleen geluisterd en niet inhoudelijk met elkaar gesproken. Werkgever B is daarbij ook van mening dat het COA pro-actiever kan zijn om meer asielzoekers aan het werk te krijgen en werkgevers in de buurt in hun netwerk te krijgen. Meer aandacht daarvoor zou volgens werkgever B wenselijk zijn, al is het via een tussenpersoon zoals bijvoorbeeld RefugeeConnect.

Twee asielzoekers bevestigen het verhaal van de werkgevers. Zij geven aan dat zij zelf hebben gezocht naar werkgevers in de buurt en dat zij op hen zijn afgestapt met de vraag of ze werk hadden. Asielzoeker III bevestigt hierbij ook het verhaal van de uitzendbureaus. Asielzoeker III is naar een aantal uitzendbureaus in Emmeloord geweest. Deze vertelde hem dat zij asielzoekers niet naar werk begeleiden vanwege de extra administratieve handelingen zoals het aanvragen van een TWV. Asielzoeker III gaf hierbij ook aan graag meer hulp te krijgen vanuit het COA, want op dit moment komt het meeste op de asielzoekers zelf aan. Asielzoeker VIII gaf dat gedurende het interview ook aan en zei daarover het volgende:

Ik zou graag meer informatie krijgen over werk. Ik ben nieuw in dit land en alles is nieuw voor ons als asielzoekers. Meer hulp bij het zoeken van werk zou erg helpen, want ik wil heel graag en met mij nog veel meer. Op dit moment komt het veel op onszelf aan, dus het zou fijn zijn als we meer hulp zouden krijgen. Wie de hulp geeft maakt niet uit. Dat kan zowel het COA als een andere organisatie zijn.

2. Via asielzoekers zelf

Drie werkgevers geven aan dat zij met asielzoekers in contact komen door asielzoekers die bij hen werken of gewerkt hebben. De werkgevers geven aan dat het vaak voorkomt dat zij dan vragen of ze nog meer mensen nodig hebben en of hun vriend(en) er dan ook kunnen werken. Werkgever L beschrijft dit in de enquête als volgt: "Initiatief komt uit de asielzoeker. Wanneer je 1 persoon aan het werk hebt

gehad, volgen er vaak meerderen.” Werkgever A komt op deze manier ook aan het meeste personeel en zei daarover in een interview het volgende:

Wij komen in contact met bewoners via een contactpersoon van het COA. Ik neem contact op met deze persoon op het moment dat wij weer medewerkers nodig hebben. De contactpersoon zoekt dan voor ons een aantal asielzoekers en stuurt deze naar ons toe. Ik vraag dan de asielzoekers of zij nog andere bewoners kennen die willen werken. Op die manier ontstaat er een grotere groep asielzoekers die bij ons komen werken. {...} Het zou alleen fijn zijn als er bij het COA iemand is die echt overzicht zou hebben van asielzoekers die kunnen werken. Nu moeten wij via asielzoekers aan meer asielzoekers komen en daar gaat tijd overheen. Het lijkt mij dat daar bij het COA een beter overzicht in kan zijn, zonder de contactpersoon van nu te kort te doen.

Zes asielzoekers bevestigen het verhaal van de werkgevers. Zij geven ook aan dat zij via andere asielzoekers het beste aan het werk komen. Zij zijn hier al langer, hebben op de één of andere manier een netwerkje opgebouwd en daar rollen zij ook in. Op het moment dat zij het COA naar werk vragen, dan geeft het COA aan dat ze zelf op zoek moeten naar werk en dat ze daar niet bij kunnen helpen. Asielzoeker II omschreef dat tijdens het interview als volgt:

In eerste instantie kreeg ik via een vriend informatie over werk op Urk. Die vriend gaf me ook belangrijke informatie met betrekking tot werk en daarna ben ik zelf gaan zoeken via Google. Pas toen ik werk had gevonden kreeg ik informatie van het COA. Dit ging over dat ik geld moest afdragen en dat ik daarvoor mijn loonstrook moest inleveren. Het COA zou ons meer kunnen helpen bij het vinden van werk. Ze zouden bijvoorbeeld een training kunnen geven die gericht is op uitleg over werk en procedures rondom werk. Daarna zouden ze ons in contact kunnen brengen met werkgevers.

3. Er is/was contact met iemand van het COA

Werkgevers A, C, D en P geven aan dat er contact is of was met het COA en dat zij via die contactpersoon met asielzoekers in contact kwamen. Werkgevers A en C geven aan contact te hebben met dezelfde contactpersoon. Op het moment dat zij mensen nodig hebben sturen ze een mail of bellen ze naar de contactpersoon. Die contactpersoon gaat dan opzoek naar geschikte kandidaten en stuurt ze naar hen door. Werkgever D had contact met iemand die, los van het COA, op het AZC werkte en van werkgever P is niet bekend met wie er van het COA contact is. De kans is wel aanzienlijk dat het om dezelfde contactpersoon gaat als bij werkgevers A en C. Wat verder duidelijk naar voren komt is dat het moeilijk was om contact te leggen met het COA. Werkgever C gaf aan dat het contact aan het begin zeer moeizaam was. De juiste personen werden niet bereikt en daardoor voelde het alsof je van het kastje naar de muur werd gestuurd. Het verhaal van werkgever D haakt hier op in. Deze werkgever had eerst contact met iemand die op het AZC werkte. Deze persoon ‘selecteerde’ asielzoekers die geschikt zouden zijn en verwees ze door naar de werkgever. Deze persoon werkt er echter niet meer en sindsdien is er geen contact meer. Er is wel geprobeerd contact te leggen met het COA, maar het is zeer lastig hen te bereiken.

4. Bijeenkomst gehouden op het AZC

Werkgever N heeft bij het invullen van de enquête aangegeven dat zij één keer op een AZC een bijeenkomst hebben gehouden voor alle asielzoekers die wilden werken. Hierdoor kwamen zij in contact met asielzoekers die graag wilden werken. De bijeenkomst is zeer goed bevallen en ze zouden dit graag vaker doen. Op dit moment is er nog geen contact met het COA van het AZC te Luttelgeest. Werkgever N staat hier wel voor open en geeft daarom aan graag aan te sluiten bij de focusgroep bijeenkomsten.

5. Via een coach of begeleider

Werkgever P heeft bij het invullen van de enquête ook nog aangegeven dat zij voor werk worden benaderd door een coach/begeleider van de asielzoeker. Hoe dit precies in zijn werk gaat is bij het invullen van de enquête verder niet uitgelegd. Op basis van het interview met de WerkCorporatie zou het wel een reële kans zijn dat de coach of begeleider een vrijwilliger is waarmee de asielzoeker contact heeft. De WerkCorporatie geeft namelijk aan dat vrijwilligers die betrokken zijn, bij in dit geval statushouders, regelmatig contact opnemen met werkgevers.

6. De Meedoenbalie op het AZC

De locatiemanager en de medewerker gaven aan dat er op het AZC te Luttelgeest een Meedoenbalie is. Voor bewoners van het AZC is de Meedoenbalie een eerste stap naar verbinding met de samenleving. De Meedoenbalie biedt verschillende activiteiten aan, maar is voornamelijk gericht op vrijwilligerswerk. In enkele gevallen kan de Meedoenbalie bewoners ook begeleiden naar betaald werk (Centraal Orgaan opvang asielzoekers, z.d.).

Op het AZC te Luttelgeest heeft de Meedoenbalie in de zomer van 2023 een verandering ondergaan. Eerder waren er meerdere collega's verantwoordelijk voor, maar nu is er één medewerker aangesteld als coördinator Meedoenbalie. De coördinator is voor interne en externe contacten het aanspreekpunt. Op deze manier is er een professionalisering ingezet met als doel om bewoners beter te begeleiden naar (vrijwilligers)werk. In eerste instantie is het voornamelijk nog gericht op vrijwilligerswerk, maar de coördinator van de Meedoenbalie wil bewoners van het AZC in de toekomst ook goed naar betaald werk begeleiden. De coördinator heeft hiervoor de eerste stappen gezet door samen met de WerkCorporatie te kijken of zij drie asielzoekers aan een betaalde baan kunnen helpen. Daarnaast heeft de coördinator met een drietal werkgevers gesproken, neemt de coördinator deel aan dit onderzoek en heeft hij toegezegd deel te willen nemen aan de focusgroep bijeenkomsten. Op die manier wil de coördinator inzicht krijgen in hoe asielzoekers het beste naar betaald werk begeleid kunnen worden en wil hij met meer werkgevers in contact komen.

Uit de zes punten komt naar voren dat werkgevers niet veel en niet snel met asielzoekers in contact komen en dat het COA maar een minieme rol speelt. Deze zes punten bevestigen ook wat Van den Braak et al. (2023) in hun eindrapport beschrijven. In het eindrapport van Van den Braak et al. (2023) komt naar voren dat er geen officiële ondersteuningsstructuur is voor het begeleiden van asielzoekers naar arbeid. Hierdoor komt het op de asielzoeker zelf aan of deze werk vindt of niet. Asielzoekers zijn hierdoor afhankelijk van hun eigen netwerk op het AZC en dit netwerk is afhankelijk van werkgevers die zij kennen. Zodra er in dit netwerk geen kennis is met betrekking tot werk, dan wordt het voor de asielzoeker nog moeilijker om werk te vinden en wordt deelnemen aan de arbeidsmarkt bijna onmogelijk. Voor werkgevers geldt hetzelfde. Willen zij werken met asielzoekers, dan moet de werkgever al een asielzoeker kennen. Anders is het zeer lastig om met asielzoekers in contact te komen. Op het moment dat er een netwerk tussen het COA en werkgevers ontstaat, dan nemen de kansen voor werkgevers en asielzoekers aanzienlijk toe. Werkgevers kunnen dan bij het COA aangeven wanneer en hoeveel asielzoekers, met welke werkervaring, zij nodig hebben. Het COA kan dit vervolgens delen met de asielzoekers op het AZC en zij kunnen dan solliciteren bij de werkgever.

Een onderlinge samenwerking zou de maatschappelijke positie en de mate van integratie van de asielzoeker flink verbeteren. Daarnaast is het een grote kans voor de werkgever. Zij kunnen door die samenwerking makkelijker gebruik maken van het arbeidspotentieel op het AZC en hoeven daardoor bijvoorbeeld minder Oost-Europese werknemers in dienst te nemen. Voor de werkgever scheelt dat weer in de kosten, omdat voor die werknemers ook vaak huisvesting geregeld moet worden. Bij asielzoekers is dat niet het geval, omdat zij al gehuisvest zijn op het AZC en daar hoeft de werkgever niks voor te betalen.

4.3 Deelvraag 3

Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor werkgevers en asielzoekers om een dienstverband met elkaar aan te gaan?

Op het moment dat de werkgever personeel nodig heeft, de asielzoeker aan de juiste voorwaarde voldoet om te gaan werken en de werkgever en de asielzoeker elkaar hebben gevonden op de arbeidsmarkt: Wat zijn dan voor beide partijen bevorderende en belemmerende factoren om een dienstverband met elkaar aan te gaan? Om hier antwoord op te krijgen zijn er interviews afgenomen met zes werkgevers, acht asielzoeker, het COA en de WerkCorporatie. Daarnaast hebben in de enquête nog tien werkgevers antwoord gegeven op deze vraag.

De bevorderende en belemmerende factoren, voor zowel werkgevers als asielzoeker, worden in deze deelvraag apart van elkaar uitgewerkt. Op deze manier wordt zichtbaar waar eventueel overeenkomsten zijn en waar belangen verschillen.

4.3.1 Bevorderende factoren voor een werkgever om een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker

1. Motivatie

Motivatie van de asielzoeker is voor elf van de zestien werkgevers het belangrijkste punt om een dienstverband aan te gaan. De werkgevers geven aan dat de asielzoeker vaak graag wil werken en dat dit voor hen een belangrijk punt is om die persoon dan ook daadwerkelijk een dienstverband aan te bieden.

Werkgever G geeft aan dat asielzoekers doorgaans een positieve werkhouding hebben en werkgever H haakt hier op in. Deze werkgever geeft aan dat het goede werkers en leuke mensen zijn. Werkgever D zei over motivatie ook het volgende in het interview: "Ik heb hele goede ervaringen met asielzoekers. Aan het begin hebben ze het soms nog wat lastig en moeten ze leren werken, maar als ze dat eenmaal door hebben is het fantastisch werken met ze."

2. Taalvaardigheid

Drie werkgevers geven aan dat wanneer iemand Nederlands of Engels spreekt, dit voor hen bevorderend is om ze aan te nemen. Werkgever I geeft in de enquête aan dat asielzoekers bij hen Nederlands of Engels moeten kunnen spreken. Daarnaast moeten ze bezig zijn met school en moeten ze zich echt inzetten om Nederlands te worden. Werkgever L en P haken daar ook op in. Voor hen is iemand die zich verstaanbaar kan maken ook belangrijk.

Werkgever J heeft een andere reden, dan werkgevers I, L en P. Werkgever J zou de asielzoeker in dienst nemen, omdat het een goede bijdrage levert aan het leren van de Nederlandse taal. Deze werkgever is dus meer gericht op de bijdrage die het heeft voor de asielzoekers zelf. De andere werkgevers kijken vanuit het stuk taal meer naar wat zij er als werkgever aan hebben.

3. Krapte op de arbeidsmarkt

Twee werkgevers geven aan dat de krapte op de arbeidsmarkt voor hen een reden is om asielzoekers in dienst te nemen. Werkgever C zei daarover in het interview: "Ik zou wel tien tot vijftien asielzoekers kunnen gebruiken, want er is zat werk. Wij maken graag gebruik van hun werkzaamheden."

Vanuit de WerkCorporatie kwam dit ook naar voren in het interview. Zij gaven aan dat er door de krapte op de arbeidsmarkt veel goede krachten nodig zijn. Vanuit de WerkCorporatie was ook een voorlichting gegeven over het werken met asielzoekers en de mogelijkheden die zij hadden tot werk. Werkgevers die daarbij waren reageerden positief en wilde graag meer weten over deze potentiële doelgroep.

4. Inburgering

Werkgever J geeft aan dat hij een asielzoeker graag in dienst zou nemen, omdat het goed is voor de integratie van deze doelgroep. Werkgever N geeft aan dat het willen inburgeren bevorderend werkt om

iemand in dienst te nemen. Werkgever J is dus meer gericht op de meerwaarde voor de asielzoeker. Werkgever N legt de nadruk meer op of iemand graag wil inburgeren en als dat zo is, dan is dat een reden om een dienstverband aan te gaan.

5. Een gemakkelijk proces

Werkgever H en O geven aan dat een gemakkelijk proces, en bij een lage instap van regels en bureaucratie, eerder asielzoekers zouden worden aangenomen. Voor hen zou het dus bevorderend werken op het moment dat het makkelijk is om asielzoekers aan te nemen.

6. Sociale aspect

Werkgever G schrijft dat het sociale aspect van het aannemen van asielzoekers voor hen bevorderend is. De WerkCorporatie haakt hier op in tijdens het interview en zei daarover het volgende: "Werkgevers willen graag inclusief ondernemen. Ook vanuit het stuk goed werkgeverschap. Daarnaast vinden zij het leuk om andere culturen in hun bedrijf te hebben."

7. Positieve ervaringen

Werkgever M gaf in de enquête kort maar krachtig aan dat de positieve ervaringen uit het verleden reden zijn om asielzoekers in dienst te nemen. In gesprek met de overige werkgevers kwam ook steeds terug dat positieve ervaringen bevorderend werken. De WerkCorporatie gaf ook aan dat, tijdens de voorlichting die zij gaven, naar voren kwam dat werkgevers graag voorbeelden willen horen van werkgevers die ervaring hebben met asielzoekers, zodat zij inzichten kunnen opdoen.

8. Flexibiliteit

Werkgever K gaf in de enquête aan dat zij geen asielzoekers in dienst kunnen nemen vanwege de taal, maar mocht taal geen probleem zijn, dan zou de flexibiliteit van de asielzoekers volgens hen een factor kunnen zijn om wel een dienstverband aan te gaan. Wat werkgever K met flexibiliteit bedoeld wordt in de enquête echter niet duidelijk.

4.3.2 Bevorderende factoren voor een asielzoeker om een dienstverband aan te gaan met een werkgever

1. Actief zijn

Alle acht de asielzoekers geven aan dat werk voor hen belangrijk is, omdat zij graag actief willen zijn. Zij geven aan dat het stilzitten en niks doen op het AZC niet goed voor ze is. Het dag- en nachtritme is slecht, ze vervelen zich en weten wat niet wat te doen, gaan piekeren, raken gefrustreerd en worden depressief. Daarnaast wonen ze samen met andere gezinnen, dat kan leiden tot spanningen en daardoor is er ook regelmatig sprake van overlast. Allemaal geven ze aan dat deze punten invloed hebben op hun mentale en fysieke gesteldheid. Asielzoeker VIII zei hierover in het interview:

Ik moet iets doen overdag, want anders ga ik piekeren. Ik blijf maar denken aan de procedure en mijn familie. Hierdoor raak ik gestrest, krijg ik negatieve gedachten en word ik depressief. Op het moment dat ik aan het werk ben, dan kan ik mijn gedachten verzetten, maak ik mezelf fysiek moe, kom ik sneller in slaap en dat is weer goed voor mijn dag- en nachtritme. Dit geldt voor iedereen op het AZC. Als je zorgt dat mensen gelijk bezig zijn, dan voorkom je ook overlast onder asielzoekers.

2. Zelfredzaamheid

Zeven asielzoekers gaven aan dat ze willen werken, omdat ze dan voor zichzelf kunnen zorgen. Ze zijn het COA dankbaar, maar willen niet afhankelijk zijn van het geld dat ze krijgen. Ze willen eten kunnen kopen met hun eigen geld. 'Hun eigen broek ophouden'. Asielzoeker III maakte hierover een mooie opmerking gedurende het interview:

Kijk niet op ons asielzoekers neer. We hebben misschien onze (mentale) problemen, we hebben een andere huidskleur, we hebben een ander opleidingsniveau en we kennen de gewoontes hier niet. Maar niemand is zinloos. Iedereen heeft zijn eigen waarde en een bepaalde trots. We kunnen en willen een hele hoop, maar dan moeten we die kans ook krijgen.

3. Rechtvaardigheid

Vijf asielzoekers geven aan dat zij willen werken, omdat zij een bijdrage willen leveren aan de Nederlandse maatschappij. Ze geven aan dat ze zich bewust zijn van het feit dat de maatschappij bijdraagt aan hun opvang en ze zijn dankbaar dat ze hier veilig kunnen verblijven. Daar willen ze wat voor terug doen en dat is door zo snel mogelijk de maatschappij in te gaan, te gaan werken en mee te betalen aan hun opvang.

4. Investeren in toekomst

Vijf van de acht asielzoekers geven ook aan dat ze graag willen werken, omdat ze willen investeren in de toekomst. Ze willen zo snel mogelijk de Nederlandse maatschappij in om de taal te leren, de (werk)cultuur te leren kennen en een netwerk op te bouwen. Asielzoeker I zei hierover:

Asielzoekers moeten eigenlijk zo snel mogelijk starten met het inburgeren en met het leren van de taal. De discipline begint op het AZC, want dat is de plek waar je een aantal jaar zit voordat je naar een gemeente kan doorstromen. Pak hier je kansen, gebruik de hulp die je kan krijgen en wacht niet tot je naar de gemeente gaat. Doe je dat wel, dan vergooi je gewoon een aantal jaar van je leven en begin je met een achterstand die niet nodig is.

5. Familie helpen

Geld opsturen naar familie in het land van herkomst is voor vier van de acht asielzoekers ook een reden om werk te zoeken. In de interviews geven ze aan dat hun familie vaak in moeilijke omstandigheden wonen en dat ze weinig te eten en te drinken hebben. Ze willen hun familie vanuit hier financieel ondersteunen tot het moment dat ze eventueel naar Nederland kunnen komen.

De bevorderende factoren vanuit asielzoekers komen overeen met wat er in het eindrapport van Van den Braak et al. (2023) is geschreven over motivatie van asielzoekers om te werken. In dit onderzoek geven asielzoekers echter aan ook te willen werken, zodat ze kunnen meebetalen aan hun eigen opvang. Bij werkgevers komt de krapte op de arbeidsmarkt en sociaal ondernemen juist overeen. Uit de antwoorden van de werkgevers is echter ook op te maken dat er voornamelijk vanuit hunzelf wordt gekeken. Het is voor hen voornamelijk bevorderend om iemand aan te nemen op het moment dat het voor hen ook echt een meerwaarde is. Het is voor asielzoekers dus van belang dat ze zo snel mogelijk aan de bevorderende factoren van werkgevers voldoen, want dan is de kans op werk groot.

4.3.3 Belemmerende factoren voor een werkgever om een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker

1. Wet- en regelgeving

De grootste belemmering zit volgens veertien werkgevers in de wet- en regelgeving en dit komt overeen met wat in het eindrapport van Van den Braak et al. (2023) is geschreven. Werkgevers geven aan dat het aanvragen van een TWV voor hen een extra belemmering is. Dit heeft meerdere redenen.

TWV

De eerste reden is dat een aantal werkgevers aangeven dat ze het lastig vinden. Ze weten niet precies wat er allemaal nodig is voor het aanvragen van een TWV. Ze moeten het wel goed doen, want anders kost het alleen maar meer tijd.

De tweede reden is dat het behandelen van de aanvraag maximaal vijf weken duurt. De asielzoeker kan dus niet gelijk aan de slag, maar het personeel is wel al wel nodig.

De derde reden is dat de aanvraag kan worden afgewezen. Een werkgever kan veel tijd stoppen in het aanvragen van een TWV, maar aan het eind blijkt dat deze wordt afgewezen omdat de asielzoeker al een TWV heeft bij een andere werkgever. De werkgever weet dit niet, maar stopt er wel veel tijd en energie in.

Het moeten aanvragen van een TWV kan uiteindelijk ook consequenties hebben voor de bedrijfsvoering. Twee van de werkgevers geven namelijk aan dat zij asielzoekers daarom niet naar werk kunnen bemiddelen. Werkgever E zegt hierover in het interview: "Wij bemiddelen asielzoekers echter niet naar werk, omdat er voor hen ook een TWV moet worden aangevraagd. Wij doen dit niet, omdat wij te druk zijn met andere werkzaamheden en wij dit er niet nog bij kunnen doen."

24-weken-eis

Het tweede punt wat werkgevers binnen de wet- en regelgeving belemmert is de 24-weken-eis. Werkgever I schrijft hierover: "Daarnaast maakt het beleid het zo dat als ze goed zijn en ook willen werken, dit maar voor een korte termijn kan. Wij kunnen mensen niet goed opleiden omdat ze toch weer weggaan." Het niet kunnen profiteren van het opleiden van de asielzoeker kan ervoor zorgen dat een werkgever eerder voor iemand anders kiest. Daarnaast zitten een aantal werkgevers in de landbouw of agrarische sector. Hierdoor hebben de werkgevers te maken met seizoens- en tijdgebonden werkzaamheden. Een voorbeeld daarvan is dat zij niet weten wanneer het onkruid gaat groeien. Alleen moeten ze wel een inschatting maken, omdat er dus een TWV aangevraagd moet worden. Dit kan lastig zijn, omdat het werk misschien nog niet klaar is op het moment dat de TWV is verlopen.

2. Communicatie

Communicatie met asielzoekers is volgens negen werkgevers een belemmerende factor. Werkgevers geven aan dat dit lastig is, omdat niet iedereen Nederlands of Engels spreekt. Hierdoor is het lastig om bepaalde werkzaamheden en afspraken uit te leggen. Werkgevers worden wel inventief, want ze geven aan dat ze op die momenten communiceren met handen en voeten of ze pakken Google translate erbij. Communiceren via Google translate gaat alleen niet altijd even goed. De geschreven zinnen kloppen niet altijd en daardoor wordt er langs elkaar heen gepraat. Voor werkgevers is het alleen wel belangrijk dat het werk goed wordt uitgevoerd. Daarnaast moet er bij sommige werkgevers gewerkt worden volgens veiligheidsvoorschriften. Op het moment dat die niet goed kunnen worden overgebracht, dan is het voor sommige werkgevers niet mogelijk om iemand in dienst te nemen.

Verder komt ook naar voren dat communicatie die voor ons normaal is, niet altijd even normaal is voor asielzoekers. Werkgevers geven aan dat asielzoekers soms niet komen opdagen en zich niet afmelden. Dit is lastig, want het werk moet wel uitgevoerd worden. En wanneer het te vaak gebeurt dat iemand niet komt, dan is de werkgever geneigd te kiezen voor iemand die zijn afspraken wel na zal komen.

3. Contact met het COA

De derde belemmering voor werkgevers is dat er niet of nauwelijks contact is met het COA. Werkgevers geven aan dat ze graag meer zouden willen weten over het werken met asielzoekers en dat het COA makkelijker bereikt kan worden op het moment dat werkgevers ergens tegenaan lopen. Op het moment dat er wel contact is over asielzoekers en werk, dan blijft dat heel beperkt en worden er maar een paar asielzoekers doorgestuurd. Uiteindelijk moet er dan via asielzoekers naar extra asielzoekers gezocht worden. Dit kost veel tijd en energie. Een werkgever kiest daardoor sneller voor een 'makkelijkere' arbeidskracht en minder snel voor een asielzoeker.

4. Regeling eigen bijdrage asielzoekers

Wat uit dit onderzoek naar voren komt, en niet eerder beschreven is als een belemmering voor werkgevers, is dat de regeling eigen bijdrage asielzoekers ook belemmerend kan werken. Dit heeft verschillende redenen.

Het eerste punt is dat asielzoekers met een gezin zo goed als altijd afvallen voor werk. Dit komt omdat asielzoekers met een gezin te weinig overhouden van het bedrag dat zij verdienen. Het overgrote deel moet, zoals te zien in het voorbeeld in Bijlage 3, worden terugbetaald aan het COA. Zij zouden dan keihard moeten werken voor maar een heel klein beetje extra. Veel asielzoekers met een gezin geven dan bij de werkgever aan niet meer te willen werken, omdat het ze bijna niks oplevert.

Het tweede punt haakt daar op in. Asielzoekers moeten een loonstrook inleveren op het moment dat zij aan het werk zijn en de verantwoordelijkheid daarvan ligt bij de asielzoeker zelf. Asielzoekers kiezen er daarom soms voor om dit niet te doen, omdat ze op die manier meer geld overhouden. Zeker als de asielzoeker ook een gezin heeft. Werkgever A geeft aan dat de medewerker van het COA regelmatig de werkgever om een loonstrook vraagt. Hierdoor heeft de werkgever het gevoel dat de

verantwoordelijkheid bij de werkgever ligt in plaats van bij de asielzoeker. Dit zorgt voor een bepaalde druk en roept ook vragen op, want mag de werkgever volgens de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) die gegevens we delen? Of is de werkgever dan juist degene die de wet overtreedt?

Het tweede punt rondom de regeling eigen bijdrage asielzoekers is dat het werk, zeker in de agrarische sector, soms halverwege de maand begint. Werkgever C gaf aan dat asielzoekers niet halverwege de maand willen beginnen, omdat de afdracht voor hen dan niet gunstig is. Het werk moet echter wel gedaan worden, dus welke afweging maak je dan als werkgever? Neem ik iemand anders aan of neem ik voor lief dat iemand later begint en werk ik eerst met een kleinere groep?

Het derde punt is dat de regeling eigen bijdrage voor lastige situaties kan zorgen. Werkgever B gaf aan dat de afdracht bij één asielzoeker voor onbegrip zorgde. De asielzoeker deed hetzelfde werk als een ander, maar hield minder over. Hoe kan dat? Het kan de werkgever lastige situaties op de werkvloer opleveren en daar zit de werkgever ook niet op te wachten. De werkgever heeft hierover namelijk geen kennis, maar probeert wel in gesprek te gaan over het onbegrip. Daarbij legde werkgever B ook uit dat de begeleiding bij de voordeur wel stopt en dat voorlichting daarover ook bij het COA ligt. Hier kom je weer uit bij het punt hier boven. Het is belangrijk dat dit soort dingen ook onderling besproken kunnen worden. Voor werkgevers kunnen het namelijk opsommingen zijn en daardoor kan de werkgever uiteindelijk voor een andere werknemer kiezen in plaats van dat hij kiest voor de asielzoeker.

5. Afspraken asielzoekers

Drie werkgevers geven aan dat het aantal afspraken van de asielzoekers als belemmering worden gezien. Werkgever A geeft daarbij zelfs aan dat ze ervanuit gaan dat een asielzoeker één keer per week niet aanwezig is vanwege afspraken met het COA, de dokter of de advocaat. Hierdoor nemen zij al één asielzoeker extra aan, omdat ze dan weten dat ze elke dag genoeg personeel hebben. Werkgever L geeft daarbij aan dat de meldplicht op maandagochtend ook een drempel is, want daardoor kunnen ze op maandag niet werken. Werkgever N geeft aan dat de inburgeringscursus, die overdag is, een belemmering is. Kanttekening hierbij is dat asielzoekers geen inburgeringscursus hebben, omdat ze nog in de procedure zitten. Voor statushouders kan dit wel een probleem zijn.

6. Cultuurverschillen

Drie werkgevers geven aan dat cultuurverschillen een belemmering zijn. Dit kan gaan om de manier van werken in het algemeen, in de manier van samenwerken, gewoontes en om de manier waarop er binnen culturen wordt gecommuniceerd. Werkgever B gaf in een voorbeeld aan dat een asielzoeker niet meer met een collega wilde samenwerken. De reden daarvoor was dat een familielid corona had opgelopen. De collega had zich getest en kon gewoon werken. De asielzoeker wilde absoluut niet samenwerken, want in zijn ogen was de collega bezeten. De asielzoeker was erg bijgelovig en dat maakte het extra lastig voor de werkgever, want deze moest er op een goede manier mee omgaan.

Een ander voorbeeld komt van werkgever F, ook al is dit van een werkgever die asielzoekers niet bemiddelt. De werkgever gaf een goed voorbeeld die voor alle partijen belangrijk is en ook voorkomt op de werkvloer:

Hoe ga je om met mensen en bijvoorbeeld apparatuur. Hier zijn andere voorschriften dan in het eigen land. In de omgang met mensen is dat ook zo. Wij werken ook veel met Poolse arbeidsmigranten en daarin zijn ook cultuurverschillen. Hier in Nederland zijn mensen bijvoorbeeld vrij direct. Een grap van een Nederlander kan daarin al moeilijk zijn voor iemand uit Polen, terwijl die culturen redelijk vergelijkbaar zijn. Voor iemand uit het Midden-Oosten kan zo'n directe grap helemaal verkeerd vallen omdat hij het verkeerd opvat. Aan de andere kant kunnen mensen uit het Midden-Oosten vrij hard gaan praten in een discussie. Wij zijn dat niet gewend en kunnen denken dat ze heel erg boos zijn, terwijl ze dat helemaal niet op die manier bedoelen. Dit zijn allemaal punten die we tegenkomen en het is belangrijk voor de asielzoekers en statushouders om zo snel mogelijk te leren hoe het hier in Nederland gaat.

7. Werkhouding asielzoeker

Twee werkgevers gaven in de enquête aan dat een slechte werkhouding voor hen een belemmerende factor is. Zij hebben verder alleen niet uitgelegd wat zij onder een slechte werkhouding verstaan.

8. Achtergrond asielzoeker

Eén werkgever gaf aan dat de achtergrond van een asielzoeker een belemmerende factor kan zijn voor werkgevers. De werkgever geeft zelf aan niet te veel mee te gaan in het verhaal, want het is uiteindelijk werk en er moet gewerkt worden, maar de werkgever probeert wel een veilige werkplek te creëren voor de asielzoeker. Het kan alleen wel lastig zijn op het moment dat iemand traumatische ervaringen heeft. Hoe ga je daar mee om en is het verstandig om zo'n persoon in dienst te hebben? Dat zijn afwegingen die een werkgever moet maken.

9. Openbaar vervoer

De laatste belemmerende factor voor werkgevers kan het openbaar vervoer zijn. Werkgever L gaf aan dat er veel klachten zijn over het openbaar vervoer, omdat het AZC zo afgelegen ligt. Een werkgever moet dus afwegen of de asielzoeker zelf in staat is om naar het werk te komen. Is dat niet het geval, dan moet de werkgever iets regelen of kiezen voor een werknemer die wel in staat is om te komen.

4.3.4 Belemmerende factoren voor een asielzoeker om een dienstverband aan te gaan met een werkgever

1. Begeleiding vanuit het AZC

De grootste belemmering om werk te vinden is volgens asielzoekers de gebrekkige begeleiding en informatievoorziening vanuit het COA. In totaal geven zeven van de acht asielzoekers dit aan en deze vraag om meer hulp komt ook naar voren in het onderzoek van Van den Braak et al. (2023). Asielzoekers gaven tijdens de interviews aan dat zij die hulp wel nodig hebben. Ze komen tenslotte uit een ander land, kennen het systeem in Nederland niet en weten ook niet aan welke regels voldaan moet worden. Op dit moment krijgen zij alleen informatie van het COA op het moment dat ze zelf werk hebben gevonden en dan gaat het over wat zij moeten afdragen.

2. Wet- en regelgeving

24-weeken-eis

Zes asielzoekers geven aan dat de wet- en regelgeving hen ook belemmert op het moment dat ze wel weten hoe werk te vinden. Ten eerste mogen ze maar 24 weken werken. Hierdoor zijn er werkgevers die het niet interessant vinden om asielzoekers in dienst te nemen. Ze moeten namelijk weer weg op het moment dat ze zijn ingewerkt en voor werkgevers is dat niet interessant.

TWV

Ten tweede horen ze vaak dat de TWV een probleem is op het moment dat de werkgever het wel wil proberen. Er wordt hen dan verteld dat een aanvraag sowieso niet wordt gedaan, dat de aanvraag te lang duurt of dat de aanvraag niet mogelijk is omdat gegevens niet compleet zijn.

REBA

Het derde punt dat asielzoekers belemmert is de REBA. De asielzoekers geven in de interviews aan dat veel asielzoekers vinden dat de bedragen die verdient worden het niet waard zijn om te werken. Hierdoor kiezen de meesten ervoor om niet te gaan werken en af te wachten tot er een besluit is genomen over de procedure. De twee voorbeelden, zoals in Bijlage 3, tonen dit ook aan. Wanneer een asielzoeker met een gezin 40 uur werkt, dan werkt de asielzoeker maar voor €396,99 extra per maand. De overige €1064,01 krijgt de asielzoeker al vanuit het COA op het moment dat deze niet werkt. Het verschil daarin met een alleenstaande asielzoeker is groot, want deze verdient maandelijks, met 40 uur per week werken, €1374,31 extra. Voor een asielzoeker met een gezin werkt de huidige wet- en regelgeving dus niet motiverend om te gaan werken.

BSN

Het vierde en laatste punt dat een belemmering is, is het BSN-nummer. Na zes maanden zouden asielzoekers recht hebben op een BSN. Het lukt de IND, de gemeenten en het COA alleen niet om iedereen op tijd in te schrijven bij de Basisregistratie personen straten (BRP-straten). Hierover is ook

navraag gedaan bij het COA te Luttelgeest. Een medewerker van het COA (persoonlijke communicatie, 16 november 2023) gaf in een mail aan dat er na 28 november 2023 nog 150 mensen op de wachtlijst staan voor een BSN, terwijl zij wel recht hebben op een BSN. Doordat de asielzoeker het BSN-nummer nog niet heeft, kan deze ook nog niet aan het werk en wordt de asielzoeker belemmerd in zijn of haar mogelijkheden.

3. Taal

Vijf asielzoekers geven aan dat de taal een belemmering vormt om aan het werk te komen. De asielzoekers geven aan dat ze pas Nederlandse les krijgen op het moment dat ze een verblijfsvergunning krijgen. Tot die tijd moeten ze zelf Nederlands leren en is er één mogelijkheid op het AZC, namelijk Basaal Nederlands. De asielzoekers geven aan dat dit niet veel voorstelt, dat het gegeven wordt door welwillende vrijwilligers en dat het niet genoeg is om uiteindelijk bij een werkgever aan de slag te gaan.

4. Openbaar vervoer

Asielzoeker II geeft aan dat het openbaar vervoer een belemmering is om ergens aan het werk te gaan. Het AZC ligt vrij afgelegen en daardoor moet er gefietst worden of moet er gereisd worden met het openbaar vervoer. De bussen rijden echter maar één keer in het uur en het duurt erg lang voordat andere plekken in de Noordoostpolder zijn bereikt. Hierdoor is het lastig om in andere dorpen aan het werk te komen. Asielzoeker II wordt nu opgehaald en thuis gebracht door de werkgever, maar dit doet niet iedereen. Daarnaast kost het asielzoeker II per dag drie uur extra en dat is zeer vermoeiend bovenop het zware fysieke werk. Dit is volgens asielzoeker II ook een reden dat weinig asielzoekers ervoor kiezen om bij deze werkgever te gaan werken. Ook al zijn er wel mogelijkheden.

Wet- en regelgeving, contact/begeleiding vanuit het COA en taal zijn vanuit werkgevers en asielzoekers belemmeringen die naar voren komen. Voor beide is het belangrijk dat er in de wet- en regelgeving veranderingen komen, want werkgevers zullen dan eerder geneigd zijn om asielzoekers in dienst te nemen. Dit zou voor asielzoekers voordelig zijn, omdat ze dan sneller integreren in de Nederlandse samenleving, sneller gewend raken met onze (werk)cultuur en taal.

Beter contact en betere begeleiding vanuit het COA kan daarin voor beide partijen ook een grote bijdrage leveren. Op het moment dat het COA beter contact heeft met de werkgevers in de omgeving, dan kunnen zij ook beter worden ingelicht over de mogelijkheden, waardoor zij eerder asielzoekers in dienst nemen. Voor de asielzoekers heeft dit als voordeel dat zij kortere lijnen hebben naar de arbeidsmarkt en dus sneller in hun eigen behoeften kunnen voorzien. In de inleiding is hier eerder naar verwezen, maar volgens Beer (1999) is werk erg belangrijk. Werk is namelijk van groot belang voor het welbevinden van de asielzoeker, het draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie en het biedt de asielzoeker ontplooiingsmogelijkheden. Dit is ook wat asielzoekers én werkgevers zelf zeggen in de interviews. Het is dus belangrijk om de voorwaarde zo te creëren dat werkgevers makkelijker asielzoekers in dienst kunnen nemen, dat daardoor de asielzoeker zich kan ontplooiën in Nederland en zich dus gewoon mens kan voelen.

4.4 Deelvraag 4

Wanneer is een dienstverband tussen werkgever en asielzoeker duurzaam voor werkgevers?

Het is nu duidelijk aan welke wet- en regelgeving werkgevers en asielzoekers moeten voldoen, hoe zij elkaar momenteel vinden op de arbeidsmarkt en wat voor beide bevorderende en belemmerende factoren zijn. Het is echter ook belangrijk om onderzoek te doen naar wanneer een dienstverband duurzaam is voor de werkgever en om te onderzoeken wanneer de werkgever geneigd is om een dienstverband met een asielzoeker aan te gaan.

In eerdere onderzoeken is meer gekeken naar de asielzoeker en niet of nauwelijks naar de werkgever. Er zijn echter twee partijen nodig voor een duurzaam dienstverband. Het is daarom belangrijk om ook te kijken vanuit het oogpunt van de werkgever. Werkgevers gaven in de interviews aan dat ze het daarom fijn vinden dat ze worden gehoord. Twaalf van de zestien werkgevers gaven aan dat ze er zeker voor open zouden staan om met meer asielzoekers te werken op het moment dat de drempels voor hen lager zijn. Werkgevers kwamen daarbij met acht punten waarop een dienstverband voor hen duurzaam zou zijn.

1. Dienstverband voor langere tijd

Zeven werkgevers geven aan dat een match voor hen duurzaam is op het moment dat zij een dienstverband voor langere tijd kunnen aangaan. Een werkgever leidt de asielzoeker op en doet daarmee een investering. Wanneer een asielzoeker langer in dienst is neemt de arbeidsproductiviteit toe. Daarmee verdient de asielzoeker de investering voor de werkgever terug en is het uiteindelijk rendabel om een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker. Daarnaast heeft de asielzoeker de mogelijkheid om door te groeien op het moment dat hij of zij langer in dienst kan zijn. Hierdoor heeft de asielzoeker een nog grotere bijdrage voor de werkgever en ook dat is een reden voor de werkgever om een dienstverband aan te gaan.

2. Randvoorwaarde laagdrempelig

Zes werkgevers geven aan dat een match voor hen duurzaam is op het moment dat de randvoorwaarde rondom een dienstverband laagdrempeliger is. Werkgever B geeft bijvoorbeeld aan dat er bij hen veel verloop is binnen het personeel. Het is voor hen dus belangrijk dat een asielzoeker makkelijk in dienst kan komen en dat een TWV snel aangevraagd kan worden. Een ander voorbeeld komt van werkgever C. Deze werkgever moet voor één asielzoeker twee keer een TWV aanvragen, omdat er een pauze zit in het seizoenswerk. Wordt de TWV één keer aangevraagd, dan kan de asielzoeker niet lang genoeg werken. Op het moment dat de randvoorwaarde dus laagdrempeliger zijn, dan is het voor werkgevers duurzamer om een asielzoeker in dienst te nemen.

3. Intrinsieke motivatie om te werken

Drie werkgevers geven aan dat een match voor hen duurzaam is op het moment dat de asielzoeker intrinsieke motivatie heeft om te werken. Werkgever A gaf in het interview bijvoorbeeld aan dat er asielzoekers aangeven dat ze willen werken, maar dat ze nog geen BSN hebben. Werkgever A helpt de asielzoekers dan en geeft een papier mee waarop staat dat de asielzoeker bij werkgever A in dienst kan komen. De asielzoeker kan dan met een spoedprocedure versneld een BSN krijgen. In de praktijk gaat dit echter anders. De asielzoeker krijgt een BSN, maar gaat uiteindelijk niet aan het werk. Werkgever A investeert echter wel tijd in deze asielzoeker en krijgt er uiteindelijk niks voor terug. Voor werkgevers is de intrinsieke motivatie daarom wel belangrijk. Ze investeren in de asielzoeker door te helpen, de tijd te nemen en op te leiden. Door de wet- en regelgeving kunnen werkgevers al niet lang profiteren van de werkzaamheden van de asielzoekers, dus des te belangrijker is het voor werkgevers dat een asielzoeker dan ook echt wil werken.

Werkgever D gaf in het interview aan dat hier ook vertrouwen onder valt. Op het moment dat de asielzoeker werkzaamheden worden toevertrouwd, dan moet de werkgever er ook vanuit kunnen gaan dat de werkzaamheden goed worden uitgevoerd. Het is hierbij belangrijk dat de asielzoeker de kantjes er niet vanaf loopt en uit zichzelf ook hard wil en kan blijven werken. Werkgever D maakt daarbij de

opmerking dat het ook belangrijk is dat je eerlijk bent naar elkaar en dat je als werkgever ook tijd investeert in de asielzoeker. Daarmee bouw je het vertrouwen op en gaat iemand zich ook verantwoordelijk voelen.

4. Taalvaardig

Twee werkgevers geven aan dat taalvaardigheid voor hen bijdraagt aan een duurzaam dienstverband. De werkgevers vinden het belangrijk dat zij ook op een normale manier met de asielzoeker kunnen communiceren. Werkgever P geeft in de enquête aan dat goede Engelse taal voor hen al duurzaam is. Werkgever B gaf dit in het interview ook aan. Op de werkvloer is de voertaal Nederlands, maar er wordt bij hen ook Engels gesproken. Spreekt een asielzoeker één van deze talen, dan is het dienstverband voor werkgevers duurzamer, omdat de asielzoeker dan sneller de werkzaamheden kan uitvoeren.

5. Open houding vanuit werkgever

Werkgever N bemiddelt tussen werkgever en werknemer en geeft daarbij aan dat een dienstverband duurzaam is op het moment dat de werkgever openstaat voor de asielzoeker. Op het moment dat een asielzoeker in dienst komt, dan kunnen er bepaalde drempels voorkomen zoals ook te lezen in hoofdstuk 4.3.3. Als een werkgever zich hier niet van bewust is, dan kan het voorkomen dat de werkgever tegen bepaalde drempels aanloopt, hier minder goed mee omgaat en dat daardoor het dienstverband niet goed verloopt. Wanneer de werkgever een open houding heeft, zich bewust is van het feit dat er drempels kunnen zijn en hier helder over communiceert op het moment dat drempels worden ervaren, dan zal de integratie van de asielzoeker in het bedrijf duurzamer zijn.

6. Meerwaarde voor werkgever

Werkgever I geeft in de enquête aan dat een dienstverband in zijn ogen duurzaam is op het moment dat de asielzoeker ook wat toevoegt aan het bedrijf. In de enquête wordt hier verder geen uitleg over gegeven, maar het hebben van een meerwaarde spreekt wel voor zich. Op het moment dat de asielzoeker aan het werk is en het kost alleen maar geld in plaats van dat de arbeid geld oplevert, dan heeft het dienstverband geen duurzaam karakter. De arbeid van de asielzoeker moet de werkgever dus wel wat opleveren, want anders heeft het dienstverband geen zin

7. Goede klik

Werkgever H geeft aan dat een match duurzaam is op het moment dat er een klik is tussen werkgever en asielzoeker. Werkgever H heeft een klein agrarisch bedrijf en de werkzaamheden zijn niet al te moeilijk. Het is voor deze werkgever daarom belangrijk dat er een goede klik is, want er moet op een fijne en goede manier worden samengewerkt.

4.5 Deelvraag 5

Welke oplossingen zien werkgevers en asielzoekers voor zich om drempels weg te nemen?

Deze deelvraag gaat over wat er in de ogen van werkgevers en asielzoekers nodig is om drempels weg te nemen, zodat er ook daadwerkelijk een duurzame match kan ontstaan. Om hier antwoord op te krijgen zijn er interviews afgenomen met zes werkgevers, acht asielzoeker, het COA en de WerkCorporatie. Daarnaast hebben in de enquête nog tien werkgevers antwoord gegeven op deze vraag. Op basis van deze informatie komen werkgever en asielzoeker met tien oplossingen die bijdragen aan het wegnemen van drempels.

1. Veranderen van wet- en regelgeving

Volgens veertien respondenten (negen werkgevers, vier asielzoeker en de WerkCorporatie) is de eerste oplossing het aanpassen van de wet- en regelgeving. Er worden door de wet- en regelgeving te veel obstakels ervaren en daardoor is het minder interessant om een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker. In de onderzoeken van De Lange en Özdemir (2020) en Van den Braak et al. (2023) komt dit ook naar voren. In die onderzoeken wordt ook aangegeven dat wanneer deze drempels worden aangepakt, asielzoekers makkelijker kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

24-weken-eis

De eerste drempel, binnen de wet- en regelgeving, dat volgens de respondenten moet worden opgelost is de 24-weken-eis. Voor werkgevers is dit minder interessant, want ze werken een asielzoeker in, kunnen daar een aantal weken van profiteren en na 24 weken moet deze weer weg. De oplossing hiervoor is dat asielzoekers een dienstverband zonder restricties kunnen aangaan. Dit is iets waar de overheid zich over zou moeten buigen, want het wordt daardoor voor werkgevers interessanter en voor asielzoekers makkelijker een dienstverband aan te gaan.

BSN

De tweede drempel die moet worden opgelost is het op tijd krijgen van een BSN. Op dit moment lukt het niet om de asielzoekers na zes maanden van een BSN te voorzien. Een oplossing hiervoor zou, volgens een medewerker van het COA, zijn dat gemeente Noordoostpolder de registratie van de BSN-nummers weer op zich neemt.

TWV

De derde drempel die moet worden opgelost is het aanvragen van een TWV. De wachttijd van vijf weken is te lang. Een aantal werkgevers hebben gelijk personeel nodig en kunnen dan niet vijf weken wachten. Daarnaast is het voor werkgevers een extra administratieve taak. Een aantal werkgevers kiezen er daarom voor om niet met asielzoekers te werken. De oplossing hiervoor ligt volgens de respondenten bij de overheid. Zij zouden hier naar moeten kijken en dit anders moeten vormgeven.

REBA

De vierde drempel die moet worden opgelost is de REBA. De afdracht is volgens respondenten niet evenredig en dit zorgt ervoor dat werken niet voor alle asielzoekers motiverend is. Ook hiervoor ligt de oplossing bij de overheid. Werkgever A geeft in het interview aan dat het percentage van afdracht in balans moet zijn, dus ook als een asielzoeker parttime wil of kan werken. Op het moment dat het percentage in balans is, dan wordt werken dus ook aantrekkelijk gemaakt.

Een laatste oplossing om de drempel voor werkgevers te verlagen komt van werkgever P. Deze werkgever stelt voor om werkgevers over te halen doormiddel van subsidie.

2. Voorlichting over wet- en regelgeving aan werkgevers

Volgens acht respondenten, allen werkgever, is de tweede oplossing het geven van voorlichting over wet- en regelgeving aan werkgevers. Het is voor werkgevers niet duidelijk waar ze allemaal aan moeten voldoen. Welke mogelijkheden hebben werkgevers? Waar moeten werkgevers aan voldoen? Hoe vraag ik een TWV aan? Hoe moeten formulieren worden ingevuld? Kan een asielzoeker worden verplaatst op

het moment dat deze werk heeft? Allemaal vragen die spelen bij werkgevers en kort gezegd zeggen zij hiermee: Geef ons hier een voorlichting over en daarmee los je een eerste drempel voor ons op. Voor ons is dan duidelijk wat er van ons wordt verwacht en waar wij aan moeten voldoen.

3. COA uitleg m.b.t. werk

Zeven asielzoekers gaven aan dat alle asielzoekers baat zouden hebben bij uitleg, vanuit het COA, over werk. In hun ogen draagt dat bij aan het oplossen van de onwetendheid onder asielzoekers. Asielzoeker II kwam met de oplossing dat het COA hier een training voor zou kunnen maken. Door die training leren asielzoekers de wet- en regelgeving kennen en leren ze waar ze werk kunnen vinden.

4. Contactpersoon vanuit het COA

Eén contactpersoon vanuit het COA is volgens drie werkgevers, één asielzoeker en het COA zelf, een goede oplossing. Werkgevers geven namelijk aan dat ze moeilijk contact krijgen met het COA. Zij pleiten er daarom voor om één contactpersoon aan te stellen, zodat er onderling makkelijk contact gelegd kan worden. Asielzoeker II ziet dit ook als oplossing en geeft in het interview aan dat er één iemand vanuit het COA contact zou moeten hebben met bedrijven in de omgeving. In de ogen van de asielzoeker is die rol alleen weggelegd voor het COA en niet voor een uitzendbureau of een andere organisatie. Het COA kent namelijk de asielzoeker en kan daarom ook van waarde zijn voor de werkgever.

Werkgever J geeft aan dat in zijn ogen een gemeentelijk loket ook een oplossing kan zijn voor dit probleem. In dat gemeentelijke loket zouden werkgevers, bedrijven en asielzoekers elkaar dan moeten kunnen vinden en dan een dienstverband moeten kunnen opzetten met zo min mogelijk bureaucratische regels.

5. Nederlandse les

Zorgen voor Nederlandse les is volgens vier werkgevers en twee asielzoekers ook belangrijk. Wanneer asielzoekers sneller Nederlands leren is het voor hen makkelijker om werk te vinden. Het is belangrijk dat de asielzoekers de taal een beetje spreken en begrijpen. Werkgever F geeft aan dat het voor 90% van de mensen mogelijk is om basis Nederlands te leren en dit is belangrijk om werk te vinden. Het verhaal van werkgever E haakt daar op in. Zij geven aan dat veel bedrijven het belangrijk vinden dat iemand in ieder geval een beetje Nederlands kan praten. Asielzoeker IV is het hiermee eens en geeft aan dat het sneller eigen maken van de taal één van de oplossingen is om aan het werk te komen.

6. Vooroordelen verminderen

Volgens twee werkgevers, één asielzoeker en de WerkCorporatie moeten vooroordelen rondom asielzoekers verminderd worden. Werkgever M schrijft in de enquête dat het verspreiden van positieve verhalen een oplossing kan zijn. Asielzoeker III maakte hier een opmerking, die eerder is behandeld in hoofdstuk 4.3.2, over. De asielzoeker zei:

Kijk niet op ons asielzoekers neer. We hebben misschien onze (mentale) problemen, we hebben een andere huidskleur, we hebben een ander opleidingsniveau en we kennen de gewoontes hier niet. Maar niemand is zinloos. Iedereen heeft zijn eigen waarde en een bepaalde trots. We kunnen en willen een hele hoop, maar dan moeten we die kans ook krijgen.

Het is dus belangrijk dat de beeldvorming rondom asielzoekers veranderd. De WerkCorporatie kwam hierbij met het idee om een soort smoelenboekje te maken voor werkgevers. In het smoelenboekje komen dan positieve verhalen van werkgevers en asielzoekers te staan. Dit boekje kan dan onder werkgevers worden uitgedeeld met als doel de positieve kanten eruit te laten springen en vooroordelen te verminderen, zodat werkgevers eerder geneigd te zijn een dienstverband aan te gaan met een asielzoeker.

7. Uitleg over cultuur(verschillen)

Twee werkgevers geven aan dat er meer uitleg moet komen over cultuur(verschillen). Werkgever K geeft in de enquête aan dat de asielzoeker de gewoonten en normen van werknemer moet kennen. Werkgever F gaf in het interview een soort gelijk antwoord en zei daarover het volgende:

Mensen moeten de cultuur leren. Asielzoekers hebben onvoldoende kennis en weten te weinig over de Nederlandse cultuur. Voor sommige mensen is het normaal om 50 uur in de week te werken, maar hier in Nederland is dat niet normaal. Evenals werken in het weekend. De asielzoekers moeten daarover meer leren. Dat zit hem dan in een stukje voorlichting, maar ook in een stuk praktijk. In de praktijk komen ze er namelijk mee in aanraking en dat is voor hen heel belangrijk. Daarnaast moet je daar ook een stuk voorlichting bij geven over de regio waar ze zitten. Welke mogelijkheden zijn er? In onze regio is er veel seizoenswerk, dus leg de mensen uit waar ze zijn, wat voor werk er is, wanneer er veel werk is. Geef ze dat mee en doe dat regio specifiek, want dan weten de mensen wat ze kunnen verwachten.

Deze oplossing zou je eventueel kunnen combineren met oplossing drie, omdat bij die oplossing werd aangegeven dat een training over werk zou kunnen bijdragen aan het oplossen van drempels. Het stuk cultuur(verschillen) kan dan wellicht een onderdeel zijn van die training.

8. Eén aanspreekpunt bij werkgever

Twee werkgevers vinden dat er, vanuit het bedrijf, één vast aanspreekpunt moet zijn voor de asielzoeker. Bij werkgever F is dit al een voorwaarde voor de werkgever op het moment dat er via hen werknemers komen. Werkgever D bracht dit ook in als oplossing tijdens het interview. Volgens werkgever D moet je tijd willen investeren en dus is het belangrijk dat de werkgever tijd wil nemen voor de asielzoeker. De voorwaarde voor het bedrijf zou dan dus kunnen zijn dat zij één vast aanspreekpunt hebben voor de asielzoeker.

9. Jobcoach

Eén werkgever en de WerkCorporatie stellen voor om te werken met een jobcoach. Volgens werkgever H zou het helpen op het moment dat er iemand de eerste dagen mee kan lopen. De WerkCorporatie doet dit al voor statushouders en geeft aan dat zij dit eventueel ook voor asielzoekers zouden kunnen doen. Het is volgens de WerkCorporatie namelijk belangrijk dat er een aanspreekpunt is voor beide partijen, omdat je niet het gevoel moet hebben dat je er alleen voor staat.

10. Afspraken op één dag of buiten werktijd

Werkgever L geeft aan dat alle afspraken van de asielzoeker op één dag, of buiten werktijd, zouden moeten zijn. Volgens werkgever L is dit een oplossing, omdat asielzoekers veel afspraken hebben. Zij geven aan dat ze er als werkgever niet op kunnen vertrouwen dat de asielzoeker elke dag aanwezig is. In het interview met werkgever A kwam dit ook terug. Zij nemen al een extra asielzoeker aan, omdat ze ervan uit gaan dat er een aantal asielzoekers een dag niet kunnen zijn. Wanneer het COA hier meer aandacht aan zou besteden, dan zou dit voor werkgevers alweer een drempel minder zijn.

De respondenten komen met goede oplossingen die stuk voor stuk hun eigen bijdrage leveren en goed zijn voor zowel werkgever als asielzoeker. Sommigen, zoals het smoelenboekje, zijn makkelijker te realiseren en kunnen ook direct een bijdrage leveren. Eén aanspreekpunt vanuit het COA zou werkgevers en asielzoekers ook helpen, maar dit is alweer wat lastiger op te zetten. Het veranderen van wet- en regelgeving gaat nog langer duren en de politiek moet hier weloverwogen keuzes in maken. Alles versterkt echter de plek van de asielzoeker bij het zoeken naar een baan. Het is daarom goed om de oplossingen mee te nemen richting de interventie en daarbij te onderzoeken welke oplossingen haalbaar zijn.

5. Conclusie

In de conclusie wordt de hoofdvraag van het praktijkonderzoek beantwoord en wordt het onderzoek aan de hand van het PEST-model ter discussie gesteld. Aansluitend worden er aanbevelingen gedaan en worden de beperkingen en bruikbaarheid van het onderzoek beschreven.

5.1 Beantwoording hoofdvraag

Welke drempels ervaren werkgevers en asielzoekers, in de gemeente Noordoostpolder, voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband met elkaar aan gaan?

In dit praktijkonderzoek is gezocht naar antwoorden op de hoofdvraag, omdat uit vooronderzoek is gebleken dat weinig asielzoekers aan werk komen en werk van groot belang is voor het welbevinden van het individu. Daarnaast ligt er een initiatiefwet die het voor asielzoekers makkelijker moet maken om aan het werk te komen. Om uiteindelijk in te kunnen spelen op de drempels die worden ervaren, is het belangrijk om inzichtelijk te krijgen welke drempels werkgevers en asielzoekers ervaren, voorafgaand en op het moment dat zij een dienstverband aangaan. Het antwoord daarop wordt gegeven door de informatie uit de vijf deelvragen samen te vatten bij het beantwoorden van de hoofdvraag en daarna tot een conclusie te komen.

Wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving is de eerste drempel die werkgevers en asielzoekers ervaren. Onder werkgevers is hierover nog te veel onwetendheid. Zij weten niet exact met welke wet- en regelgeving ze te maken hebben en wat dit voor hen betekent. Werkgevers zouden gebaat zijn bij meer uitleg over de wet- en regelgeving en de mogelijkheden die er zijn met betrekking tot werken met asielzoekers. Wanneer de werkgever wel weet welke stappen gezet moeten worden en een asielzoeker in dienst wil nemen, dan zorgt de wet- en regelgeving ervoor dat werkgevers extra obstakels ervaren. Dit heeft als consequentie dat twee werkgevers niet werken met asielzoekers, omdat de wet- en regelgeving ervoor zorgt dat het voor hen niet rendabel is. Die keuze heeft impact op de mogelijkheden van de asielzoekers, omdat deze werkgevers de asielzoekers makkelijk naar een baan zouden kunnen bemiddelen.

De wet- en regelgeving heeft ook invloed op de asielzoekers zelf. Veel asielzoekers staan langer dan zes maanden op de wachtlijst voor een BSN. In Luttelgeest alleen al 150 asielzoekers per 28 november 2023. Hierdoor is het voor hen niet mogelijk om gelijk na zes maanden een baan te zoeken en daarmee duurt het steeds langer voordat de asielzoeker de arbeidsmarkt op kan. Daarnaast moeten de asielzoekers, op het moment dat ze aan het werk zijn, geld afdragen aan het COA. Er zijn asielzoekers die er hierdoor voor kiezen om niet te gaan werken.

De afdracht heeft verder ook invloed op de asielzoekers die wel werken. Werkgevers geven namelijk aan zij hier op de werkvloer ook mee te maken krijgen. Het levert onbegrip op onder asielzoekers of asielzoekers kiezen ervoor om niet tegen het COA te zeggen dat ze werken. Dit kan voor lastige situaties zorgen. Het is daarom belangrijk dat hier meer uitleg over komt voor zowel werkgevers als asielzoekers.

Samenwerking ketenpartners

De tweede drempel is de samenwerking tussen de ketenpartners. Op dit moment vinden werkgevers en asielzoekers elkaar lastig. Dit komt, omdat het COA een zeer minieme rol speelt in het begeleiden naar betaald werk. Het COA heeft officieel geen begeleidende rol richting betaald werk en dat heeft invloed op hoe werkgevers en asielzoekers elkaar vinden. Er is daardoor niet of nauwelijks contact en geen samenwerking met werkgevers in de omgeving. Dit zorgt er mede voor dat er onder werkgevers te veel onwetendheid is met betrekking tot de mogelijkheden die er zijn in het werken met asielzoekers. De asielzoeker staat hierdoor ook verder van de arbeidsmarkt en moet deze zelf zien te betreden. Asielzoekers lossen dat nu op door zelf op werkgevers af te stappen of door gebruik te maken van het netwerk dat zij opbouwen op het AZC. Voor zowel werkgevers als asielzoekers is dit niet voldoende. Beide geven aan dat zij meer behoefte hebben aan betere ondersteuning. Het is daarom van belang dat er een betere samenwerking komt tussen werkgevers, het COA en de asielzoekers.

Taalvaardigheid

De derde drempel is taalvaardigheid. Het is voor werkgevers lastig om met een asielzoeker te communiceren vanwege de taalvaardigheid van de asielzoekers. Taal is voor veel werkgevers belangrijk, ook vanwege de veiligheidsvoorschriften. Asielzoekers spreken volgens de werkgevers te beperkt Nederlands of Engels en dat maakt het voor werkgevers in sommige branches lastiger om een asielzoeker in dienst te nemen. Asielzoekers geven zelf ook aan dat taalvaardigheid een beperking is. Asielzoekers krijgen pas Nederlandse les op het moment dat ze een status hebben gekregen. Dit kan wel een aantal jaar duren en dat betekent dat ze tot die tijd geen officiële Nederlandse les krijgen. Asielzoekers moeten dus zelf Nederlands leren en dat is voor velen moeilijk, zeker op het moment dat het weinig in de praktijk kan worden toegepast. Wanneer een asielzoeker Nederlandse les krijgt en dit ook kan toepassen, dan zal de taalvaardigheid ook toenemen en zal het de drempel verlagen.

Cultuurverschillen

Het vierde punt is dat werkgevers weinig weten over asielzoekers en asielzoekers weinig weten over werken in Nederland. Voor werkgevers is het belangrijk dat ze van de asielzoeker uit kunnen gaan. Ze willen op iemand kunnen vertrouwen, want als dat niet het geval is kunnen ze beter iemand anders aannemen. Werkgevers verwachten dat iemand zich afmeldt, dat iemand op tijd komt en dat iemand afspraken om het werk heen maakt. Dit is lang niet altijd het geval en dat maakt het voor werkgevers lastig. Aan de andere kant geven asielzoekers aan dat ze ook graag meer uitleg willen hebben over het werken in Nederland. Zij hebben geen idee hoe werken in Nederland er aan toe gaat en zijn hele andere gewoontes gewend. Op het moment dat hier geen aandacht voor is, dan is het logisch dat er ruis ontstaat.

5.2 Discussie

De resultaten van dit onderzoek worden ter discussie gesteld aan de hand van de PEST-analyse. De PEST-analyse is gericht op politieke, sociale, economische en technologische posities en dat wil zeggen dat al deze factoren van invloed zijn op de activiteiten en de prestaties (Mae, z.d.).

De resultaten van dit onderzoek kunnen aan de hand van deze factoren goed ter discussie worden gesteld, omdat deze vier factoren invloed hebben op de mogelijkheden van werkgevers en asielzoekers om een dienstverband aan te gaan.

Politiek

Welke mogelijkheden er zijn voor werkgevers en asielzoekers is sterk afhankelijk van wat er op politiek niveau wordt beslist en in hoeverre het COA of een gemeente wil en mag meedenken. Het COA in Luttelgeest kan wel willen meewerken aan betere begeleiding van asielzoekers naar betaald werk, maar het valt nog niet onder de werkzaamheden. Het COA in Luttelgeest kan dan ook worden teruggefloten en als dat zou gebeuren, dan staat iedereen weer op hetzelfde beginpunt. Het is dus belangrijk om goed te kijken naar wie welke rol kan vervullen in dit proces.

Ook zal de overheid het eerst eens moeten worden over welk asielbeleid te voeren. Gedurende het onderzoek is dit nog niet duidelijk en dat kan ook nog lang duren, omdat er eerst een nieuw kabinet moet komen naar aanleiding van de verkiezingen. Daarnaast zijn veel politieke partijen het erover eens dat migratie in Nederland teruggedrongen moet worden en het is afwachten hoe dat beleid eruit gaat zien. Veel politieke partijen pleiten er namelijk ook voor dat arbeidsmigratie in Nederland naar beneden gaat. Dat heeft consequenties voor werkgevers en daardoor kunnen asielzoekers die in Nederland zijn wel een belangrijke arbeidsbron zijn.

Of asielzoekers uiteindelijk ook een bruikbare arbeidsbron zullen zijn, is afhankelijk van de wet- en regelgeving. Die zal namelijk eerst, net als bij de 24-weeken-eis is gebeurd, moeten worden aangepast en pas daarna kunnen werkgevers makkelijker gebruik maken van de diensten van asielzoekers. De politieke factor heeft dus heel veel invloed op de mogelijkheden van de werkgevers en asielzoekers. Zolang daar niks in verandert is het alleen mogelijk om werkgevers en asielzoekers te ondersteunen in de mogelijkheden die er wel zijn. Zelfs daarin moet goed afgewogen worden wie welke rol vervult, want bij een ander politiek besluit staat iedereen zo weer op hetzelfde beginpunt als voor de start van dit onderzoek.

Economisch

De economische mogelijkheden spelen in dit onderzoek een grote rol. Het onderzoek is gedaan in gemeente Noordoostpolder en in deze regio zijn veel agrarische bedrijven. Er is veel seizoenswerk en daardoor zijn er voor asielzoekers gedurende het jaar verschillende mogelijkheden qua werk. Dit is echter regiospecifiek, want elke regio heeft zijn eigen mogelijkheden en daarbij eigen belemmeringen. Het is dus niet gezegd dat de resultaten en de toekomstige interventie van dit onderzoek zo over te nemen zijn op een plek in bijvoorbeeld de randstad. Werkgevers moeten daarbij ook de afweging maken of het rendabel is om een asielzoeker aan te nemen in plaats van een werknemer uit Nederland of Polen. De werkgevers hebben uiteindelijk altijd een keus en kiezen daarbij vaak voor de makkelijkste optie, omdat zij uiteindelijk ook geld moeten verdienen. Het is dus erg belangrijk om de economische mogelijkheden goed mee te nemen en daar op in te spelen.

Sociaal

Het sociale aspect speelt ook een belangrijke rol. Asielzoekers zijn afhankelijk van de goede wil van de werkgever en het is de vraag hoelang werkgevers uiteindelijk willen blijven meewerken. Werkgevers kunnen namelijk voorlichtingen krijgen over wet- en regelgeving en asielzoekers kunnen voorlichting krijgen over werk in Nederland. Beiden zijn dan minder onwetend, maar het is de vraag in hoeverre het goed gaat. Het kan zijn dat een werkgever een aantal keer met een asielzoeker werkt, die minder goed bevalt op de werkvloer. Het is dan de vraag of er vanuit de werkgever nog steeds een open houding is richting asielzoekers. Er zijn wat dat betreft mogelijkheden, maar het is dan wel belangrijk dat de asielzoekers als onderdeel van de maatschappij gezien (blijven) worden en niet naast de maatschappij worden geplaatst.

Een tweede punt in het sociale aspect is de samenwerking met collega's op de werkvloer. Werkgever B gaf een voorbeeld waarin een asielzoeker niet wilde samenwerken met een collega vanwege corona. Dit ontstaat door cultuurverschillen. Onder collega's kan dit echter voor onbegrip zorgen en daardoor zouden er spanningen op de werkvloer kunnen ontstaan. De vraag daarbij is hoe de werkgever en medewerkers daar dan mee omgaan.

Technologisch

De technologische ontwikkelingen spelen ook een belangrijke rol in de mogelijkheden voor werkgevers en asielzoekers. In het onderzoek kwam bijvoorbeeld naar voren dat het niet hebben van een bankrekeningnummer een drempel is. Hier is echter een ontwikkeling in gekomen. Asielzoekers hebben nu een Yoursafe account. Het voordeel van dit Yoursafe account is dat werkgevers hier salaris op kunnen storten (MyCOA, z.d.). Hierbij is alleen de vraag in hoeverre iedere asielzoeker met deze mogelijkheid kan omgaan. Het kan namelijk ook voorkomen dat iemand analfabeet is. De vraag is dan hoe deze persoon geholpen wordt, want daardoor kan het voor iemand steeds lastiger worden.

Het tweede punt op technologisch gebied is de aanvraag voor een BSN. Op het moment dat dit op deze manier blijft bestaan, dan zal dit voor asielzoekers een drempel blijven door de grote achterstanden bij de BRP-straten. Asielzoekers moeten namelijk langer dan zes maanden op hun BSN-nummer wachten en daardoor hebben ze niet de toegang tot de arbeidsmarkt die ze behoren te hebben.

Het derde punt is de aanvraag van de TWV. De aanvraag hiervan blijft zolang er op politiek niveau niks aan gedaan wordt. De administratieve handelingen blijven voor werkgevers een drempel, ook al zou er een hulpmiddel komen doormiddel van een interventie. Er zullen dus altijd werkgevers blijven die vanwege de TWV niet voor asielzoekers kiezen. Verandering van regels rondom de TWV zou hierin dus een grote bijdrage kunnen hebben, maar zolang dat niet gebeurt zijn er gewoon werkgevers die asielzoekers uit zullen sluiten. Het is dus erg belangrijk om deze technologische punten en de ontwikkelingen daarin mee te nemen, zodat daar goed op ingespeeld kan worden.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van dit onderzoek (literatuur- en praktijkonderzoek, analyse en conclusies) worden de volgende aanbevelingen voor de opdrachtgever RefugeeConnect relevant geacht.

1. Maak de TWV persoonsgebonden

Op die manier kunnen asielzoekers zelf een TWV aanvragen en de asielzoeker kan de TWV zelf aanleveren bij de werkgever. Voordelen daarvan zijn dat de werkgever minder tijd kwijt is aan administratief werk, de asielzoeker makkelijker kan solliciteren en makkelijker kan switchen van baan op het moment dat het werk stopt.

2. BSN-uitgifte regelen in de eigen gemeente

Laat de gemeente de BSN-uitgifte zelf regelen. Eerder werd dit ook door gemeentes zelf geregeld. Daarnaast scheelt het in de kosten die gemaakt moeten worden om groepen asielzoekers steeds naar Ter Apel te laten reizen. Ook heeft het als voordeel dat asielzoekers sneller aan het werk kunnen en daarmee het arbeidstekort kunnen opvullen.

3. Betaald werk als vast onderdeel van het COA

Maak betaald werk, begeleiding van asielzoekers naar en begeleiding van asielzoekers tijdens betaald werk een vast onderdeel van het COA. Het COA houdt hiermee namelijk de regie in eigen handen. Het voordeel daarvan is dat het voor het COA duidelijk is waar asielzoekers werken en er ontstaan goede contacten met de omgeving. Het COA kan daarbij ook begeleiding bieden op het moment dat de asielzoeker of werkgever ergens tegenaan loopt. Voordeel daarvan is dat de integratie een grotere kans heeft op succes.

4. Werk met percentages bij de REBA-regeling

Maak de REBA-regeling aantrekkelijker voor asielzoekers door te werken met percentages, omdat niet overall fulltime gewerkt kan worden. Op het moment dat iemand 40 uur werkt betaald deze 100% van de eigen bijdrage. Werkt iemand 20 uur, dan betaald iemand 50% van de eigen bijdrage. Hierdoor wordt het voor asielzoekers ook aantrekkelijk om te gaan werken.

5. Maak verschil in de REBA-regeling voor alleenstaanden en gezinnen

Werken is, voor een asielzoeker met een gezin, veel minder aantrekkelijk dan voor een alleenstaande asielzoeker. Maak het voor een asielzoeker met een gezin aantrekkelijker, omdat deze dan ook geneigd is om te gaan werken.

6. Beter openbaar vervoer rondom het AZC in de gemeente Noordoostpolder

In de gemeente Noordoostpolder is het voor asielzoekers lastig om andere dorpen te bereiken. Betere verbindingen in het openbaar vervoer zullen voor asielzoekers een grote bijdrage leveren in de mogelijkheden tot werk

7. Breng werken met asielzoekers onder de aandacht van werkgevers

Deel succesverhalen over het werken met asielzoekers met werkgevers en moedig werkgevers vanuit de overheid, gemeentes en/of vanuit het COA aan om asielzoekers in dienst te nemen.

8. Organiseer bijeenkomsten rondom werken met asielzoekers voor werkgevers in de omgeving van het AZC

Organiseer bijeenkomsten voor werkgevers waarin wordt gesproken over onderwerpen die zij tegenkomen op de werkvloer. Werkgevers kunnen op deze manier van elkaar leren. Daarnaast kan er een gastspreker bijkomen die iets over een onderwerp vertelt. Een voorbeeld daarvan kan interculturele communicatie zijn.

9. Organiseer vanuit het COA een banenmarkt voor asielzoekers

Met een banenmarkt kunnen werkgever en asielzoeker direct met elkaar in contact komen. Asielzoekers kunnen met meerdere werkgevers in gesprek en ervaren op die manier ook wat er allemaal nodig is om voor een Nederlands bedrijf te werken.

10. Vanuit het COA samenwerken met onderwijsinstellingen rondom Nederlandse les *Studenten moeten een x-aantal uren stagelopen of hebben vrije uren in te vullen. Het kan voor studenten die docent willen worden interessant zijn om die uren op te vullen door Nederlandse les te geven aan asielzoekers.*

5.4 Beperkingen en bruikbaarheid onderzoek

Generaliseerbaarheid

De generaliseerbaarheid van de resultaten van dit onderzoek is beperkt. Dit komt met name doordat het onderzoek regiospecifiek is. In de regio waar dit onderzoek is gedaan is veel seizoenswerk en daardoor zien werkgevers zeker mogelijkheden om met asielzoekers te werken. Het is niet gezegd of werkgevers in de randstad of ergens anders in het land dit ook zo zien en ervaren. Voor hen kunnen er hele andere drempels zijn waardoor er andere oplossingen nodig zijn.

Drempels rondom wet- en regelgeving zoals het aanvragen van een TWV en de lange wachttijd voor een BSN zijn wel generaliseerbaar. Hier is echter vanuit een interventie niet veel aan te doen. Verbeteringen in de wet- en regelgeving zullen echt vanuit de overheid moeten komen. Het enige wat hierin gedaan kan worden is constant de noodzaak ervan blijven aandragen in de politiek.

Overdraagbaarheid

De overdraagbaarheid van het onderzoek is bovengemiddeld. De inzichten die zijn opgedaan zijn relevant en kunnen een reden zijn om een groter landelijk onderzoek op te starten. De opzet van het onderzoek zou daarvoor ook in andere regio's kunnen worden toegepast. Op die manier kan inzichtelijk gemaakt worden hoe werkgevers en asielzoekers elkaar het beste kunnen ontmoeten op de arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen de inzichten gebruikt worden voor politieke argumenten rondom asielzoekers en werk. Bovendien kan de ontwikkelde interventie een bijdrage leveren aan alle werkgevers en asielzoekers en de onderzoeker wil deze dan ook delen met het COA en werkgeversorganisaties. Ook is de onderzoeker voornemens om het onderzoek actief onder de aandacht te brengen bij (politieke) beleidsbepalers.

Insider- en outsidersperspectief

De onderzoeker heeft zowel zijn eigen praktijk als de praktijk van anderen onderzocht. Het voordeel van het insidersperspectief is dat de onderzoeker voorkennis heeft op het gebied van asielzoekers. Dit heeft de onderzoeker een voordeel gegeven bij het literatuuronderzoek. Daarnaast was het hierdoor voor de onderzoeker makkelijker om contact te leggen met het COA, zodat vandaar uit contact gelegd kon worden met asielzoekers en werkgevers. Het nadeel van het insidersperspectief is dat er blinde vlekken kunnen zijn voor de onderzoeker. Als onderzoeker ben ik daarom bewust bezig geweest met mijn eigen normatieve kader en dat van anderen. (Middel, 2004 in Van der Donk en Van Lanen in 2021).

De onderzoeker heeft echter ook de praktijk van anderen onderzocht. In het onderzoek is namelijk grotendeels stilgestaan bij werkgevers, welke drempels zij ervaren en welke oplossingen zij voor zich zien. De onderzoeker heeft weinig tot geen kennis van wat voor werkgevers belangrijk is en volgens Simmel (1921) in Ghorashi (2023) is dat een voordeel, omdat de vreemdeling een specifieke vaardigheid heeft om patronen te zien die voor insiders minder zichtbaar zijn. De onderzoeker heeft daardoor in het onderzoek inzicht kunnen krijgen in de leef- en systeemwereld van werkgevers, asielzoekers, het COA en de WerkCorporatie. Door gedurende het onderzoek inzicht te krijgen in de leef- en systeemwereld van alle stakeholders, is het mogelijk geweest om een interventie te ontwikkelen die voor alle stakeholders van toegevoegde waarde is.

6. Interventie

In het kader van het afstudeeronderzoek vanuit de Hogeschool Windesheim dient een interventie uitgewerkt te worden in relatie tot het onderzoek 'Duurzaam samenwerken?'.

Gegeven het onderzoek, de conclusies en aanbevelingen. Is er gekozen om een interventie te beschrijven en uit te werken gericht op een individueel AZC.

Hierdoor is een praktische en effectieve interventie uitgewerkt, die eveneens door de opdrachtgever RefugeeConnect als instrument gebruikt kan worden in het werkveld richting andere asielzoekerscentra, werkgevers en asielzoekers.

6.1 Komen tot ontwerpcriteria

6.1.1 Huidige en gewenste situatie

De huidige situatie is dat werkgevers en asielzoekers last hebben van de wet- en regelgeving. Het is voor werkgevers lastig om asielzoekers gelijk in dienst te nemen. Dit komt doordat er aan verschillende eisen, zoals het hebben van een BSN en het aanvragen van een TWV, voldaan moet worden. Daarnaast is er onder werkgevers en asielzoekers onwetendheid met betrekking tot de mogelijkheden van het aangaan van een dienstverband. Vanuit het COA is er te weinig uitleg aan asielzoekers en er is niet tot nauwelijks contact met werkgevers. Hierdoor ontmoet momenteel maar een klein aantal werkgevers en asielzoekers elkaar op de werkvloer. Uit cijfers van het eindrapport van Van den Braak et al. (2023) blijkt dat, in de periode van 2017 tot 2021 op de peildatum van 31-12 van elk jaar, maar 1514 van de 37580 asielzoekers aan het werk was. Dat is maar een kleine vier procent. Uit dit onderzoek blijkt dat dit lang niet zoveel is als beide partijen eigenlijk zouden willen.

Wat ook niet mee werkt is dat het COA op dit moment geen officiële rol heeft in het begeleiden naar betaald werk. Er ligt wel een initiatiefnota van de D66 om kansrijke asielzoekers zo snel mogelijk te laten integreren met daarin een vernieuwende rol voor het COA.

De gewenste situatie is dat er kennisoverdracht gaat plaats vinden naar werkgevers en asielzoekers over de wet- en regelgeving rondom het aangaan van een dienstverband. Uit het onderzoek van De Lange en Özdemir (2020) blijkt ook dat goed geïnformeerde werkgevers de bestaande procedure wel weten te doorlopen. Op het moment dat werkgevers hier bij geholpen worden, dan heeft dat ook een positief effect op de kansen van de asielzoeker bij het toetreden van de arbeidsmarkt.

Als tweede zou er in de gewenste situatie een samenwerkingsverband zijn tussen werkgevers, het COA en asielzoekers. Voordelen van dit samenwerkingsverband zijn:

- 1 Kortere lijnen tussen werkgevers en asielzoekers zorgt ervoor dat ze elkaar beter kunnen vinden op de arbeidsmarkt.
- 2 Werkgevers en het COA staan met elkaar in contact. Dit zorgt ervoor dat werkgevers op een snelle betere uitleg kunnen krijgen en vragen kunnen stellen over het werken met asielzoekers.
- 3 Asielzoekers kunnen makkelijker aan werk komen. Asielzoekers geven zelf aan dat werken belangrijk is voor hun mentale en fysieke gezondheid. Beer (1999, p. 25) bevestigt dit en schrijft hierover het volgende: "Werk is namelijk ook van groot belang voor het welbevinden van het individu: Het is de belangrijkste bron is van inkomen, draagt bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt ontplooiingsmogelijkheden en levert politieke en maatschappelijke invloed op". Op het moment dat asielzoekers dus aan het werk kunnen, dan draagt het werken bij aan het persoonlijk welbevinden en daardoor ook aan de sociale integratie en maatschappelijke participatie.

Als derde is er in de gewenste situatie meer Nederlandse les voor asielzoekers. Meer Nederlandse les zal hen helpen om de werkzaamheden sneller te begrijpen. Ook zal het helpen dat de asielzoeker (een beetje) Nederlands kan spreken. Hierdoor wordt het namelijk makkelijker om te communiceren op de werkvloer en dat heeft invloed op de mogelijkheden qua werk.

Als vierde zou er, doormiddel van kennisoverdracht, in de gewenste situatie meer aandacht zijn voor cultuur(verschillen) bij zowel werkgevers als asielzoekers. Meer aandacht voor cultuurverschillen draagt bij aan meer begrip op de werkvloer en voorkomt dat er ruis ontstaat.

6.1.2 Ontwerpcriteria interventie

Om een eerste stap te zetten in het bereiken van de gewenste situatie zijn er, vanuit de literatuur- en praktijkverkenning, drie ontwerpcriteria opgesteld:

Ontwerpcriteria 1. Voorlichting over mogelijkheden werk voor werkgevers en asielzoekers

Praktijkverkenning: Onwetendheid rondom wet- en regelgeving bij werkgevers en asielzoekers verlagen.

Literatuurverkenning: Aanvraag voor TWV vanuit werkgever is niet compleet en wordt daarom afgewezen. Goed geïnformeerde werkgevers weten de bestaande procedure wel door te lopen (De Lange & Özdemir, 2020).

Een aantal organisaties, waaronder het COA en Ben & Jerry's, hebben voor werkgevers een toolkit gemaakt. Zij hebben een handleiding gemaakt voor werkgevers met daarin informatie over wat te doen op het moment dat je als werkgever met een asielzoeker wilt werken. De opzet of het gebruik van één van deze toolkits kan worden gebruikt bij het verbeteren van de voorlichting rondom wet- en regelgeving voor werkgevers en asielzoekers. Uit onderzoek van De Lange en Özdemir (2020) blijkt namelijk dat goed geïnformeerde werkgevers de procedure rondom een TWV-aanvraag wel kunnen doorlopen. Voorlichting over de mogelijkheden tot werk zorgt er dus voor dat werkgevers en asielzoekers dichterbij de gewenste situatie komen. Zij krijgen namelijk inzicht in wat ze moeten doen voordat ze een dienstverband willen aangaan en dat inzicht is er in de huidige situatie niet tot nauwelijks.

Ontwerpcriteria 2. Opbouwen netwerk rondom AZC

Praktijkverkenning: Werkgevers, asielzoekers en het COA bij elkaar brengen, zodat er een netwerk kan worden opgebouwd.

Literatuurverkenning: Matching (in contact komen) tussen werknemers en werkgevers zorgen voor een verhoogde kans op werk (Tinnemans et al., 2020).

In Venlo is Wasbeer & Pauw verantwoordelijk voor de opvang van ongeveer 50 bewoners (asielzoekers en statushouders) op een crisis noodopvang. Wasbeer & Pauw heeft een eigen programma opgezet waarbij werkgevers en asielzoekers elkaar ontmoeten (Wasbeer & Pauw, persoonlijke communicatie, 22 november 2023). De opzet van dit interne document zou handvaten kunnen bieden bij het opbouwen van een netwerk rondom het AZC te Luttelgeest. Dat kan een bijdrage leveren aan de gewenste situatie, omdat de lijnen tussen werkgevers, het COA en asielzoekers dan kleiner zijn. Hierdoor kunnen werkgevers en asielzoekers elkaar makkelijker en sneller vinden op de arbeidsmarkt en kan het COA werkgevers en asielzoekers daar beter in begeleiden. Het COA weet namelijk wat asielzoekers zoeken qua werk en weet welk aanbod er is vanuit werkgevers. Op het moment dat er een nieuwe werkgever in het netwerk komt, dan kan het COA deze ook gelijk van goede voorlichting voorzien zoals beschreven in ontwerpcriteria 1.

Ontwerpcriteria 3. Verbeteren taalvaardigheid asielzoekers

Praktijkverkenning: Taalvaardigheid van asielzoekers verbeteren

Literatuurverkenning: Taalvaardigheid speelt bij statushouders een belangrijke rol bij het vinden van werk (Tinnemans et al., 2020). Hierbij is gekeken naar informatie over statushouders, omdat er weinig bekend is over asielzoekers en werk.

Op het AZC te Luttelgeest wordt er basaal Nederlands georganiseerd. Basaal Nederlands is een programma van acht weken en daarin wordt aan asielzoekers twee keer per week, twee uur, Nederlandse les gegeven door vrijwilligers. De opzet van Basaal Nederlands kan daarom een leidraad zijn voor deze ontwerpcriteria en een bijdrage leveren aan het bereiken van de gewenste situatie. Wanneer een asielzoeker sneller een beetje Nederlands spreekt en begrijpt, dan is het voor een werkgever makkelijker om een asielzoeker in dienst te nemen en voor de asielzoekers dus makkelijker om sneller deel uit te maken van de Nederlandse maatschappij.

Er is bij het komen tot ontwerpcriteria gekozen om geen ontwerpcriteria te kiezen die gericht is op verandering van wet- regelgeving. Wet- en regelgeving moet namelijk op politiek niveau geregeld worden en daar gaat een lange tijd overheen. In de tussentijd is het belangrijk om in te spelen op de lagere drempels, zodat werkgevers en asielzoekers worden ondersteund bij het aangaan van een dienstverband. Wanneer de randvoorwaarden rondom de lagere drempels worden versterkt ligt er, voor werkgevers en asielzoekers in de gemeente Noordoostpolder, bij aanpassingen van de wet- en regelgeving een stabiele en sterke basis waarop voortbordurt kan worden.

6.2 Werken in co-creatie

Om in co-creatie tot een interventie te komen is er gekozen om een focusgroep samen te stellen en een bijeenkomst te organiseren aan de hand van stap vier, vijf en zes van de PhotoVoice-methode. In deze bijeenkomst zijn de resultaten gepresenteerd, zijn de ontwerpcriteria voorgelegd aan de stakeholders die deelnamen aan de focusgroep en is er gezamenlijk een interventie bedacht. Om dit gezamenlijk goed vorm te kunnen geven is er, bij het samenstellen van de focusgroep, goed gekeken naar belanghebbende stakeholders rondom het onderwerp asielzoekers en werk. Voor de volledige samenstelling van de respondenten zie Bijlage 1.

6.2.1 Samenstelling focusgroep

1. Zes werkgevers, waarvan twee uitzendbureaus

Er is gekozen om een grote groep met verschillende werkgevers uit te nodigen, omdat het voor de interventie belangrijk is om inzichtelijk te krijgen wat welke werkgever nodig heeft en belangrijk vindt. Op deze manier kan het perspectief van verschillende werkgevers worden meegenomen in de interventie. Het voordeel hiervan is dat de interventie uiteindelijk bij een groter aantal werkgevers aansluit en dat moet er aan bijdragen dat werkgevers asielzoekers makkelijker in dienst kunnen nemen.

2. Twee asielzoekers

Er is gekozen om twee asielzoekers uit te nodigen, omdat het belangrijk is dat de interventie invloed heeft op de mogelijkheden van de asielzoekers. Het is daarbij belangrijk dat, in de interventie, het perspectief van de asielzoeker niet wordt vergeten. Er kan vanuit werkgevers namelijk een goede interventie worden bedacht, maar uiteindelijk moet de interventie ook een meerwaarde zijn voor de asielzoeker zelf. Het is daarom belangrijk dat er ook vanuit het perspectief van de asielzoeker wordt gekeken naar de interventie.

Bij het samenstellen van de focusgroep is echter bewust gekozen om maar twee asielzoekers uit te nodigen. Dit is gedaan omdat er in de focusgroep vooral wordt gekeken naar wat werkgevers nodig hebben om uiteindelijk bij die asielzoeker uit te komen. Het oogpunt van de asielzoeker mag daarin zeker niet worden vergeten, maar dit kan door deze twee asielzoekers worden bewaakt. Zij zijn namelijk zeer betrokken, capabel in het uitleggen van hun standpunten en kunnen naar de interventie kijken door de ogen van alle asielzoekers. Kortom zij kunnen de groep asielzoekers met zijn tweeën vertegenwoordigen en daarom zijn er niet meer asielzoekers uitgenodigd.

** Uiteindelijk heeft één asielzoeker op het laatste moment afgezegd voor de bijeenkomst. De asielzoeker is na de bijeenkomst op de hoogte gehouden over de voortgang en uiteindelijke interventie.*

3. COA locatiemanager en coördinator Meedoenbalie van het AZC te Luttelgeest

De locatiemanager en de coördinator van de Meedoenbalie zijn uitgenodigd, omdat het COA de opvang van de asielzoekers verzorgt op het AZC te Luttelgeest. Hierdoor heeft het COA een belangrijke rol in de richting van asielzoekers en kunnen zij een belangrijke rol spelen voor én in de richting van werkgevers. Vanuit de Meedoenbalie zouden werkgevers en asielzoekers met elkaar in contact kunnen komen. Welke mogelijkheden hierin zijn hangt echter af van de locatiemanager. Hij is verantwoordelijk voor het beleid op AZC en zonder zijn toestemming en medewerking wordt het heel lastig om een goede interventie te ontwikkelen en op te zetten.

4. Medewerker en stagiair De WerkCorporatie

De medewerker en stagiair van de WerkCorporatie zijn uitgenodigd, omdat De WerkCorporatie op dit moment al statushouders plaatst bij werkgevers in de gemeente Noordoostpolder. Daarnaast lopen er gesprekken met De WerkCorporatie, het COA, de gemeente Noordoostpolder en RefugeeConnect om te kijken of De WerkCorporatie ook asielzoekers zou kunnen plaatsen en begeleiden. Het is daarom belangrijk dat zij in dit gehele proces worden meegenomen. Daarnaast kan hun ervaring, met het plaatsen van statushouders, een bijdrage leveren in de kwaliteit en duurzaamheid van de te ontwikkelen interventie.

5. Wethouder en strategisch beleidsadviseur asiel en migratie van gemeente De Noordoostpolder

De wethouder en de strategisch beleidsadviseur asiel en migratie zijn uitgenodigd, omdat de resultaten van het onderzoek en de toekomstige interventie van invloed kan zijn op het beleid vanuit gemeente Noordoostpolder. De WerkCorporatie valt onder de gemeente en het is daarom belangrijk om hen ook mee te nemen in het gehele proces. Daarnaast kan de gemeente een aansprekende rol hebben richting werkgevers in de gemeente Noordoostpolder om met asielzoekers te gaan werken.

**De wethouder en strategisch beleidsadviseur konden niet bij de bijeenkomst aanwezig zijn. Omdat de gemeente wel een belangrijke stakeholder is, is er met hen afgesproken dat op 23-01-2024 de resultaten en de interventie worden gepresenteerd op het gemeentehuis. Op deze manier blijven ze bij het onderzoek en de interventie betrokken en kunnen ze vanuit de gemeente onderzoeken wat ze binnen dit onderwerp willen oppakken*

6. Maarten van Panhuis van RefugeeConnect

Maarten van Panhuis van RefugeeConnect is uitgenodigd, omdat het onderzoek onder RefugeeConnect is uitgevoerd. Daarnaast heeft Maarten veel contacten en kennis rondom dit onderwerp. Zijn input kan daarom extra toegevoegde waarde hebben voor de interventie.

**Maarten kon niet bij de bijeenkomst aanwezig zijn vanwege een televisie interview rondom de uitspraak over de 24-weken-eis van de Hoge Raad. Maarten is na de bijeenkomst bijgepraat over de uitkomsten en heeft op basis daarvan nog zijn input gegeven.*

Deze vijftien stakeholders zijn uitgenodigd, omdat ze allen invloed hebben of kunnen uitoefenen in de mogelijkheid tot het aangaan van een dienstverband tussen werkgevers en asielzoekers. Ook is het door deze samenstelling mogelijk om de invalshoeken van alle stakeholders samen te voegen. Bij het opzetten van de interventie kan daar op ingespeeld worden. Dit heeft als meerwaarde dat er een groter draagvlak is rondom de interventie en dat maakt dat de interventie een duurzamer karakter heeft op het moment dat het wordt geïmplementeerd.

6.2.2 Focusgroep bijeenkomst 29-11-2023

De bijeenkomst is vormgegeven aan de hand van stap vier, vijf en zes van de PhotoVoice-Methode (Wilderink, 2020). Deze stappen gelden als leidraad en zijn omgevormd naar een format dat past binnen dit onderzoek. In de bijeenkomst zijn daarom als eerst de resultaten besproken, daarna zijn de resultaten gezamenlijk geanalyseerd, zijn er gezamenlijke conclusies getrokken en aansluitend is er gezamenlijk nagedacht over acties en hoe die uit te voeren.

Deel 1: Resultaten + ontwerpcriteria bespreken (*Stap vier PhotoVoice-methode*)

Stap vier van de PhotoVoice-methode is gezamenlijk in gesprek gaan over de gemaakte foto's. Hierbij wordt in gesprek de betekenis ervan achterhaald (Wilderink, 2020). In dit deel zijn de resultaten en de ontwerpcriteria onze 'foto's'. De onderzoeker heeft de resultaten uit de deelvragen, het antwoord op de hoofdvraag en de ontwerpcriteria die daaruit voortkwamen met de stakeholders gedeeld. Daarna is de groep in tweeën gesplitst en zijn de twee groepen hierover in gesprek gegaan. Punten die daarbij ter sprake kwamen zijn:

- Wat zeggen de resultaten volgens jullie?
- Wat is herkenbaar en wat is niet herkenbaar?
- Moet er nog een ontwerpcriteria worden toegevoegd?
- Welk ontwerpcriteria is het belangrijkste en welke is het minst belangrijk?

De twee groepen hebben gedurende dit gesprek een aantal punten op een flipover geschreven en die zijn gebruikt bij deel twee van de bijeenkomst.

Deel 2: Resultaten gezamenlijk analyseren en gezamenlijk conclusies trekken (*Stap vijf PhotoVoice-methode*)

Bij stap vijf van de PhotoVoice-methode worden de foto's en gesprekken geanalyseerd en worden er gezamenlijk conclusies getrokken (Wilderink, 2020). Dat houdt in dat in dit deel van de bijeenkomst de resultaten gezamenlijk zijn geanalyseerd en hier gezamenlijk conclusies over zijn getrokken. In dit deel van de bijeenkomst is stil gestaan bij wat de twee groepen hebben besproken en welke antwoorden ze hebben op de punten die besproken zijn. Hier kwam uit naar voren dat de grootste drempel toch echt in de wet- en regelgeving lag. De TWV zou persoonsgebonden moeten worden en de REBA zou in percentage moeten worden afgedragen in plaats van een groot en vast bedrag. Daar is echter niks aan te doen binnen deze interventie, omdat dit vanuit de politiek geregeld moet worden.

Uit het gesprek kwam ook naar voren dat het goed was dat dit onderzoek wordt gedaan en dat er zoveel stakeholders bij de bijeenkomst waren. Er is namelijk een eerste stap waarin de stakeholders bij elkaar zitten en kennis maken met elkaar. Eerder was het erg lastig om contact te krijgen en dat is nu niet het geval. Eénieder heeft ook echt de wil om een duurzame samenwerking op te zetten, zodat alle stakeholders daar de vruchten van plukken.

Alternatieven die in de bijeenkomst naar voren kwamen zijn:

-Inventariseer potentieel binnen het COA

Hierbij gaat het om welke asielzoekers willen en kunnen werken. Op het moment dat dit duidelijk is, dan kunnen asielzoekers gelijk aan werkgevers worden gekoppeld op het moment dat er een vacature komt.

-Banenmarkt

Organiseer een banenmarkt waarin werkgevers en asielzoekers elkaar kunnen ontmoeten.

-TWV contactpersoon vanuit het UWV

Eén vast aanspreekpunt vanuit het UWV voor werkgevers in de gemeente Noordoostpolder. Nu bel je een algemeen telefoonnummer en krijg je elke keer iemand anders aan de lijn.

-Een buddy project

Koppel asielzoekers die werkervaring hebben aan asielzoekers die willen werken. Op die manier kunnen andere asielzoekers helpen bij het overbrengen van informatie en komt niet alles op het COA aan.

Er is uiteindelijk door alle stakeholders gekozen om bovenstaande punten niet toe te voegen aan de ontwerpcriteria. Het zijn namelijk allemaal alternatieven die in de toekomst kunnen bijdragen aan een beter proces, maar daarvoor moeten eerst andere punten worden opgelost. Er is daarom gezamenlijk gekozen voor ontwerpcriteria 1: *Voorlichting over mogelijkheden werk voor werkgevers en asielzoekers.*

Ontwerpcriteria 1 is gekozen, omdat in eerste instantie de kennis rondom wet- en regelgeving, aan beide kanten, verbeterd moet worden. Op het moment dat de kennis rondom wet- en regelgeving beter wordt kunnen werkgevers kiezen of ze asielzoekers in dienst willen nemen. Vandaaruit kan met de werkgevers, die met asielzoekers willen werken, een samenwerkingsverband worden opgezet. Dit samenwerkingsverband kan steeds verder worden uitgebreid. Vanuit daar kan uiteindelijk ook gekeken worden naar hoe de Nederlandse les kan worden vormgegeven, zodat er met asielzoekers makkelijker gecommuniceerd kan worden. De ontwerpcriteria kunnen elkaar dus opvolgen. Daarom is er voor gekozen om goed te beginnen en dus te starten bij ontwerpcriteria 1.

Deel 3: Samen acties bedenken en uitvoeren (*Stap zes PhotoVoice-methode*)

Bij stap zes worden samen acties bedacht en uitgevoerd (Wilderink, 2020). In deze bijeenkomst heeft dat ertoe geleid dat er gezamenlijk is gekeken naar hoe de kennis rondom wet- en regelgeving verbeterd kan worden. Gezamenlijk is besloten om een handleiding te maken voor werkgevers en asielzoekers en om een voorlichtingsavond te organiseren voor werkgevers. De handleiding is na de bijeenkomst uitgewerkt en doorgestuurd naar de stakeholders, zodat zij nog op- en aanmerkingen konden toevoegen. Het uiteindelijke resultaat hiervan is uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

6.3 De preventieve interventie

De interventie is gericht op voorlichting van werkgevers en asielzoekers. Om de voorlichting zo goed en duidelijk mogelijk vorm te geven is de interventie opgedeeld in twee delen:

Deel 1: Toolkit voor werkgevers en asielzoekers

Deel 2: Voorlichtingsavond voor werkgevers

Er is gekozen om dit op te delen, omdat er verschil zit in informatie voor werkgevers en asielzoekers. Op het moment dat beide de informatie hebben is het mogelijk om werkgevers en asielzoekers te koppelen. Hoe dit vorm te geven is echter weer een vervolgstap binnen het proces.

Deel 1: Toolkit voor werkgevers en asielzoekers

Werkgevers

Om werkgevers handvaten te geven rondom een TWV wordt de toolkit van Ben & Jerry's gebruikt (Zie bijlage 4). Deze toolkit heeft hen geholpen bij het aannemen van asielzoekers en zij willen dit delen met andere werkgevers, zodat andere werkgevers ook makkelijker met asielzoekers kunnen werken (Ben & Jerry's, z.d.). Deze toolkit wordt daarom toegepast in deze interventie. De toolkit geeft werkgevers een overzichtelijk beeld door stap voor stap uit te leggen welke stappen werkgevers moeten zetten.

Het doel van de toolkit is om werkgevers handvaten te geven waardoor het makkelijker wordt om een asielzoeker in dienst te nemen. Uit het onderzoek is namelijk gebleken dat het aanvragen van een TWV voor werkgevers een struikelblok is. Door de toolkit worden werkgevers meegenomen in het proces rondom de aanvraag van een TWV en aan de hand van drie simpele stappen worden ze door dit proces geloodst. Deze toolkit verlaagt dus de drempel voor werkgevers rondom het aanvragen van een TWV en daardoor hebben asielzoekers een grotere kans om aangenomen te worden.

Asielzoekers

Asielzoekers gaven in het onderzoek aan ook graag meer informatie te krijgen rondom werk. Voor asielzoekers is daarom ook een toolkit ontworpen (Zie bijlage 5). De toolkit geeft asielzoekers op een simpele en overzichtelijke manier inzicht en informatie over werk. In de toolkit wordt eerst uitgelegd waarom het voor hen handig is en er wordt een koppeling gemaakt naar de toolkit voor werkgevers, zodat zij die kunnen geven op het moment dat zij met een nieuwe werkgever te maken krijgen.

Als tweede wordt er kort stilgestaan bij uitdagingen rondom werk en daar is ook een korte toelichting bij gegeven. Dit is gedaan om asielzoekers inzicht te geven in waar de uitdagingen liggen en waarom. Als derde is er een checklist met vijf punten waar de asielzoeker aan moet voldoen. Ook hier is weer kort en bondig uitleg bij gegeven, zodat de asielzoeker weet aan welke eisen voldaan moet worden. Als vierde is er een pagina waarop staat hoe en waar asielzoekers aan het werk kunnen komen op het moment dat ze aan de checklist voldoen en als laatste is er nog een pagina met laatste informatie.

Door de toolkit op deze manier op te zetten krijgt de asielzoeker beter inzicht in de mogelijkheden en uitdagingen rondom werk. Onwetendheid neemt hierbij af en dat heeft als voordeel dat de asielzoeker makkelijker en eerder werkgevers weet te vinden. Voor de asielzoeker en de werkgevers is dit beter, omdat hierdoor snel duidelijk is of er een dienstverband kan worden aangegaan. Voor de asielzoeker is dat weer goed, omdat snel kunnen werken een bijdrage levert aan het persoonlijk welbevinden en de asielzoeker daardoor ook sneller kan deelnemen aan de Nederlandse maatschappij.

Deel 2: Voorlichtingsavond voor werkgevers

Het tweede deel van de interventie is een voorlichtingsavond van ongeveer twee uur voor werkgevers en kan het beste op het AZC worden georganiseerd. Het doel van de voorlichtingsavond is om werkgevers van extra informatie te voorzien over asielzoekers in het algemeen, rondom het werken met asielzoekers, om onduidelijkheden weg te nemen en om te zorgen dat er een sterk netwerk ontstaat. Dit draagt er aan bij om weer een stap dichterbij de gewenste situatie te komen en sluit ook aan op de vraag vanuit de werkgevers.

De voorlichtingsavond kan op de volgende manier worden vormgegeven:

Wat	Tijd	Wie
Inloop -Koffie en thee (eventueel wat lekkers)	15 min	COA
Welkom -Ontvangstwoord + korte uitleg over hoe de bijeenkomst eruit gaat zien	5-10 min	COA
Bewoners aan het woord -Bewoners van het AZC die vertellen over het leven op het AZC, ervaringen in Nederland en ervaringen met werk	20 min	Bewoners AZC
Uitleg over COA en AZC -Uitleg over de organisatie op het AZC en de procedures van asielzoekers.	15 minuten	COA
Uitleg over voorwaarde voor werk -Wanneer mag een asielzoeker werken -Welke rechten en plichten heeft deze en waarom -Wat betekent dit voor de werkgever	15 minuten	COA en RefugeeConnect
Pauze -Koffie en thee (eventueel wat lekkers)	10 minuten	
Aanvraag TWV -Toolkit doornemen -Hoe kan een TWV worden aangevraagd -Waar moet rekening mee worden gehouden en waarom -Stop zetten TWV	20 minuten	COA, UWV, RefugeeConnect of werkgever die er bekend mee is
Uitleg cultuurverschillen -Uitleg over werken met asielzoekers -Handvaten meegeven <i>Dit kan interactief. Hoe doen werkgevers dit die al met asielzoekers hebben gewerkt?</i>	20 minuten	Interactief
Afsluiting -Terugblik op bijeenkomst -Tips/tops -Eventueel vervolg	10 minuten	COA

6.4 Randvoorwaarde interventie

6.4.1 Wie kan de interventie het beste uitvoeren?

Wil de interventie effectief zijn, dan moet de toolkit met werkgevers en asielzoekers gedeeld worden en moeten de werkgevers die willen werken met asielzoekers worden uitgenodigd voor de voorlichtingsavond. Het COA is het meest geschikt om in deze interventie het voortouw te nemen. RefugeeConnect kan daarin, net zoals de WerkCorporatie en de gemeente Noordoostpolder, een ondersteunende rol hebben.

Vanuit het COA kan de interventie het best worden uitgevoerd door de coördinator van de Meedoenbalie. Dit kan het best door de coördinator gedaan worden, omdat de coördinator op het AZC al sturing geeft aan programma's rondom vrijwilligerswerk. Asielzoekers weten daarvoor al bij wie ze moeten zijn. Het is daarom het meest overzichtelijk om het betaalde werk daar ook bij te plaatsen, omdat alles rondom (vrijwilligers)werk dan één aanspreekpunt heeft. Asielzoekers weten daardoor ook dat ze op woensdagmiddag met vragen over de toolkit bij de coördinator van de Meedoenbalie terecht kunnen. Daarnaast is één aanspreekpunt uiteindelijk het overzichtelijkst voor alle stakeholders rondom dit onderwerp.

Coördinator Meedoenbalie valt onder de functie programmabegeleider en programmabegeleider binnen het COA is een HBO-functie. Een aantal functie-eisen en competenties voor programmabegeleider zijn:

- Je beschikt over een hbo-diploma in Social Work en/of bent gekwalificeerd als onderwijzer.
- Je hebt expertise in groepsdynamiek en bent vaardig in het afstemmen van trainingen op de individuele talenten en sterke punten van de deelnemers. Je bent goed bekend met de Sociale Kaart en hebt ervaring met de '6 domeinen methodiek'.
- Je hebt uitstekende vaardigheden in het opbouwen van relaties, ook met mensen uit diverse culturen (Medi-interim, 2023).

Bovenstaande competenties sluiten goed aan op de organisatie rondom de interventie. Op de stages is deze persoon hier al vaak mee bezig geweest. Voor de interventie is dat belangrijk, omdat die persoon wel ervaring moet hebben. Verder is het belangrijk dat de verantwoordelijke persoon goed om kan gaan met groepen. Bij een voorlichtingsavond zullen namelijk veel verschillende werkgevers aanwezig zijn. Hij of zij moet zich binnen die groep mensen goed kunnen bewegen en mensen uiteindelijk bij elkaar kunnen brengen, zodat iedereen bij hetzelfde doel uitkomt. Daarnaast is het belangrijk dat de hij of zij ook een netwerk vanaf nul kan opbouwen en dit langzaam kan versterken.

Ook is het belangrijk dat de verantwoordelijke persoon kan delegeren en kan inspelen op krachten van anderen. Hij of zij hoeft het namelijk niet alleen te doen. De coördinator van de Meedoenbalie zou hierbij bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van het netwerk dat is ontstaan door de focusgroep bijeenkomst en door gebruik te maken van de medecollega's. Een voorbeeld van inspelen op de kracht van anderen zou zijn als de coördinator de toolkit voor werkgevers op de volgende manieren zou delen:

- 1 De coördinator van de Meedoenbalie deelt de toolkit met ondernemersverenigingen.
- 2 De coördinator werkt samen met de WerkCorporatie en deze deelt de toolkit met werkgevers die bij hen zijn aangesloten.
- 3 De coördinator werkt samen met de gemeente Noordoostpolder en deze maakt reclame voor het werken met asielzoekers en deelt de toolkit met werkgevers.
- 4 De coördinator werkt samen met betrokken werkgevers en deze delen de toolkit met werkgevers die zij kennen.
- 5 De coördinator heeft korte lijnen met COA medewerkers en deze kunnen de toolkit delen met werkgevers die zij kennen en nemen de toolkit voor asielzoekers mee in de gesprekken.

6.4.2 Kosten en tijd voor interventie

COA

Wil de organisatie rondom de interventie goed opgezet worden, dan moet er iemand 24 tot 32 uur met het onderwerp bezig zijn. De geschatte jaarkosten voor het uitvoeren en verder uitwerken van de interventie, op basis van een 24-urige werkweek, bedragen €51.300. In dit bedrag zijn de totale loonkosten, de organisatiekosten en de onvoorziene kosten opgenomen. Op het moment dat deze

persoon jaarlijks 375 asielzoekers naar werk zou begeleiden, dan zou dat neerkomen op een bedrag van €135 per asielzoeker. Zie Bijlage 6 voor een volledige uitwerking waarin tot deze bedragen is gekomen.

Werkgevers

De voorlichtingsbijeenkomst kan het beste worden georganiseerd in de avonduren, omdat werkgevers overdag andere werkzaamheden hebben. Zeker gezien de vele agrarische bedrijven om het AZC heen. Daarnaast zouden er geen kosten moeten worden verbonden aan de voorlichtingsavond voor werkgevers. Het moet vanuit het COA een investering in werkgevers zijn, met als uiteindelijke doel dat daarmee asielzoekers makkelijker aan het werk kunnen in de gemeente Noordoostpolder.

6.4.3 Draagvlak creëren voor en het delen van de interventie

De toolkit voor asielzoekers kan via de Meedoenbalie gedeeld worden, maar het is ook belangrijk dat medewerkers dit meenemen in de gesprekken met asielzoekers. De locatiemanager en de coördinator van de Meedoenbalie zullen de interventie met medewerkers moeten delen en hierbij ook het belang van de interventie moeten uitleggen. Het is namelijk belangrijk dat asielzoekers de juiste informatie blijven krijgen. De resultaten van het onderzoek kunnen gebruikt worden ter onderbouwing. Door dit met de medewerkers te delen en te bespreken kan het draagvlak en de motivatie om de toolkit te gebruiken worden vergroot.

Het draagvlak onder de werkgevers die deelnamen aan het onderzoek en onder de werkgevers die deelnamen aan het ontwerpen van de interventie is in ieder geval groot. En van dat momentum moet gebruik gemaakt worden. Hoe het draagvlak uiteindelijk onder andere werkgevers is, zal moeten blijken na de voorlichtingsavond. Maar één aanspreekpunt vanuit het COA, de toolkit en de voorlichtingsavond kunnen wel een bijdrage leveren aan het vergroten van dat draagvlak onder andere werkgevers.

De opzet en mogelijke uitvoering van de interventie worden daarom nog extra toelichten aan de locatiemanager en de coördinator Meedoenbalie van het AZC te Luttelgeest. Het doel hiervan is om nogmaals bewustzijn te creëren rondom de urgentie van dit onderwerp. Op het moment dat de locatiemanager hiervoor open staat, dan kan het onderzoek en de interventie worden toegelicht in een groot team overleg (GTO). Op die manier wordt de urgentie onder de medewerkers getoond, maar uiteindelijk is het aan de locatiemanager en aan de coördinator van de Meedoenbalie om het draagvlak onder de medewerkers te vergroten. Dit zou dus kunnen door een presentatie. Kan dat niet, dan is het aan de locatiemanager en de coördinator zelf om hier invulling aan te geven en om te kijken hoe zij de interventie delen met medewerkers, werkgevers en asielzoekers.

6.4.4 Bruikbaarheid interventie

De bruikbaarheid van de interventie is hoog. De toolkit voor werkgevers en asielzoekers kan op elk AZC worden gebruikt en de opzet van de voorlichtingsavond ook. Elk AZC kan zelf kijken hoe ze de opzet van de voorlichtingsavond willen vormgeven, omdat het regio afhankelijk kan zijn. Verder zou de opzet van de voorlichtingsavond ook gebruikt kunnen worden voor werkgevers die met statushouders werken. De opzet moet hierin wel worden aangepast, omdat er andere wet- en regelgeving is rondom statushouders. Door de open invulling van de voorlichtingsavond is dit echter geen probleem.

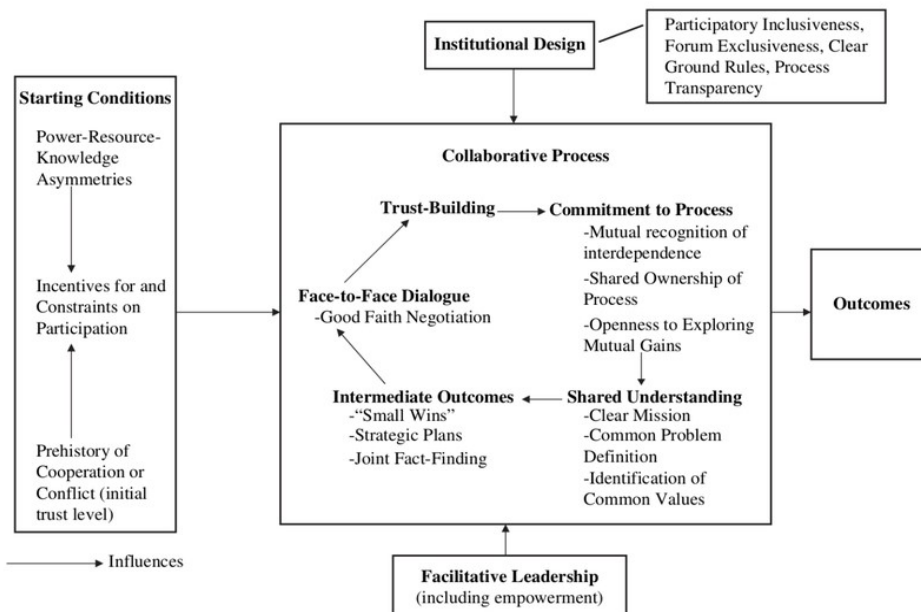
De toolkit voor asielzoekers is nu in het Nederlands om aan te tonen wat er in de toolkit staat, maar kan heel makkelijk worden vertaald naar de taal van de asielzoeker. Op het moment dat dit vertaald wordt naar de eigen taal, dan vindt het ook aansluiting bij de asielzoeker zelf. Verder is de toolkit nu gericht op het AZC te Luttelgeest, omdat het onderzoek en de interventie in deze regio zijn uitgevoerd. De opzet van deze toolkit is echter aanpasbaar voor elk AZC, dus éénieder kan haar eigen gegevens en informatie in de opzet verwerken.

6.5 Visie en onderbouwing interventie

De visie op de interventie kan onderbouwd worden aan de hand van het collaborative governance model van Chris Ansell en Alison Gash (zie figuur 1). Dit is namelijk een model dat laat zien wat invloed heeft op een succesvolle samenwerking in netwerken en aan de hand van dit model onderbouw ik waarom deze interventie een belangrijke bijdrage zal leveren voor werkgevers en asielzoekers.

Figuur 1

Model van collaborative governance



Opmerking. Overgenomen uit *Collaborative Governance in Theory and Practice* door C. Ansell & A. Gash, 2007. (<https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>). Copyright 2007, Oxford University.

In figuur 1 is te zien dat er drie startpunten zijn die invloed hebben op de samenwerking. De eerste gaat volgens Ansell en Gash (2007) over de onevenwichtigheden tussen de middelen of de macht van verschillende belanghebbenden. De tweede gaat over de prikkels die belanghebbende hebben om samen te werken en de derde gaat over de geschiedenis van conflicten of samenwerking tussen belanghebbenden. Als je kijkt naar deze drie punten, dan zijn dit drie startpunten van waaruit ook naar de interventie gekeken kan worden.

De eerste gaat namelijk over onevenwichtigheden tussen middelen en macht van verschillende belanghebbende. Asielzoekers zitten in een kwetsbare positie. Zo zijn ze momenteel afhankelijk van de bereidwilligheid van de werkgever, de hulp die ze krijgen van het COA en ze zijn afhankelijk van hun eigen zelfredzaamheid. De vraag hierbij is: In hoeverre kan de asielzoeker zelf verantwoordelijk gehouden worden voor het vinden van werk? De asielzoeker is tenslotte in een compleet nieuw land, spreekt de taal niet en heeft geen idee hoe alles hier werkt. Er zijn asielzoekers die zich heel goed redden, maar het overgrote deel lukt dit niet. Kunnen wij als Nederlandse maatschappij dan verwachten dat zij zichzelf kunnen redden? Asielzoekers hebben hierin veel minder middelen en macht dan werkgevers en het COA. Het is daarom belangrijk om daar meer evenwicht in te krijgen. De interventie speelt daar juist grotendeels op in door de toolkit voor asielzoekers en de toolkit en voorlichtingsbijeenkomst voor werkgevers. Daarmee wordt iedereen van de juiste informatie voorzien, geeft de interventie de asielzoeker meer macht om uiteindelijk een dienstverband op te zoeken en geeft het de werkgever de middelen om sneller een dienstverband aan te gaan.

De interventie geeft de asielzoeker meer macht, omdat de werkgever niet meer kan zeggen dat het onmogelijk is om een dienstverband aan te gaan. De asielzoeker weet aan de hand van de toolkit welke mogelijkheden hij of zij heeft en waar aan voldaan moet worden. De asielzoeker kan daarbij de werkgever, in samenwerking met het COA, handvaten bieden om wel een dienstverband aan te gaan. Daarmee komt er door de interventie meer evenwicht in de middelen en de macht van de verschillende belanghebbenden.

Daarmee komen we ook gelijk bij het tweede punt dat gaat over de prikkels die belanghebbenden hebben op samen te werken. Veel werkgevers hebben personeel nodig door het tekort aan arbeidskrachten. De interventie kan er aan bijdragen dat de werkgevers de prikkel gaan voelen om nog meer te gaan kijken naar de mogelijkheid om een dienstverband met een asielzoeker aan te gaan. Hiermee wordt de pull-strategie van de werkgever aangesproken en dat zal de asielzoeker ook het gevoel geven dat hij gewild is op de arbeidsmarkt. De asielzoeker kan daardoor sneller aan een baan komen en dat is een goede prikkel voor de asielzoeker zelf, want zoals al eerder beschreven is werk volgens Beer (1999) belangrijk voor het persoonlijk welbevinden en draagt werk ook bij aan de maatschappelijke participatie.

Het derde punt gaat over de geschiedenis van conflicten of samenwerking tussen belanghebbenden. De interventie draagt aan dit punt bij, omdat weinig werkgevers ervaring hebben in het werken met asielzoekers. Voor veel werkgevers is het werken met asielzoekers nieuw en spannend. Zoals al eerder genoemd blijkt echter uit onderzoek van De Lange en Özdemir (2020) dat goed geïnformeerde werkgevers de procedure rondom een TWV wel weten te doorlopen. De toolkit en de voorlichtingsavond zorgen er dus voor dat de werkgever goed geïnformeerd is en deze stappen sneller kan doorlopen.

Bovenstaande drie punten hebben zoals u kan lezen invloed op het samenwerkingsproces zelf. Binnen het model zijn er weer vijf factoren die belangrijk zijn op dit samenwerkingsproces, die ook ter onderbouwing naast de interventie gelegd kunnen worden. De eerste factor is de 'face to face' dialoog. De face to face dialoog is volgens Ansell en Gash (2007) noodzakelijk voor belanghebbenden om te kijken welke winst er voor éénieder in zit. In de interventie is hier zeker rekening mee gehouden aangezien alle stakeholders konden mee praten en meedenken over de interventie. Met de interventie die is ontwikkeld is er winst voor zowel de werkgever als de asielzoeker, omdat het beide helpt in het aangaan van een dienstverband.

De tweede factor is volgens Ansell en Gash (2007) 'trust-building'. Het gebrek aan vertrouwen tussen belanghebbenden is een veelvoorkomend uitgangspunt (Weech-Maldonado & Merrill, 2000 in Ansell & Gash in 2007). Zoals bij punt drie al beschreven, is het voor veel werkgevers nieuw om met asielzoekers samen te werken. Werkgevers weten niet goed waar ze aan moeten voldoen en wat ze kunnen verwachten. De interventie kan er aan bijdragen om dit 'vertrouwen' rondom het werken met asielzoekers te vergroten. Doordat het COA de voorlichting grotendeels geeft ontstaat er ook een netwerk tussen werkgevers en het COA. In het onderzoek kwam naar voren dat dit niet of nauwelijks het geval was en dat werkgevers daar wel behoefte aan hadden. Het ontstaan hiervan geeft de werkgevers de mogelijkheid om bij de voorlichtingsavond ook vragen te stellen aan het COA. Op deze manier kunnen onzekerheden worden verholpen en ontstaat er langzaamaan een steeds groter vertrouwen tussen alle belanghebbenden.

De derde factor die van invloed is volgens Ansell en Gash (2007) is 'commitment to process'. Bij commitment to process gaat het erom dat de mate van betrokkenheid in de samenwerking van alle belanghebbenden cruciaal is. Gedurende het onderzoek en bij het opzetten van de interventie waren alle belanghebbenden zeer betrokken. De interventie biedt asielzoekers een mogelijkheid om makkelijker te participeren op de arbeidsmarkt en daardoor deel te nemen aan de Nederlandse maatschappij. Daarnaast biedt het de werkgevers de mogelijkheid om makkelijker te kunnen werken met asielzoekers en daarmee wordt de asielzoeker meer in de maatschappij geplaatst. Daarom bevordert de interventie het sociaal functioneren en heeft het een duurzaam karakter.

De vierde factor is volgens Ansell en Gash (2007) 'shared understanding'. Bij shared understanding gaat het erom dat de belanghebbenden in het proces uitkomen op een gezamenlijk doel. Dit valt in mijn ogen samen met de derde factor en het duurzame karakter van de interventie. Bij het ontwikkelen van de interventie is er één gezamenlijk doel geweest en dat was een interventie ontwikkelen waardoor werkgevers en asielzoekers elkaar makkelijker konden vinden op de arbeidsmarkt. De interventie slaat hier dan ook zeker op aan, omdat de betrokken werkgevers zeggen dat ze op deze manier worden geholpen bij het aangaan van een dienstverband met een asielzoeker. En asielzoekers geven aan dat zij op deze manier makkelijker kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Vanuit het COA geeft de locatiemanager aan dat het AZC op deze manier echt in de maatschappij kan worden gezet en dat dit ook bijdraagt aan hoe hij het AZC in de gemeente Noordoostpolder wil laten opgaan.

De vijfde en laatste factor is volgens Ansell en Gash (2007) 'Intermediate outcomes'. Bij Intermediate outcomes gaat het erom dat mogelijke doelen en voordelen van de samenwerking relatief concreet zijn en wanneer er kleine winsten uit de samenwerking mogelijk zijn. Deze punten zijn vanuit de interventie ook mogelijk en daarbij kan vanuit alle stakeholders gekeken worden. De interventie is concreet, want de toolkit kan op ieder moment aan werkgevers en asielzoekers worden gegeven. Daarnaast is het mogelijk om de voorlichtingsavond meerdere keren te organiseren op het moment dat het COA hoort en merkt dat hier behoefte aan is. Het COA heeft dan zelfs de mogelijkheid om het format van de voorlichtingsavond aan te passen, omdat ze bij werkgevers kunnen checken waar de behoefte ligt qua informatie. Daarnaast heeft de interventie winst voor zowel werkgever als asielzoeker. De toolkit en de voorlichtingsavond geeft de werkgever namelijk meer mogelijkheden bij het zoeken naar personeel. Dit kwam ter sprake met een werkgever die niet betrokken was bij het onderzoek. Zij gaven aan dat ze personeel uit Nijmegen hadden en dat dit verre van optimaal was. Zij wilde echter wel overwegen of het mogelijk was om asielzoekers in dienst te nemen, omdat dit voor hen een stuk makkelijker zou zijn (persoonlijke communicatie, 16 december 2023).

Voor de asielzoekers heeft de interventie ook winst, want je merkt gelijk dat werkgevers geïnteresseerd zijn rondom het werken met asielzoekers. Hierdoor staan zij in één keer een stuk dichterbij de maatschappij en is voor hen de kans veel groter om te participeren in de Nederlandse samenleving. Daarnaast heeft het voor de asielzoeker nog als winst dat het goed is voor het mentale en fysieke welbevinden, omdat de asielzoeker niet drie jaar hoeft 'stil te zitten'.

Aan de hand van het model van Chris Ansell en Alison Gash kan ook bevestigd worden dat de interventie preventief werkt. Om dit te onderbouwen wordt de definitie van De Roos en Van Dinther gebruikt. De Roos en Van Dinther (2021, p. 23) beschrijven de definitie rondom preventie als volgt:

Het zoveel mogelijk met zo betrouwbaar mogelijke kennis van zaken voorkomen van ernstige gevaren of complexe problemen voor, bij of tussen mensen, of van een verergering daarvan, door middel van doelgerichte, georganiseerde activiteiten, in samenspraak met cliënten en/of cliëntsystemen ontworpen en uitgevoerd door de betrokkenen, waar nodig ondersteund, begeleid en (mede) uitgevoerd door professionals.

Bij preventie gaat het er in dit geval dus om, dat de interventie ervoor zorgt dat de complexe problemen tussen werkgevers en asielzoekers overzichtelijker worden. Gedurende het onderzoek was er een enorme afstand tussen werkgevers en asielzoekers. Dit zorgde voor complexe problemen, omdat het heel lastig was om een dienstverband aan te gaan. Hierdoor stond de asielzoeker erg ver van de Nederlandse arbeidsmarkt en maatschappij. Door de interventie wordt die afstand verkleind, is de kans voor werkgevers en asielzoekers groter om een dienstverband aan te gaan en komt de asielzoeker dichterbij de Nederlandse maatschappij te staan. Uiteindelijk versterkt dat dus de positie van de asielzoeker.

Volgens De Roos en Van Dinther (2021) zijn er alleen verschillende vormen van preventie met ieder hun eigen kenmerk. Als eerst is er collectieve preventie dat gericht is op doelgroepen van verschillende omvang met daar tegenover individuele preventie wat gericht is op één persoon. Als tweede is er specifieke preventie dat zich grotendeels richt op één afgebakend en specifiek probleem en daar tegenover staat generieke preventie wat breder en algemener is van aard. Dit is meer gericht om problemen in algemene zin te voorkomen. Als derde is er persoonsgerichte preventie met daar tegenover situationele preventie.

De ontworpen interventie kan worden omschreven als situationele preventie, want volgens De Roos en Van Dinther (2021) moet er bij situationele preventie soms aan de omgeving gesleuteld worden en is voorlichting of een educatieve actie soms nodig. Echter moeten beide vaak worden aangepakt en dat is wat deze interventie ook doet. Met de toolkit wordt er aan de omgeving 'gesleuteld'. De toolkit geeft asielzoeker namelijk inzicht in wanneer zij aan het werk kunnen en weten daardoor precies waar ze aan moeten voldoen. De toolkit voor werkgevers doet hetzelfde. Deze toolkit neemt hen stapsgewijs mee in het aanvragen van een TWV. Hierdoor kan er bijna niks meer fout gaan voor werkgevers. Dit zorgt ervoor dat het voor hen interessanter wordt om asielzoekers te overwegen. De voorlichtingsavond

draagt bij aan het voorlichten en het educatieve aspect. Hier krijgen werkgevers nog meer informatie over het werken met asielzoekers en dat heeft als voordeel dat de asielzoeker uiteindelijk nog gemakkelijker in een bedrijf kan integreren.

Als je kijkt naar bovenstaande punten, dan draagt de interventie ook zeker bij aan de ontwikkeling van het beroep en verbetert het daarmee de beroepspraktijk van de sociaal werker. Ik baseer me daarbij op twee punten uit het Landelijk opleidingsdocument sociaal werk:

Punt 1: 'Professionals sociaal werk zetten resultaten van onderzoek in om kwesties te signaleren en op de agenda van opdrachtgevers te krijgen. Daarmee dragen ze bij aan sociale innovatie, beroepsontwikkeling en het zichtbaar maken en benoemen van het eigene van sociaal werk voor opdrachtgevers en andere stakeholders;

Punt 2: Professionals sociaal werk reflecteren kritisch op het eigen handelen en zijn gericht op duurzame werking van interventies (Vereniging hogescholen, 2017)'.

Het eerste punt komt naar voren in de deelname van alle stakeholders. Het onderzoek heeft er voor gezorgd dat het onderwerp bij alle stakeholders op de agenda kwam. Daardoor heeft iedereen een deelname gehad in de interventie en daarmee wordt het voor asielzoekers makkelijker om toe te treden tot de Nederlandse maatschappij en de arbeidsmarkt. Het tweede punt heeft daar weer invloed op. De interventie heeft een duurzaam karakter, omdat er vanuit het oogpunt van de werkgevers is gekeken naar hoe de asielzoeker uiteindelijk makkelijker aan het werk komt. Deze manier van kijken zorgt ervoor dat de professionals op het COA zeker anders met dit onderwerp om zullen gaan. De locatiemanager en de coördinator van de Meedoenbalie weten wat werkgevers nodig hebben en kunnen daar nu op inspelen richting de asielzoeker. De interventie draagt er dus aan bij dat de beroepspraktijk is verbeterd, omdat de professionals nu weten hoe ze de asielzoeker kunnen laten aansluiten bij de werkgever.

Doordat de interventie aan deze punten voldoet, draagt de interventie ook bij aan de doelstellingen van het sociaal werk. Vanuit het sociaal werk zijn dit de volgende drie kerntaken:

1 Bevorderen van het sociaal functioneren van mensen en hun sociale context;

2 Versterken van de organisatorische verbanden waarbinnen sociaal werk plaatsvindt;

3 Bevorderen van de eigen professionaliteit en de ontwikkeling van het beroep (Vereniging hogescholen, 2017).

De interventie draagt bij aan punt één, omdat de interventie een bijdrage levert aan maatschappelijke verandering, het de ontwikkelingskansen van mensen verbetert en omdat het mensen ondersteunt en versterkt. Volgens de internationale definitie van het sociaal werk zijn dit belangrijke onderdelen die een interventie waardevol maken (Vereniging hogescholen, 2017). Gekeken naar de interventie dan zitten alle onderdelen erin verwerkt:

1 Werkgevers staan open voor een samenwerking met onder andere het COA. Daardoor staan werkgever en asielzoeker dichtbij elkaar (maatschappelijke verandering).

2 De asielzoeker heeft daardoor een grotere kans om een baan te vinden op de arbeidsmarkt (ontwikkelkansen)

3 Wanneer de asielzoeker werk vindt draagt dit bij aan een beter dag- en nachtritme, minder stress en kan de asielzoeker zichzelf en/of zijn familie onderhouden. Volgens Beer (1999) zijn dat belangrijke punten die bijdragen aan het sociaal welbevinden van de asielzoeker (ondersteunt).

4 De asielzoeker kan integreren in de Nederlandse samenleving, omdat het onder andere kennis maakt met de Nederlandse (werk)cultuur en de Nederlands kan oefenen in de praktijk (versterkt).

De interventie draagt aan het tweede punt bij, omdat het er een netwerk ontstaat rondom het AZC. Hierdoor komt het AZC meer in de samenleving te staan. Vanuit het COA wordt er meer samengewerkt met andere stakeholders en dat zorgt voor een sterkere positie van de asielzoeker.

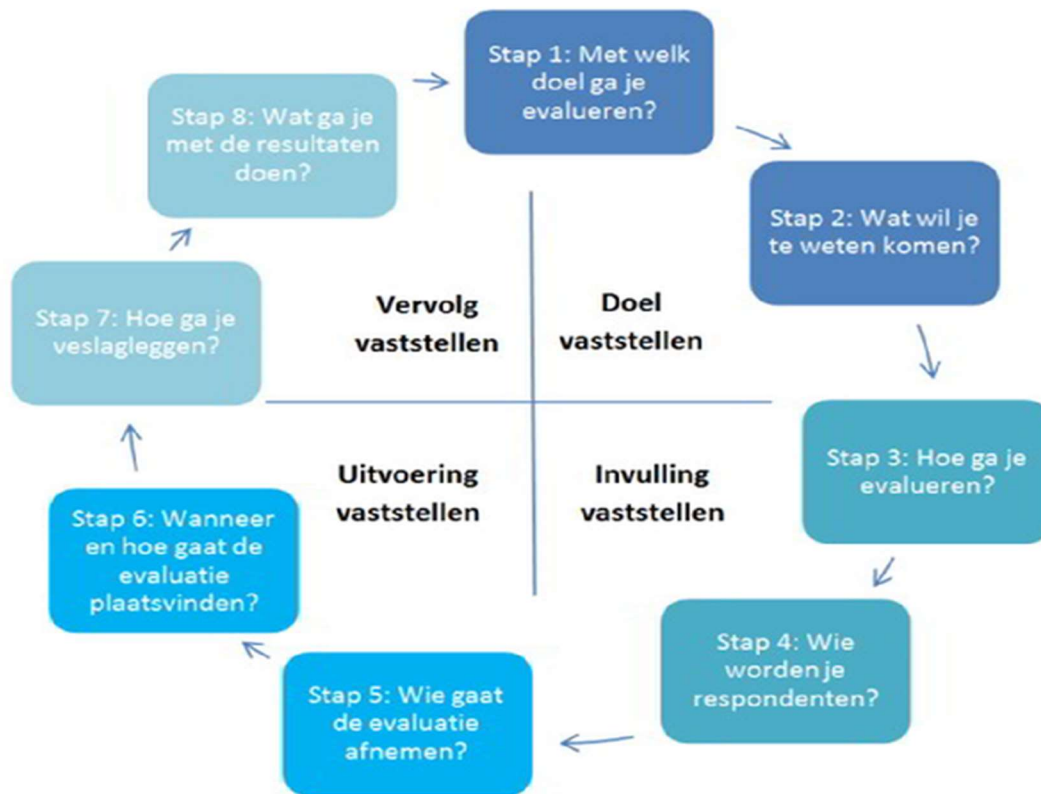
Het derde punt heb ik al hierboven al eerder benoemd, maar de interventie draagt ook bij aan het bevorderen van de eigen professionaliteit en de ontwikkeling van het beroep. Dit gebeurt, omdat de professionals ook vanuit andere oogpunten naar de asielzoeker heeft gekeken. Hierdoor weet de professional wat er speelt. Dat heeft als voordeel dat de professional nu weet hoe de asielzoeker beter kan aansluiten bij de werkgever.

6.6 Evalueren interventie

Om erachter te komen of de interventie zijn daadwerkelijke doel bereikt wil de onderzoeker op een aantal momenten een effectevaluatie laten uitvoeren. De uitwerking van de evaluatie wordt toegelicht aan de hand van een stappenplan van de Universiteit Twente (zie figuur 2).

Figuur 2

Stappenplan evaluatie



Opmerking. Overgenomen uit *Evaluatieplan opstellen* door Universiteit van Twente, 2022. (https://www.utwente.nl/en/learning-teaching/Expertise/quality-evaluation/evaluatie/Evaluatieplan_opstellen/). Copyright 2022, Universiteit van Twente.

Stap 1: Met welk doel ga je evalueren?

Het doel van de evaluatie is om antwoord te krijgen op de twee vragen die centraal staan bij effectevaluatie:

- 1 Wat is de opbrengst?;
- 2 In hoeverre kan deze opbrengst worden toegeschreven aan de interventie/het programma (causaliteit) (Expertise-unit Sociale Stabiliteit, z.d.)?

Stap 2: Wat wil je te weten komen?

Door de evaluatie wil de onderzoeker antwoord krijgen op de volgende vier punten:

- 1 Wat heeft de interventie opgeleverd;
- 2 De mate waarin de opbrengst van de interventie overeenkomt met de doelstellingen op interventie-niveau;
- 3 De mate waarin de opbrengst bijdraagt aan effecten op maatschappelijk niveau die niet voorzien waren in de doelstellingen (ook negatieve/ongewenste effecten);
- 4 Verbeterpunten bij de inzet van de interventie om de gewenste opbrengsten te realiseren (Expertise-unit Sociale Stabiliteit, z.d.).

Stap 3: Hoe ga je evalueren?

De evaluatie is opgezet aan de hand van kwalitatief onderzoek. Bij kwalitatief onderzoek wordt niet-numerieke data verzameld. Het gaat dan om data die komt uit uitspraken van personen, teksten of beelden (Expertise-unit Sociale Stabiliteit, z.d.). De respondenten krijgen daarom een enquête met open vragen over de interventie toegestuurd en Google Forms is een format dat daarvoor gebruikt zou kunnen worden. De eerste enquête gaat over de toolkit voor werkgevers, de tweede over de toolkit voor asielzoekers en de derde over de voorlichtingsbijeenkomst. De onderzoeker vindt het belangrijk dat er een kwalitatief evaluatieonderzoek voor de interventie komt, omdat respondenten daardoor heel duidelijk kunnen aangeven wat de opbrengst van de verschillende delen van de interventie voor hen is. Daarnaast kunnen zij op deze manier heel duidelijk aangeven wat ze binnen de interventie nog missen.

Vragen voor de verschillende enquêtes kan op de volgende manieren worden vormgegeven:

Opzet enquête toolkit werkgevers:

- 1 Heeft de toolkit een meerwaarde voor u? Waarom wel/waarom niet?
- 2 Maakt de toolkit het voor u makkelijker om een asielzoeker in dienst te nemen? Waarom wel/waarom niet?
- 3 Wat zou volgens u nog toegevoegd moeten worden aan de toolkit, zodat de toolkit nog beter bij werkgevers aansluit?
- 4 Wilt u verder nog iets kwijt over de toolkit?

Opzet enquête toolkit asielzoekers:

- 1 Heeft de toolkit een meerwaarde voor u? Waarom wel/waarom niet?
- 2 Maakt de toolkit het voor u makkelijker om werk te vinden? Waarom wel/waarom niet?
- 3 Hoe reageren werkgevers als u de toolkit voor werkgevers aanbiedt?
- 4 Welke informatie mist u nog in de toolkit?
- 5 Wilt u verder nog iets kwijt over de toolkit?

Opzet enquête voorlichtingsbijeenkomst:

- 1 Hoe heeft u de voorlichtingsavond ervaren?
- 2 Wat vond u van de opzet van het programma?
- 3 Heeft u voldoende inzicht gekregen in de mogelijkheden rondom het werken met asielzoekers? Waarom wel/waarom niet?
- 4 Hoe kunnen wij de voorlichtingsbijeenkomst nog zinvoller maken, zodat deze nog beter bij werkgevers aansluit?
- 5 Bent u bereid om naar aanleiding van de bijeenkomst asielzoekers in dienst te nemen? Waarom wel/waarom niet?
- 6 Zou het u helpen als er vaker een voorlichtingsbijeenkomst wordt georganiseerd met daarin aandacht voor belangrijke vraagstukken rondom het werken met asielzoekers? Zo ja wat zijn volgens u dan belangrijke onderwerpen die besproken kunnen worden?
- 7 Wilt u verder nog iets kwijt?

Stap 4: Wie worden je respondenten?

De respondenten voor de evaluatie zijn werkgevers en asielzoekers. De werkgevers zullen tweemaal een enquête toegestuurd krijgen. Eén keer over de toolkit en één keer naar aanleiding van de voorlichtingsbijeenkomst. De asielzoekers krijgen de enquête eenmalig nadat zij de toolkit hebben gekregen.

Stap 5: Wie gaat de evaluatie afnemen?

De coördinator van de Meedoenbalie kan de evaluatie het beste afnemen. Deze is rondom werk namelijk het aanspreekpunt voor werkgevers en asielzoekers. De coördinator heeft van iedereen de contact gegevens en kan de enquête daardoor makkelijk naar iedereen uitzetten.

Stap 6: Wanneer en hoe gaat de evaluatie plaats vinden?

1 Evaluatie toolkit werkgevers:

Hoe: De enquête kan via de mail worden gedeeld met werkgevers die de toolkit toegestuurd hebben gekregen.

Wanneer: Dit kan een standaard routine worden die om de twee maanden wordt getoetst. Iedere twee maanden kan in de laatste week de enquête worden toegestuurd naar werkgevers die in die maanden de toolkit hebben gekregen. Op die manier zijn er gedurende het jaar zes evaluatie momenten. Het voordeel daarvan is dat zowel de toolkit als de enquête daarbij geoptimaliseerd kan worden naar aanleiding van de input uit enquête. Daarnaast kan zowel de toolkit als de enquête worden aangepast op het moment dat wet- en regelgeving zou veranderen en daardoor blijven beide up-to-date.

2 Evaluatie toolkit asielzoekers:

Hoe: De enquête kan via de mail worden gedeeld met asielzoekers die de toolkit hebben gekregen bij de Meedoenbalie. Daarnaast is het een optie om de enquête bij de Meedoenbalie zelf te laten afnemen.

Wanneer: Dit kan een standaard routine worden die om de twee maanden wordt getoetst. Iedere twee maanden kan in de laatste week de enquête worden toegestuurd naar asielzoekers die in die maanden de toolkit hebben gekregen. Op die manier zijn er gedurende het jaar zes evaluatie momenten. Het voordeel daarvan is dat zowel de toolkit als de enquête daarbij geoptimaliseerd kan worden naar aanleiding van de input uit enquête. Daarnaast kan zowel de toolkit als de enquête worden aangepast op het moment dat wet- en regelgeving zou veranderen en daardoor blijven beide up-to-date.

3 Evaluatie voorlichtingsbijeenkomst:

Hoe: De enquête kan via de mail worden gedeeld met werkgevers die bij de voorlichtingsbijeenkomst aanwezig waren. Werkgevers zouden zich hier voorafgaand aan de bijeenkomst ook voor kunnen opgeven. Dit zou kunnen door werkgevers te laten intekenen met daarbij de optie om zich op te geven voor de enquête.

Wanneer: Dit kan het best binnen na één week gebeuren. De voorlichtingsbijeenkomst zit op dat moment namelijk nog in het hoofd bij de werkgevers die aanwezig waren en de informatie die zij hebben ontvangen hebben ze in die tijd kunnen verwerken. Werkgevers kunnen daardoor goede feedback leveren waardoor de voorlichtingsbijeenkomst geoptimaliseerd kan worden.

Het format voor intekenen kan op de volgende manier worden vormgegeven:

Geachte werkgever,

Fijn dat u bij deze voorlichtingsbijeenkomst aanwezig bent. Wij hopen u bij deze bijeenkomst voldoende informatie te geven over het werken met asielzoekers. Om te checken of dit ook daadwerkelijk het geval is willen wij volgende week een enquête, die maximaal tien minuten van u tijd in beslag neemt, toesturen. Aan de hand daarvan willen wij kijken wat goed ging en wat we een volgende bijeenkomst eventueel anders en beter kunnen doen.

Wanneer u aan de enquête wil deelnemen, dan kan u zich hieronder inschrijven.

Naam	Organisatie	E-mailadres
Pietje	Werkgever x	123@email.com
Astrid	Werkgever x	124 @email.com

Stap 7: Hoe ga je vastleggen?

De analyse van de evaluatie wordt gedaan aan de hand van de inductieve werkwijze. Bij de inductieve werkwijze wordt relevante tekst verdeelt in kleine stukjes van een aantal woorden en daar wordt een categorienaam in gegeven. Dit wordt open coderen genoemd. Door open coderen ontstaan categorieën vanuit de bestaande tekst en deze lijst met categorieën vormt de belangrijkste opbrengst van deze methode (Van der Donk & Van Lanen, 2021). Op deze manier kan er per evaluatie goed en overzichtelijk antwoord worden gegeven op de punten uit stap 2: *Wat wil je te weten komen*.

Stap 8: Wat ga je met de resultaten doen?

Deze stappen brengen duidelijk in beeld komt hoe de interventie in de praktijk uitpakt. Vanuit die resultaten kan de coördinator van de Meedoenbalie de interventie bijwerken en optimaliseren, met als doel dat de interventie steeds beter en dichterbij de werkgevers en asielzoekers aansluit. Er kan bijvoorbeeld uit naar voren komen dat er nog meer moet worden geïnvesteerd in het contact met werkgevers. De coördinator van de Meedoenbalie kan deze resultaten dan gebruiken ter onderbouwing

en verantwoording bij de locatiemanager en de locatiemanager kan dan op basis daarvan beslissen welke stappen voor de coördinator wel en niet mogelijk zijn.

Een ander voordeel van deze grondige evaluatie is dat de resultaten uiteindelijk door de locatiemanager kunnen worden meegenomen in gesprekken binnen het COA. De locatiemanager zou met deze resultaten kunnen laten zien welke toevoeging de interventie heeft, waardoor de interventie ook op andere locaties gebruikt zou kunnen worden. Daarnaast zijn de resultaten goed voor RefugeeConnect, omdat RefugeeConnect het onderzoek en de interventie met de resultaten kan onderbouwen. Hierdoor kan RefugeeConnect in haar lobby en bij het nemen van juridische stappen aantonen en onderbouwen waarom maatregelen en wet- en regelgeving beperkend werkt.

6.7 Eerste stap in de uitvoering van de interventie

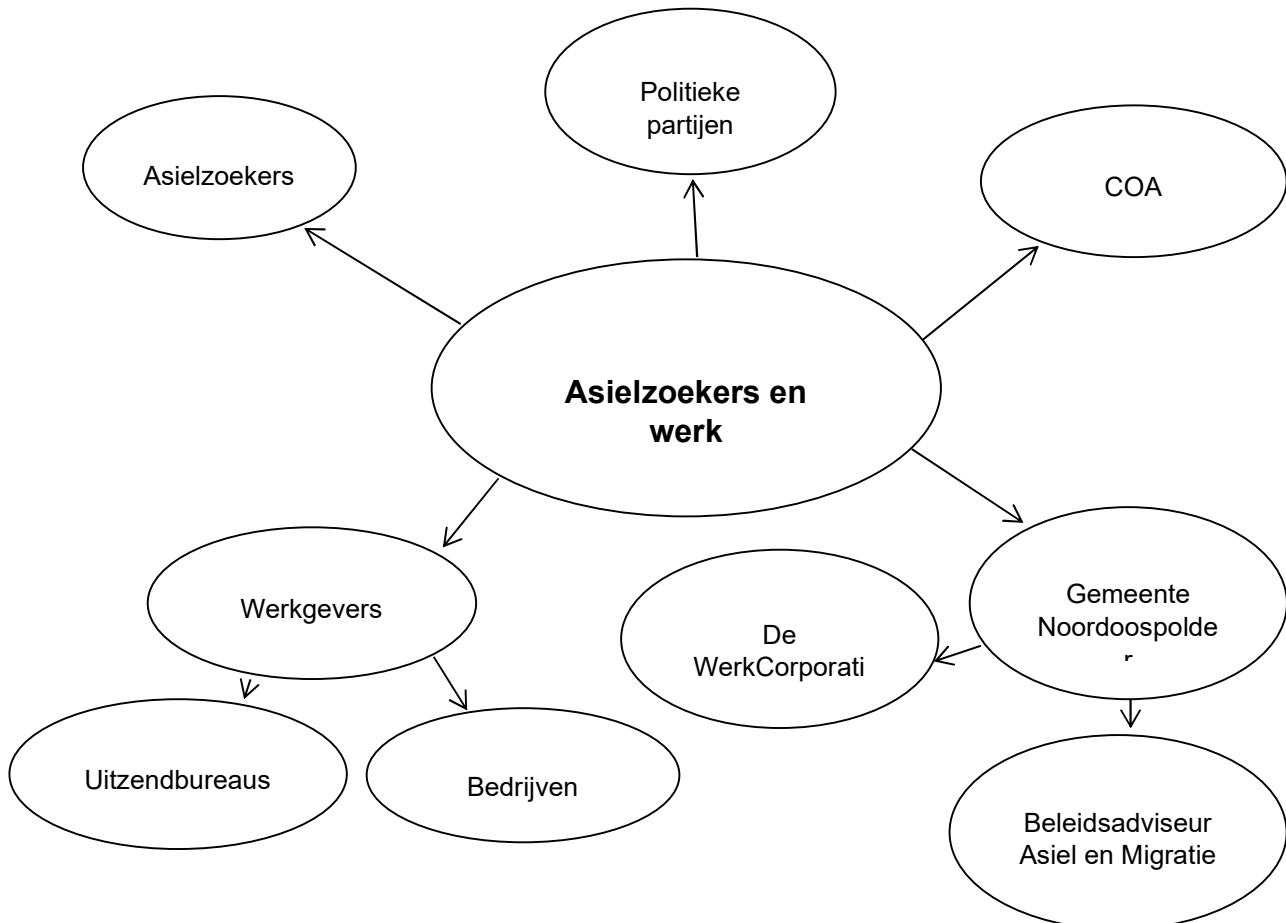
De eerste stap in de uitvoering van de interventie is in de eerste week van januari 2024 gezet. De onderzoeker heeft in een bijeenkomst met de opdrachtgever, de locatiemanager en de coördinator van de Meedoenbalie de interventie stap voor stap uitgelegd. De opzet van de bijeenkomst was als volgt:

- 1 De onderzoeker heeft stilgestaan bij de huidige en gewenste situatie
- 2 De onderzoeker heeft de ontworpen interventie getoond, deze uitgelegd en heeft daarbij gewezen op de extra aandachtspunten vanuit de opdrachtgever
- 3 De onderzoeker heeft de randvoorwaarde voor de interventie toegelicht.
- 4 De onderzoeker heeft de interventie onderbouwd en heeft daarbij ook zijn visie op de interventie gegeven
- 5 De onderzoeker heeft uitgelegd hoe de interventie geëvalueerd kan worden.

Daarnaast zijn er in een eerder stadium gesprekken geweest met de coördinator van de Meedoenbalie. Deze heeft de onderzoeker gevraagd of hij wil helpen bij het opzetten en organiseren van de voorlichtingsbijeenkomst. Op basis daarvan is er kort een eerste gesprek geweest met de locatiemanager van het AZC. Uitgangspunt hierbij was om te kijken of er eventueel een mogelijkheid is dat de onderzoeker, na het afronden van het onderzoek, de interventie ook daadwerkelijk in de praktijk kan gaan opzetten en uitwerken.

6.8 Interdisciplinaire samenwerking

De onderzoeker heeft gedurende het onderzoek ingezet op een interventie doormiddel van interdisciplinaire samenwerking. Om dit voor elkaar te krijgen heeft de onderzoeker gedurende het onderzoek eerst de stakeholders rondom het onderwerp in kaart gebracht doormiddel van het maken van een mindmap (zie afbeelding hieronder).



Asielzoekers en het COA

Vanuit deze mindmap is eerst contact gelegd met de locatiemanager van het COA op het AZC te Luttelgeest. De locatiemanager is toestemming gevraagd om asielzoekers die werken te benaderen. Nadat toestemming was gegeven heeft een medewerker van het COA een lijst gegeven met asielzoekers die werken. Deze asielzoekers zijn individueel en indien nodig met tolk gesproken over het onderzoek. Aan het eind van dit gesprek zijn de asielzoekers gevraagd deel te nemen aan een interview en zijn ze gevraagd of er contact opgenomen kon worden met hun werkgever. Daarnaast zijn de locatiemanager en de medewerker gevraagd deel te nemen aan het onderzoek doormiddel van een interview.

Werkgevers

Nadat de asielzoekers toestemming hebben gegeven, zijn de werkgevers benaderd voor een interview. Daarnaast zijn extra werkgevers en ondernemersverenigingen benaderd door deze te bellen en te mailen. Om extra werkgevers te bereiken is er ook een enquête verspreid door verschillende werkgevers, ondernemersverenigingen, de opdrachtgever en de onderzoeker zelf. Hierbij zijn ook uitzendbureaus benaderd, omdat zij voor veel werkgevers personeel zoeken en dus een goede tussenpersoon zouden kunnen zijn voor asielzoekers.

Gemeente Noordoostpolder

De onderzoeker wist dat er gesprekken waren tussen het COA, RefugeeConnect, de gemeente Noordoostpolder en de WerkCorporatie. Met die kennis is er contact gelegd met de WerkCorporatie en de beleidsadviseur rond asiel en migratie. Hen is gevraagd of zij doormiddel van een interview wilden deelnemen aan het onderzoek.

Politieke partijen

Vanwege de korte tijd was het niet het plan om politieke partijen bij dit onderwerp te betrekken. Wel hebben besluiten van de partijen grote invloed op de mogelijkheden van asielzoekers. Via de enquête is er echter toch contact gekomen met de heer Paternotte van D66. Met de heer Paternotte is in en na een bijeenkomst kort gesproken over het onderzoek.

Interviews samenbrengen en opzet interventie

Uiteindelijk is de informatie uit alle interviews samengebracht en uitgewerkt om de hoofd- en deelvragen te kunnen beantwoorden. De uitkomsten daarvan waren het startpunt van de interventie. Hierbij zijn alle stakeholders, op politieke partijen na, benaderd om in een bijeenkomst samen de resultaten te bespreken en een interventie te bedenken. Op basis daarvan waren bij de bijeenkomst de volgende stakeholders:

- Eén asielzoeker
- Zes werkgevers, waarvan twee uitzendbureaus
- De locatiemanager en een medewerker van het COA
- Een medewerker en stagiaire van de WerkCorporatie

De beleidsadviseur asiel en migratie en de opdrachtgever konden er door omstandigheden niet bij zijn (zie Bijlage 1 voor de volledige samenstelling van de respondenten).

Interventie

Door deze stakeholders in één bijeenkomst bij elkaar te krijgen konden de resultaten goed besproken worden. Iedere stakeholder kon namelijk vanuit zijn eigen invalshoek laten horen hoe hij of zij hierover dacht. Op basis daarvan kon er gezamenlijk worden nagedacht over een interventie. Het voordeel daarvan is dat alle invalshoeken in de interventie konden worden meegenomen.

Rol van de onderzoeker

De rol van de onderzoeker was in eerste instantie om alle stakeholders individueel 'warm te krijgen', zodat ze deel zouden nemen aan het onderzoek. De onderzoeker heeft dit gedaan door naar iedereen hetzelfde verhaal uit te dragen, met als enige verschil de beargumentatie per stakeholder. Bij werkgevers heeft de onderzoeker de nadruk bijvoorbeeld veel meer gelegd op het arbeidstekort en de mogelijkheden die er zijn in het werken met asielzoekers. Bij asielzoekers heeft de onderzoeker de nadruk meer gelegd op waarom werken belangrijk is voor asielzoekers, hoe ze dat zelf ervaren en waar ze tegenaanlopen. Vanuit daar heeft de onderzoeker het belang van samenwerken naar de stakeholders uitgedragen. Een goede interventie is namelijk alleen mogelijk op het moment dat iedereen aan dezelfde tafel zit en er vanuit alle invalshoeken input komt over de resultaten. Door het proces op deze manier aan te gaan, heeft de onderzoeker uiteindelijk een zeer gemixte groep stakeholders aan tafel gekregen en is er gezamenlijk tot een interventie gekomen.

Evaluatie samenwerking

Terugkijkend op de samenwerking, dan is er gedurende het onderzoek zeer goed is samengewerkt tussen alle betrokken stakeholders. En om heel eerlijk te zijn is er bijna niks aan te merken op de samenwerking. Alle stakeholders waren individueel heel open en gaven aan dat ze graag wilden samenwerken om meer asielzoekers in dienst te krijgen. Gedurende de bijeenkomst was dit ook terug te zien. Er ontstonden mooie gesprekken en er werd door de stakeholders goed samengewerkt om tot een interventie te komen die voor iedereen goed was.

Om ervoor te zorgen dat ook alles voor de asielzoekers duidelijk was, zijn er extra momenten in gepland om alles voor en na te bespreken en toe te lichten. Een voorbeeld hiervan was dat de onderzoeker en de asielzoeker voorafgaand aan de focusgroep bijeenkomst de hele bijeenkomst al hadden doorgenomen. De asielzoeker kan namelijk een beetje Nederlands spreken en het verstaan, maar in de bijeenkomst zou het te snel kunnen gaan. De onderzoeker heeft daarom vooraf alle informatie in het

Engels toegelicht. Hierdoor kon de asielzoeker vooraf ook al bedenken wat extra belangrijk zou zijn, zodat hij dat ook kon inbrengen. Na de bijeenkomst heeft de onderzoeker de bijeenkomst nog een keer in het Engels na besproken met de asielzoeker om extra toelichting te geven.

Het enige punt van onduidelijkheid in de samenwerking was dat de onderzoeker na de bijeenkomst van één werkgever de vraag kreeg waarom er twee uitzendbureaus bij waren. Dit was voor deze werkgever niet duidelijk en voor hen ook niet de bedoeling, omdat het de werkgever meer geld zou gaan kosten als asielzoekers via de uitzendbureaus zouden moeten worden ingehuurd. De onderzoeker heeft de werkgever uitgelegd en aangegeven dat er met een uitzendbureau een extra optie komt voor de asielzoekers en dat een werkgever asielzoekers ook nog steeds individueel kan aannemen. De werkgever gaf terug dat het op deze manier begrijpelijk was dat er wel uitzendbureaus bij waren. Achteraf had de onderzoeker hier extra aandacht aan kunnen geven, zodat dit duidelijker was geweest naar alle stakeholders.

6.9 Legitimeren eigen handelen

Bij het legitimeren van het eigen handelen, legitimeert de onderzoeker het eigen handelen in relatie tot mensen, de organisatie en de samenleving.

Eigen handelen in relatie tot mensen:

Het eigen handelen van de onderzoeker in relatie tot mensen is te koppelen aan artikel 6 – Macht en afhankelijkheid van de beroepscode (BPSW, 2021). In artikel zes staat over macht en afhankelijkheid het volgende geschreven: "De professional gaat een verantwoorde professionele relatie aan met mensen, waarin hij het gezag, de invloed en het eventuele overwicht ten opzichte van de ander in positieve zin aanwendt" (BPSW, 2021, p. 14).

De onderzoeker heeft gedurende het onderzoek en bij het opzetten van de interventie invloed gehad op verschillende stakeholders en de onderzoeker heeft daar op een verantwoorde professionele wijze op ingespeeld. Al deze stakeholders hebben namelijk verschillende belangen en daardoor is er ook een machtsverhouding tussen deze stakeholders. Bijvoorbeeld het COA tegenover de asielzoeker en de werkgever tegenover de asielzoeker. Gedurende het onderzoek heeft de onderzoeker, met de invloed die hij had, de machtsposities proberen weg te nemen. Hierdoor kwamen de asielzoekers naast het COA en de werkgevers te staan en kon er een dialoog plaats vinden waarin iedereen op dezelfde manier werd gehoord.

Een voorbeeld van een dialoog waarin iedereen gelijk is, is de focusgroep bijeenkomst. Alle stakeholders waren daarbij aanwezig en er ontstonden goede gesprekken waarin alle stakeholders als gelijk werden gezien. Dat heeft ervoor gezorgd dat er een interventie ontwikkeld kon worden waarin ieder oogpunt is meegenomen. Op het moment dat de onderzoeker de machtsverhoudingen tussen mensen had vast gehouden, dan was het niet mogelijk geweest om op deze manier met elkaar om tafel te gaan en deze interventie te ontwikkelen.

Eigen handelen in relatie tot organisatie:

Het eigen handelen van de onderzoeker in relatie tot de organisatie is te koppelen aan artikel 24 – Verantwoording afleggen over de uitvoering (BPSW, 2021). In artikel 24 staat over verantwoording afleggen het volgende geschreven: "De professional is bereid om verantwoording af te leggen over de wijze waarop hij zijn functie vervult, en verstrekt aan de leiding van de organisatie gegevens die van belang zijn voor het ontwikkelen en evalueren van het beleid" (BPSW, 2021, p. 24).

De onderzoeker heeft gedurende het onderzoek contact gehad met de opdrachtgever over de voortgang van het onderzoek. De onderzoeker legde in deze contactmomenten uit wat hij heeft gedaan en waarom dit is gedaan. Daarnaast zijn in deze contactmomenten ook de vervolgstappen van het onderzoek besproken en zijn er afspraken gemaakt over de momenten waarop de onderzoeker zijn conceptstukken zou aanleveren. Op deze manier wist de opdrachtgever precies waar ik mee bezig was en hoe het onderzoek verliep.

Eigen handelen in relatie tot de samenleving:

Het eigen handelen van de onderzoeker in relatie tot de samenleving is te koppelen aan artikel 28 – Signaleren, agenderen en belangenbehartiging (BPSW, 2021). In artikel 28 staat over signaleren, agenderen en belangenbehartiging het volgende geschreven: "De professional signaleert en agendeert maatschappelijke ontwikkelingen en beleidseffecten die het tot hun recht komen van mensen kan belemmeren" (BPSW, 2021, p. 25).

De onderzoeker heeft gedurende het onderzoek de positie van de asielzoeker in de Nederlandse samenleving geprobeerd te versterken. Op dit moment is het voor asielzoekers lastig om aan werk te komen. Daarnaast speelt er op maatschappelijk gebied namelijk veel rondom asielzoekers. In de politiek wordt er gesproken over minder migratie en in de tussentijd is er een rechtszaak geweest waarin de 24-weken-eis ongeldig is verklaard. Voor asielzoekers zijn en komen er dus steeds meer mogelijkheden, alleen moeten werkgever en asielzoeker dan wel dichterbij elkaar komen te staan. De onderzoeker heeft dit weten te signaleren, wist dit te agenderen bij deze stakeholders en heeft daar samen met de stakeholders, in een samenwerking die gelijkwaardig was, een interventie voor weten te ontwikkelen. De onderzoeker heeft er met dit onderzoek dus voor gezorgd dat de asielzoeker minder belemmerd wordt in het zoeken naar werk. En dat zorgt ervoor dat de asielzoeker in de gemeente Noordoostpolder een stap dichterbij de Nederlandse samenleving komt te staan.

Bibliografie

- Ansell, C. & Gash, A. (2007, 13 november). *Collaborative Governance in Theory and Practice*. Academic.oup.com. Geraadpleegd op 18 december 2023, van <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Beer, P. de. (1999, februari). Wat is het nut van werken. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 26(1), 25-57. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van file:///C:/Users/Daling/Downloads/admin,+Y_staff_ubg_OJS_Tijdschriften_Amsterdams+Sociologisch+Tijdschrift_AST_1999_1999_26_01_Wat_is_het_nut_van_werken.pdf
- Ben & Jerry's. (z.d.) *Toolkit voor werkgevers* [Handleiding]. Benjerry.nl. Geraadpleegd op 12-12-2023, van <https://www.benjerry.nl/files/live/sites/systemsite/files/whats-new/30761-cone-together-toolkit/23448%20Aanpassing%20TOOLKIT%2024%20weken%20eis%20geschrapt-verkgevers-01-12-2023.pdf>
- Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022*. (2023, 22 maart). Wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046078/2023-03-22>
- Braak, G. van den., Lazëri, M., Schols, H., & Slingenberg, L. (2023). *Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt* (Eindrapport 2023-22097). Regioplan. Geraadpleegd op 1 november 2023, van <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2023/04/eindrapport-belemmeringen-asielzoekers-bij-het-toetreden-tot-de-arbeidsmarkt.pdf>
- BPSW. (2021, oktober). *Beroepscode voor professionals in sociaal werk*. Geraadpleegd op 3 november 2023 van <https://www.bpsw.nl/app/uploads/BPSW-Beroepscode-2021.pdf>
- Centraal Bureau voor de statistiek. (2023, 13 april). *Steeds meer statushouders hebben betaald werk*. Cbs.nl. Geraadpleegd op 28 september 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/15/steeds-meer-statushouders-hebben-betaald-werk>
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (z.d.). *Meedoen: samen aan de slag*. Coa.nl. Geraadpleegd op 12 november 2023, van <https://www.coa.nl/nl/meedoen#:~:text=De%20Meedoenbalie%20is%20een%20eerste,%2C%20en%20begrip%20voor%2C%20nieuwkomers.>
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (z.d.). *Programmabegeleider*. Coa.nl. Geraadpleegd op 22 december 2023, van <https://www.coa.nl/nl/vacature/programmabegeleider-0>
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (z.d.). *Missie en visie*. Coa.nl. Geraadpleegd op 31 oktober 2023, van <https://www.coa.nl/nl/missie-en-visie>
- Deltaplan Agrarisch Waterbeheer. (z.d.). *Regeling gelegenheidsarbeid / piekarbeid*. Agrarischwaterbeheer.nl. Geraadpleegd op 6 november 2023, van [https://agrarischwaterbeheer.nl/content/regeling-gelegenheidsarbeid-piekarbeid#:~:text=Wat%20is%20de%20regeling%20piekarbeid,oogst%2D%20en%20teeltwerkzaamheden%20\(incl.](https://agrarischwaterbeheer.nl/content/regeling-gelegenheidsarbeid-piekarbeid#:~:text=Wat%20is%20de%20regeling%20piekarbeid,oogst%2D%20en%20teeltwerkzaamheden%20(incl.)
- Roos, S. de., & Dinther, M. van. (2021). *Preventie in het sociale domein: Toepassingen en achtergronden* (5^e herziende druk). Uitgeverij Coutinho.
- Donk, C. van der., & Lanen, B. van. (2021). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. (Herz. ed.) Uitgeverij Coutinho
- Expertise-unit Sociale Stabiliteit. (z.d.). *Effectevaluatie*. Geraadpleegd op 23 december 2023, van <https://www.socialestabiliteit.nl/si-toolkit/type-evaluaties/effectevaluatie>

Ghorashi, H. (2023). *Het belang van een insider-outsider perspectief*. Aup-online.com. Geraadpleegd op 6 december 2023, van <https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/00259454/98/3/MEM2023.3.006.GHOR.pdf?expires=1701875130&id=id&accname=guest&checksum=43EA0E9777B9E70F4574BF431978EE0F>

Gurp, T. van. (2023, 25 oktober). *UWV: Meer arbeidsmigratie is nodig door groot personeelstekort*. Nu.nl. <https://www.nu.nl/economie/6286681/uwv-meer-arbeidsmigratie-nodig-door-groot-personeelstekort.html>

Lange, T. de., & Özdemir, E. (2020). *Asielzoekers & daadwerkelijke toegang tot werk in Nederland* (Rapport 2020). Centrum voor Migratierecht. Geraadpleegd op 1 november 2023, van file:///C:/Users/Daling/Downloads/cmr-asielzoekers_daadwerkelijke_toegang_tot_werk-rapport_juli_2020.pdf

Mae. (z.d.). *PEST-analyse: wat is het en hoe te implementeren*. Efficcy.com. Geraadpleegd op 20 november 2023, van <https://www.efficcy.com/nl/pest-analyse/>

Medi-interim. (2023, 22 november). *COA Programmabegeleider Luttelgeest*. Medi-interim.nl. Geraadpleegd op 18 december 2023, van [https://medi-interim.nl/vacature/coa-programmabegeleider-luttelgeest-\(v2072757\)](https://medi-interim.nl/vacature/coa-programmabegeleider-luttelgeest-(v2072757))

MyCOA. (z.d.) *Wat kan ik met de betaalpas doen?* Mycoa.nl. Geraadpleegd op 24 december 2023, van <https://www.mycoa.nl/nl/wonen-bij-het-coa/geldzaken/yoursafe-account/wat-kan-ik-met-de-betalpas-doen>

Raad van State. (2023, 29 november). *Asielzoeker mag meer dan 24 weken per jaar werken*. Raadvanstate.nl. Geraadpleegd op 30 november 2023, van <https://www.raadvanstate.nl/actueel/nieuws/november/24-weken-eis-is-onverbindend/>

RefugeeConnect. (z.d.). *About the project*. Refugeconnect.nl. Geraadpleegd op 18 september 2023, van <https://www.refugeconnect.nl/#>

Regeling eigen bijdrage asielzoekers met inkomen en vermogen 2008. (2019, 5 oktober). Wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0024733/2019-10-05>

Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022. (2022, 3 maart). Wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046054/2022-01-01#Bijlage1>

Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen 2005. (2023, 29 september). Wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0017959/2023-09-29#HoofdstukV>

Richtlijn 2013/33/EU. (2013, 26 juni). Eur-lex.europa.eu. Geraadpleegd op 1 november 2023, van <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32013L0033#d1e967-96-1>

Rijksoverheid. (z.d.). *Heb ik een burgerservicenummer (BSN) nodig om een bankrekening te openen?* Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van [https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/privacy-en-persoonsgegevens/vraag-en-antwoord/heb-ik-een-burgerservicenummer-bsn-nodig-om-een-bankrekening-te-openen#:~:text=Rijksoverheid.nl,Heb%20ik%20een%20burgerservicenummer%20\(BSN\)%20nodig%20om%20een%20bankrekening%20te,als%20u%20een%20rekening%20opent.](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/privacy-en-persoonsgegevens/vraag-en-antwoord/heb-ik-een-burgerservicenummer-bsn-nodig-om-een-bankrekening-te-openen#:~:text=Rijksoverheid.nl,Heb%20ik%20een%20burgerservicenummer%20(BSN)%20nodig%20om%20een%20bankrekening%20te,als%20u%20een%20rekening%20opent.)

Rijksoverheid. (z.d.). *Mogen asielzoekers werken?* Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/mogen-asielzoekers-werken>

Salaris Vanmorgen. (2023, 20 juni). *Netto minimumloon stijgt per 1 juli met bijna 2 procent*. Salarisvanmorgen.nl. Geraadpleegd op 5 november 2023, van <https://www.salarisvanmorgen.nl/2023/06/20/netto-minimumloon-stijgt-per-1-juli-2023-met-bijna-2-procent/#:~:text=Daarnaast%20krijgen%20werkenden%20die%20meer,meer%20dan%20het%20halfjaar%20hiervoor.>

Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Asielzoekers en werken in Nederland*. Ser.nl. Geraadpleegd op 2 november 2023, van [https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/werken/wetten-regels#:~:text=Asielzoekers%20\(zonder%20verblijfsvergunning\)%20mogen%20volgens,werkgever%20beschikt%20over%20een%20tewerkstellingsvergunning.](https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/werken/wetten-regels#:~:text=Asielzoekers%20(zonder%20verblijfsvergunning)%20mogen%20volgens,werkgever%20beschikt%20over%20een%20tewerkstellingsvergunning.)

Tinnemans, K., Gent, E. van., Avrić, B., & Groot, N. de. (2020). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders* (Rapport 2020). Movisie.nl. Geraadpleegd op 1 november 2023, van https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2020-11/wat_werkt-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf

UNHCR. (2018, december). *Informatie over de Dublin-verordening voor verzoekers om internationale bescherming*. Unhcr.org. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://www.unhcr.org/be/wp-content/uploads/sites/46/2018/12/Dublin-regulation-nederlands.pdf>

UNHCR Nederland. (z.d.). *Veel gestelde vragen over asielzoekers*. Unhcr.org. Geraadpleegd op 5 oktober 2023, van <https://www.unhcr.org/nl/media/begrippenlijst/asielzoekers/>

Universiteit van Twente. (2022, 11 oktober). *Evaluatieplan opstellen*. Utwente.nl. Geraadpleegd op 23 december 2023, van https://www.utwente.nl/en/learning-teaching/Expertise/quality-evaluation/evaluatie/Evaluatieplan_opstellen/

Vereniging hogescholen. (2017, februari). *Landelijk opleidingsdocument sociaal werk*. vereniginghogescholen.nl. Geraadpleegd op 3 november 2023, van https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/212/original/Landelijk_opleidingsdocument_Sociaal_Werk_-_downloadversie.pdf?1494439200

Wet arbeid vreemdelingen. (2023, 1 januari). Wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007149/2023-01-01#Paragraaf11>

Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. (2023, 1 juli). Wetten.overheid.nl. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2023-07-01>

Wilderink, L. (2020). *Handleiding Photovoice*. Gezondin.nu. Geraadpleegd op 5 december 2023, van https://www.gezondin.nu/wp-content/uploads/2020/11/Handleiding-photovoice_project-MAPZ-2.pdf

Bijlage 1 Samenstelling respondenten

Interviews			
	Datum interview	Sector	Heeft/had asielzoekers in dienst
Werkgever A	12-10-2023	Landbouw	Ja
Werkgever B	10-10-2023	Tuinbouw	Ja
Werkgever C	12-10-2023	Tulpensector	Ja
Werkgever D	17-10-2023	Boomkwekerij	Ja
Werkgever E	20-10-2023	Uitzendbureau	Nee
Werkgever F	24-10-2023	Uitzendbureau	Nee (wel statushouders)
COA	17-10-2023		
De WerkCorporatie	19-10-2023		
		Geslacht	Land van herkomst
Asielzoeker I	8-10-2023	Man	Gambia
Asielzoeker II	9-10-2023	Man	Azerbeidzjan
Asielzoeker III	6-10-2023	Man	Nigeria
Asielzoeker IV	6-10-2023	Man	Afghanistan
Asielzoeker V	8-10-2023	Man	Syrië
Asielzoeker VI	8-10-2023	Man	Syrië
Asielzoeker VII	8-10-2023	Man	Syrië
Asielzoeker VIII	9-10-2023	Man	Nigeria

Enquête			
	Datum enquête	Sector	Heeft/had asielzoekers in dienst
Werkgever G	17-10-2023	Uitzendbureau	Ja
Werkgever H	20-10-2023	Tulpensector	Ja
Werkgever I	24-10-2023	Onbekend	Ja
Werkgever J	25-10-2023	Boomkwekerij	Nee
Werkgever K	26-10-2023	Onbekend	Nee
Werkgever L	26-10-2023	Uitzendbureau	Ja
Werkgever M	27-10-2023	Onbekend	Ja
Werkgever N	31-10-2023	Uitzendbureau	Ja
Werkgever O	31-10-2023	Glastuinbouw	Nee
Werkgever P	1-11-2023	Uitzendbureau	Ja

Focusgroep
Werkgever A
Werkgever C
Werkgever D
Werkgever H
Werkgever N
Werkgever P
COA
De WerkCorporatie
Asielzoeker IX

Overige betrokkenen	
Asielzoeker IX	AZC Luttelgeest/Man/Rusland
Wasbeer en Pauw	Crisis noodopvang Venlo

Bijlage 2 Voorbeeld toestemmingsverklaring

Toestemmingsverklaring voor gebruik van privégegevens

- Met dit formulier geef ik aan Thomas Daling van de hogeschool Windesheim toestemming om informatie, gegevens en audio- en beeldmateriaal van mij te gebruiken die nodig zijn voor de afstudeeropdracht, in het vierde jaar van de opleiding Social Work.
- Ik ben door Thomas Daling voldoende geïnformeerd over de opdracht en heb genoeg tijd gehad om na te denken om een bijdrage te leveren aan de opdracht die Thomas Daling moet maken.
- Ik weet dat ik op elk moment tijdens de uitvoering van de opdracht Thomas Daling vragen kan stellen ter verduidelijking.
- Ik weet dat de verslagen en het beeldmateriaal met mijn gegevens twee jaar lang verplicht moeten worden gearchiveerd en hierna worden vernietigd.

Ik geef toestemming onder deze voorwaarden (aankruisen):

- Mijn toestemming geldt alleen voor het verwerken van gegevens en informatie die voor de opdracht van Thomas Daling noodzakelijk zijn.
- Thomas Daling informeert mij over de gegevens die over mij worden uitgewisseld in de begeleidingsgroep en de gegevens die worden gebruikt voor de afstudeeropdracht. Dat betekent bijvoorbeeld dat Thomas Daling mij laat zien welke specifieke gegevens en informatie hij gebruikt in de afstudeeropdracht en waarom deze gegevens noodzakelijk zijn voor de afstudeeropdracht.
- Als gegevens over mij niet noodzakelijk zijn worden ze door Thomas Daling verwijderd en vernietigd.
- Ik kan er voor kiezen dat mijn gegevens in verslagen anoniem door Thomas Daling worden verwerkt.
- Ik kan ervoor kiezen om alleen voor bepaalde gegevens toestemming te geven om deze te gebruiken. Welke dit zijn omschrijf ik duidelijk.
- Ik mag mijn toestemming op elk moment intrekken.
- Deze toestemming is een half jaar geldig. In overleg met mij kan deze termijn worden verlengd.

Naam:



Datum:

Handtekening:

Bijlage 3 Voorbeeld REBA-afdracht

Voorbeeld 1: Een alleenstaande asielzoeker van 33 heeft per 1 juli 2023 fulltime werk gevonden bij een bedrijf in de gemeente Noordoostpolder en verdient het minimumloon. De asielzoeker verdient dan netto €1894 per maand (Salaris Vanmorgen, 2023).

Tabel 1

Reba rekenmodel voorbeeld 1

Gezinssamenstelling		Verblijf (=zelf koken)	
Aantal volwassenen:	<input type="text" value="1"/>	<input type="checkbox"/>	Administratief geplaatst/logeeregeling 21-
Aantal kinderen t/m 17 jaar:	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	Logeeregeling**
Aantal amv:	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	Kinderbijslag
Totale inkomsten per maand	+	Eigen bijdrage per maand	-
Netto inkomen (werkgever)	€ 1.894,00	Wooncomponent (incl. vrijstelling)	€ 216,50
Weekgeld (COA)	€ 303,19	Weekgeld (incl. vrijstelling)	€ 303,19 (=terugbetaling!)
Totaal maandinkomsten	€ 2.197,19	Eigen bijdrage	€ 519,69
En wat is het maandinkomen?			
Totaal maandinkomsten		€ 2.197,19	
Eigen bijdrage		- € 519,69	
		€ 1.677,50	553% van het reguliere weekgeld

Opmerking: Reba rekenmodel verkregen van het COA te Luttelgeest.

In Tabel 1 is te zien dat de asielzoeker uit voorbeeld 1 per maand in totaal €303,19 aan weekgeld krijgt en een netto inkomen heeft van €1894. In voorbeeld 1 komt de asielzoeker dus op een netto maandinkomen van €1894 + €303,19 = €2197,19. Hier gaat de eigen bijdrage nog vanaf en dat is €216,50 + 303,19 = €519,96. Het maandinkomen van de asielzoeker uit voorbeeld 1 is dus €2194,19 - €519,96 = €1677,50.

Bij een maand fulltime werken heeft de asielzoeker aan het eind van de maand dus €1677,50 te besteden in plaats van €303,19. Dit betekent dat de asielzoeker door, per maand, 40 uur te werken €1374,31 extra heeft te besteden.

Voorbeeld 2: Een asielzoeker van 40 heeft per 1 juli 2023 fulltime werk gevonden bij een bedrijf in de gemeente Noordoostpolder en verdient ook het netto minimumloon van €1894 per maand. De asielzoeker is hier echter met zijn vrouw en drie kinderen.

Tabel 2

Reba rekenmodel voorbeeld 2

Gezinssamenstelling		Verblijf (=zelf koken)	
Aantal volwassenen:	<input type="text" value="2"/>	<input type="checkbox"/>	Administratief geplaatst/logeeregeling 21-
Aantal kinderen t/m 17 jaar:	<input type="text" value="3"/>	<input type="checkbox"/>	Logeeregeling**
Aantal amv:	<input type="text" value="0"/>	<input type="checkbox"/>	Kinderbijslag
Totale inkomsten per maand	+	Eigen bijdrage per maand	-
Netto inkomen (werkgever)	€ 1.894,00	Wooncomponent (incl. vrijstelling)	€ 433,00
Weekgeld (COA)	€ 1.064,01	Weekgeld (incl. vrijstelling)	€ 1.064,01 (=terugbetaling!)
Totaal maandinkomsten	€ 2.958,01	Eigen bijdrage	€ 1.497,01
En wat is het maandinkomen?			
Totaal maandinkomsten		€ 2.958,01	
Eigen bijdrage		- € 1.497,01	
		€ 1.461,00	137% van het reguliere weekgeld

Opmerking: Reba rekenmodel verkregen van het COA te Luttelgeest

In Tabel 2 is te zien dat de asielzoeker uit voorbeeld 2 per maand in totaal €1064,01 aan weekgeld krijgt en een netto inkomen heeft van €1894. In voorbeeld 2 komt de asielzoeker dus op een netto maandinkomen van $€1894 + €1064,01 = €2958,01$. Hier gaat de eigen bijdrage nog vanaf en dat is $€433,00 + 1064,01 = €1497,01$. Het maandinkomen van de asielzoeker uit voorbeeld 2 is dus $€2958,01 - €1497,01 = €1461,00$.

Bij een maand fulltime werken heeft de asielzoeker aan het eind van de maand dus €1461,00 te besteden in plaats van €1064,01. Dit betekent dat de asielzoeker door, per maand, 40 uur te werken €396,99 extra heeft te besteden.

**Kanttekening bij de voorbeelden is dat het om een fulltime werkweek gaat. Op het moment dat er minder uur wordt gewerkt, dan neemt ook het extra te besteden bedrag af.*

Inhoud Toolkit

1. Inleiding - de rol van Ben & Jerry's

2. Waarom een toolkit?

3. De uitdaging

4. De toolkit

4.1 Voorbereiding & verzamelen

4.2 Goed invullen

4.3 Opvolgen

5. Meer informatie

1. Inleiding - de rol van Ben & Jerry's

Inleiding

Waarom houdt een ijsmaker zich bezig met vluchtelingen?

De missie van Ben & Jerry's is om het beste ijs te maken op de (h)eerlijkste manier, met aandacht en zorg voor de mensen en de aarde. We hebben de missie in onze ijsjes gebakken door al

30 jaar samen te werken met sociale bakkerij Greyston Bakery, waar mensen een tweede kans krijgen. Daarnaast zijn we 100% Fairtrade gecertificeerd. We steunen verschillende activistische en NGO partners voor een wereld waarin racisme geen thuis heeft, liefde liefde is, en we ons blijven inzetten voor onze aarde.



Een groep die het nu moeilijk heeft om het leven weer op de rit te krijgen zijn vluchtelingen: mensen die hun thuis achterlaten om te ontsnappen aan de gevolgen van geweld, vervolging of oorlogen. 85% van deze mensen wordt opgevangen in een dichtbij het land waaruit ze gevlucht zijn. Wij vinden dat we ons best moeten doen zodat zij zich hier welkom voelen en hun leven weer kunnen oppakken. [Lees hier meer](#) over waarom we dit doen of [bekijk hier de video](#) van onze oprichters Ben Cohen en Jerry Greenfield op het Global Refugee Forum in Genève.



2. Waarom een toolkit?

Waarom een toolkit?

Zes jaar geleden hebben wij de handen ineengeslagen met start up school **DELITELABS** en het **Up Collective** programma opgericht. Met **Up Collective** ondersteunen we ondernemers met een vluchtelingenachtergrond met het opzetten van hun eigen bedrijf. Tegelijkertijd kunnen de ondernemers werkervaring op doen bij ons of één van onze partners.

Ook mensen die nog in procedure zitten, maar al wel mogen werken, kunnen deelnemen. Maar waar de informatie over vluchtelingen met een officiële status eenvoudig te vinden is, liepen wij voor de deelnemers die nog wachten op een status tegen meer onduidelijkheden aan. Zonde, want met simpele handvatten kan nieuw talent dat kan en wil werken hier ook aan de slag.

Wij hebben van onze ervaringen geleerd en ons succesrecept verbeterd. Dat delen we nu met jullie, werkgevers. Zo lukt het jullie hopelijk ook om nieuw talent snel een plek te geven.



3. De uitdaging

Wat is de uitdaging?

2 jaar wachten

Als je je land moet ontvluchten voor oorlog of geweld, erblijf je in Nederland eerst in een azc. Sinds 2019 kunnen de wachttijden wel meer dan 2 jaar zijn in het azc, terwijl dit in de praktijk maar 14 dagen hoort te duren. De belangrijkste reden is een personeelstekort bij de IND.



Wachten werkt niet

Tijdens het wachten is het lastig voor mensen om zinvol bezig te zijn. Dat is vervelend, want uit onderzoek blijkt dat de eerste jaren na aankomst belangrijk zijn voor mensen om hier hun draai te vinden.

Mensen die in het azc wachten, hebben 6 maanden na aanvang van hun procedure het recht om beperkte tijd te werken, onder bepaalde voorwaarden. Voor slechts 4% van hen wordt een werkvergunning verleend.

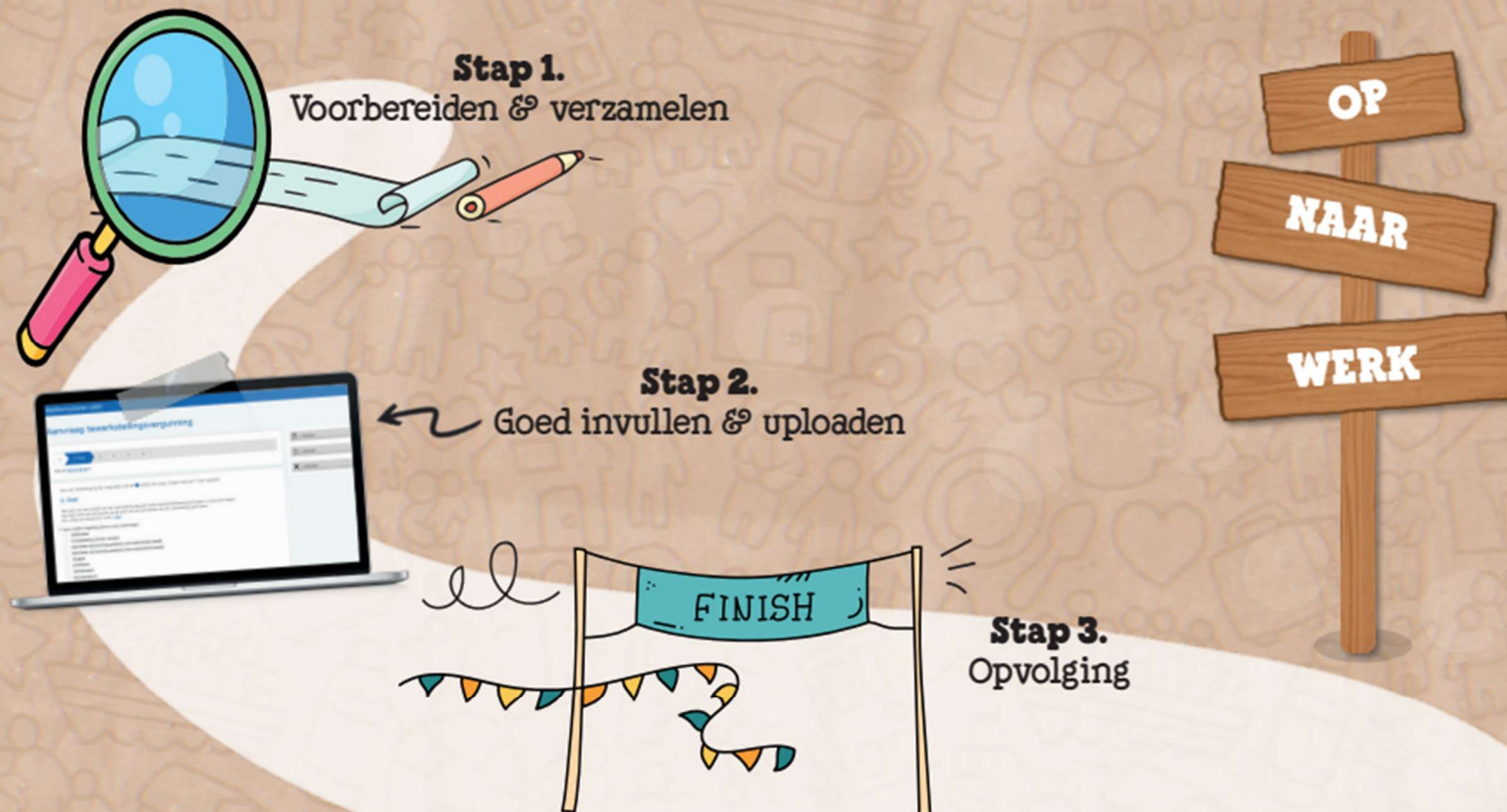
Wat gaat er mis?

Veel werkgevers weten niet dat mensen die nog in procedure zitten, vaak ook al wel mogen werken. Zo blijft veel talent te lang onbenut. En als werkgever en nieuw talent elkaar dan toch gevonden hebben, moet er nog een aanvraag bij de overheid voor deze werknemer worden goedgekeurd. Voor sommige werkgevers is dit nieuw en spannend. Hopelijk helpt deze toolkit om de werkgever een steuntje in de rug te geven. Let's melt barriers together!

4. De toolkit

In 3 stappen naar een werkvergunning

Hoera – wat fijn dat je een nieuwe werknemer hebt gevonden!
En met deze toolkit is een werkvergunning zo aangevraagd.



4.1 Voorbereiding & verzamelen

Verzamel info over je werknemer

Help! Mijn nieuwe werknemer heeft een berg aan documenten die wij allebei niet begrijpen, wat nu? Geen zorgen – we got you! Dit zijn de belangrijkste dingen die je van tevoren moet checken of verzamelen.

Registratie datum checken

- In Nederland mag een asielzoeker pas na 6 maanden aan de slag. Je kunt je aanvraag pas indienen na deze 6 maanden en niet tijdens deze periode. Dit heeft te maken met de systemen en manieren van toetsen van de IND.

V-nummer registreren

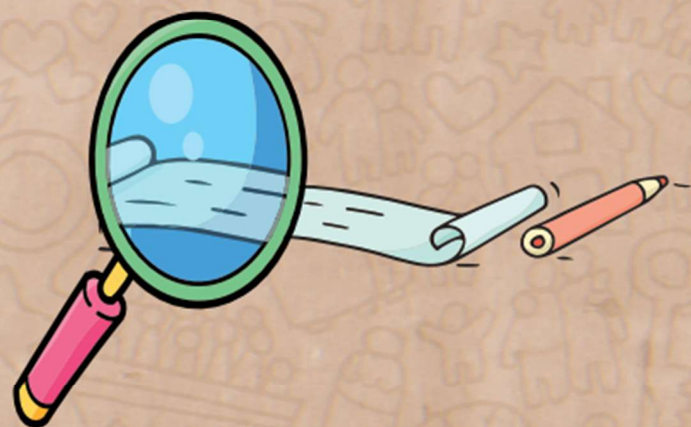
- Asielzoekers bezitten een V-nummer en een COA-zorgnummer. Het V-nummer is ter identificatie; het COA-nummer is voor de zorg. De normale procedure verloopt als volgt: Na identificatie door de IND in de aanmeldunit volgt registratie en toekenning van een V-nummer (bestaat uit 10 cijfers) aan de asielzoeker.



Het V-nummer

BSN opvragen

- Wacht even – heeft mijn nieuwe werknemer al een BSN-nummer, ook al loopt de procedure nog? Een BSN-nummer van je werknemer is op den duur handig voor jezelf en je werknemer, maar niet noodzakelijk om een aanvraag in te dienen.



Stap 1 – Voorbereidingen

Verwachtingen managen

Het UWV heeft in het uiterste geval 5 weken nodig om te beslissen over de werkvergunning. Manage daarom de verwachtingen in je team.



Belangrijk: zolang de procedureaanvraag van asiel nog loopt, mag je werknemer maximaal 40 uur per week werken. Zorg dat je je werknemer ook een contract aanbiedt dat hier rekening mee houdt en betaal natuurlijk marktconform.

Verzamel je eigen gegevens

Zet onder andere de volgende gegevens op een rijtje:

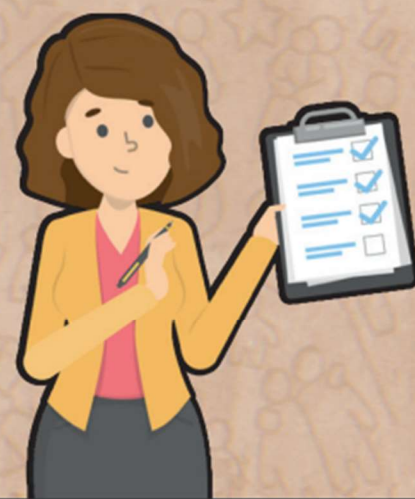
- Zorg dat de E-herkenning van je organisatie (niveau 3) geïnstalleerd is en dat de juiste personen gemachtigd zijn om de vergunning aan te vragen. E-herkenning is een soort DigiD voor bedrijven.
- RSIN en KVK nummer – dat vind je op meerdere plekken onder andere in het Handelsregister van de KVK.

Tot slot

Leg een concept arbeidsovereenkomst klaar.

Hierin moet staan

1. Naam, adres en vestigingsplaats van de werkgever
2. Naam van de functie van de werknemer
3. Persoonsgegevens van de werknemer
4. Het geboden brutoloon per maand - nee, niet netto!
5. Het aantal uren per week
6. De duur van het contract
7. De handtekening van de werkgever



4.1 Voorbereiding & verzamelen

Verzamel info over je werknemer

Bankrekeningnummer

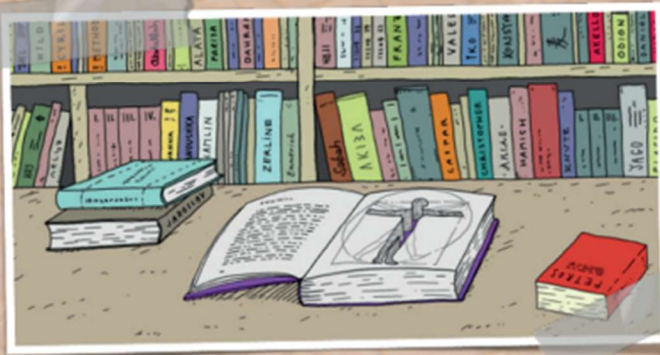
Vraag naar je werknemer's bankrekening – het kan zijn dat hij of zij deze nog niet heeft.

Het goede nieuws is dat zij dit wel kunnen openen met hun identiteitskaart (W-document) via het BSN!

www.mycoa.nl/en/content/how-do-i-open-my-own-bank-account

Omgaan met persoonsgegevens

Persoonsgegevens: nog zo'n belangrijke, juist in deze situatie! [Hier](#) vind je een refresher rondom het bewaren persoonsgegevens en [hier](#) vind je info over het bewaren van kopieën van ID bewijzen. Deze gelden ook voor je nieuwe werknemer. Eigenlijk zijn de regels hetzelfde als bij elke andere werknemer.



Wel zo belangrijk om te onthouden!

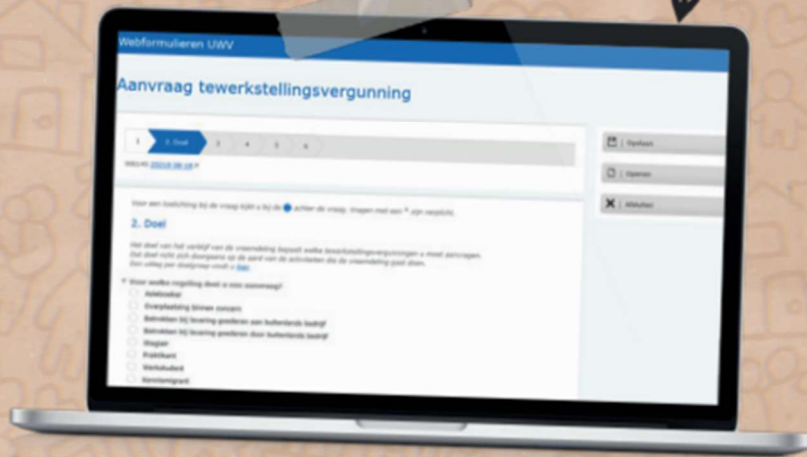
4.2 Goed invullen

(30 min)

Stap 2 – Goed invullen en insturen

Nu je alle belangrijke details hebt verzameld, kun je als een speer door de aanvraag heen.
Begin je proces voor de Tewerkstellingsvergunning [hier](#).

Vergeet niet regelmatig op te slaan rechts boven



Vul het formulier zo nauwkeurig mogelijk in aan de hand van je voorbereidend werk in Stap 1.

Let op: Vergeet niet de arbeidsovereenkomst ook mee te sturen. Een kloppende arbeidsovereenkomst is heel belangrijk om goedkeuring te krijgen.



Stap 3 – Opvolgen

**Binnen 5 weken ontvang je bericht van het UWV over je aanvraag.
Houd het online werkgeversportaal en de ouderwetse brievenbus in de gaten.**

Goedgekeurd?

- Hoera! In je online werkgeversportaal vind je de vergunning. Informeer je werknemer dat de vergunning binnen is en geef hem of haar een kopie mee.
- Onderteken het contract samen met je nieuwe werknemer & jullie kunnen beginnen!



Nog niet goedgekeurd?

Je ontvangt online een brief waarin een 'voornemen tot afwijzing' staat.

Help!

Grote kans dat er nog gegevens ontbreken. In de brief staat vermeld wat er nog mist. Stuur deze zo snel mogelijk op. Binnen 2 weken krijg je opnieuw antwoord.

Toch afgewezen? De reden tot afwijzing is meestal

- Het gebruik maken van een brutoloon dat niet volgens de CAO is;
- Het ontbreken van persoonlijke gegevens van de werkgever of werknemer;
- Een vorige werkgever is vergeten de vergunning voor deze werknemer in te trekken;
- Werknemer is nog niet 6 maanden in Nederland op de datum van de aanvraag.

Niet duidelijk wat nog ontbreekt? Bel de UWV medewerker genoemd in de brief. Neem vervolgens contact op met je werknemer en houd hem of haar op de hoogte hiervan.

Je ontvangt meestal na 2 weken goedkeuring (Hoera!) of afkeuring. Bij afkeuring mag je vervolgens nog in bezwaar gaan.

Stap 3 – Opvolgen

Een heads up!

De nieuwe werknemer krijgt bij goedkeuring een Nederlandstalige brief van het COA (de Reba verklaring) met de voorwaarden, onder andere dat van het salaris een deel wordt ingehouden voor de kosten van de opvang. Meer informatie daarover vind je [hier](#). Ook zal het COA jou vragen om binnen 2 weken na aanvang van de werkzaamheden een loonstrook mee te geven, hou hier dus rekening mee.

Als er iets tussenkomt...

Tip! Als je toch minder werk hebt dan gedacht of als je werknemer naar een ander azc is verhuisd, trek dan de vergunning weer in! Anders mag je werknemer niet ergens anders aan de slag in die periode.

Meer informatie

Sites

- E-herkenning toevoegen: [Inloggen met eHerkenning op het werkgeversportaal | UWV | Werkgevers](#)
- [Speciale voorwaarden per categorie | UWV | Werkgevers](#)

Contact

- UWV TWV postadres - Postbus 16140, t.a.v. Bureau TWV/AJD, 2500 BC Den Haag
- UWV Klantencontact - tel. 088-8982070
- [Advocaten - Experts Bezwaarschrift](#)

Waar vind ik vluchtelingtalent?

- [Refugee Talent Hub](#)
- [VluchtelingenWerk Nederland](#)
- [Refugee Start Force](#)
- [Home - Refugee Company](#)
- [Delitelabs](#)
- [Refugee Connect](#)

Overige links voor werkgevers

1. Geen BSN-nummer?

-Neem contact op met het desbetreffende AZC

<https://www.coa.nl/nl/contact>

2. Vacature invullen?

-Futurework

<https://www.futurework.nl/>

3. Ondersteuning nodig?

-UAF

<https://www.uaf.nl/>

4. Inclusief werken?

-Newbees

<https://new-bees.org/>

5. Overige links

-RefugeeWork

<https://www.refugeework.nl/nl>

-Refugee Talent Hub

<https://refugeetalenthub.com/>



Succes!



**Let's
get to
work!**

(Ben & Jerry's, z.d.).

Aan het werk in Nederland

TOOLKIT VOOR ASIELZOEKERS



Inhoud toolkit

- 1 Inleiding
- 2 Waarom is een toolkit handig?
- 3 Waar liggen de uitdagingen?
- 4 De checklist
- 5 Waar kan ik werk vinden?
- 6 Meer informatie



zeggan. Maar de wet bepaalt dat asielzoekers niet meer dan 24 weken per jaar mogen werken. Dat moet anders, vindt ondernemer Maarten van Parhuis uit Harderwijk. Hij pleit voor een aanpassing van de wet. 'Die beperking van 24 weken moet heel snel geschrapt worden'.

grootst onbenutte arbeidspotentieel'

Nieuw van Eib
Harderwijk

Sinds meer bedrijven in de regio huren nu een groep asielzoekers, die ondernemer Maarten van Parhuis uit Harderwijk met de vraag naar meer werk voor deze groep asielzoekers, hij is opgevoerd van 24 weken, om te zorgen dat deze asielzoekers een baan vinden. Hij pleit voor een aanpassing van de wet. 'Die beperking van 24 weken moet heel snel geschrapt worden'.

Tussen
Hij weet waarom hij het heeft, Van Parhuis werkt samen met het asielzoekerscentrum van Harderwijk. Hij pleit voor een aanpassing van de wet. 'Die beperking van 24 weken moet heel snel geschrapt worden'.

Er is in veel sectoren vraag naar werk. Mensen in het aac zijn zeer gemotiveerd

Maarten van Parhuis, ondernemer

grootst onbenutte arbeidspotentieel' is de titel van een artikel in de krant 'De Persgroep' dat is geschreven door de journalisten van de Persgroep. Het artikel gaat over de vraag naar meer werk voor de groep asielzoekers, die ondernemer Maarten van Parhuis uit Harderwijk met de vraag naar meer werk voor deze groep asielzoekers, hij is opgevoerd van 24 weken, om te zorgen dat deze asielzoekers een baan vinden. Hij pleit voor een aanpassing van de wet. 'Die beperking van 24 weken moet heel snel geschrapt worden'.

1. Inleiding

- RefugeeConnect helpt en adviseert werkgevers hoe ze bewoners van het AZC, die in de procedure voor een verblijfsvergunning zitten, in dienst kunnen nemen.
- RefugeeConnect begeleidt diezelfde bewoners naar werk en biedt daarbij ondersteuning aan.
- RefugeeConnect vecht via lobby en/of [juridische stappen](#) beperkende maatregelen en beperkende wetgeving aan, zodat asielzoekers kunnen werken gedurende de tijd dat ze in de procedure voor een verblijfsvergunning zitten.



2. Waarom is een toolkit handig?

Op het moment dat je als asielzoeker zes maanden in de asielprocedure zit, dan zou je in Nederland aan het werk mogen. Dit is alleen nog niet zo makkelijk als het lijkt vanwege de wet- en regelgeving.

Uit een onderzoek, dat wij in 2023 hebben laten uitvoeren, blijkt dat zowel werkgevers als asielzoekers belang hebben bij meer ondersteuning rondom het aangaan van een dienstverband.

Ben & Jerry's heeft [een toolkit](#) die werkgevers helpt bij het aangaan van een dienstverband en wij hebben nu een checklist voor asielzoekers ontworpen. Op deze manier willen wij op een simpele en eenvoudige manier uitleggen waar je aan moet voldoen voordat je in Nederland aan het werk kan. Wij vinden dit belangrijk, omdat wij jullie talent in Nederland goed kunnen gebruiken!



3. Waar liggen de uitdagingen?

1 Lang in het AZC wonen

Het kan lang duren voordat je te horen krijgt of je een verblijfsvergunning krijgt of niet en op het moment dat je een verblijfsvergunning hebt, dan kan het lang duren voordat er een huis beschikbaar is. Dit komt doordat er te weinig personeel is bij de IND en doordat er in Nederland een tekort is aan beschikbare huizen.

3 Werkgevers

Werkgevers weten weinig over de mogelijkheden die er zijn om met asielzoekers te werken. Daarnaast is er veel wet- en regelgeving waar werkgevers aan moeten voldoen. Dit kan er voor zorgen dat werkgevers het moeilijk vinden om met asielzoekers te werken. Hiervoor kan je de werkgever de toolkit van Ben & Jerry's geven. Dit geeft de werkgever namelijk simpele handvaten die hij kan volgen om jou aan te nemen.

2 Asielzoekers

Voordat je mag werken moet je aan veel voorwaarden voldoen. Daarnaast zijn er plichten waar je je aan moet houden. Het is goed om te weten aan welke voorwaarde je moet voldoen, waarom je aan deze voorwaarden moet voldoen en welke plichten je hebt. Goede informatie hierover voorkomt misverstanden bij zowel asielzoeker als werkgever.

4 Werk vinden en werken

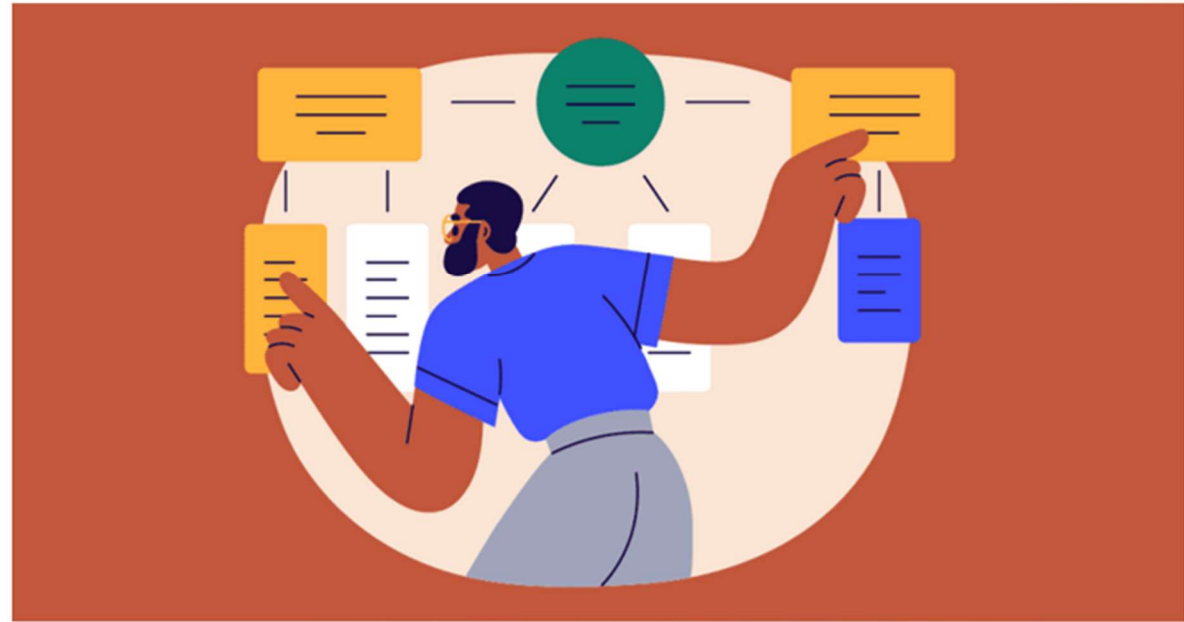
Door de voorwaarde is het lastiger om te werken. Tussen 2017 en 2021 werkte uiteindelijk maar zo'n [4 procent](#) van alle asielzoekers die konden werken.

Werken kan je alleen helpen om je dag zinvol te besteden. Werk heeft namelijk een grote invloed op je fysieke en mentale welbevinden. Daarnaast zorgt het er voor dat je sneller integreert in de Nederlandse maatschappij en dat geeft je een voorsprong op het moment dat je eventueel naar een eigen huis zou gaan. [Uit onderzoek](#) blijkt namelijk dat maar 45% van de statushouders uit 2014 in 2022 werk heeft.

Hoe eerder je begint met werken, hoe makkelijker werken voor je wordt op het moment dat je je eigen huis hebt.

Yes! Ik wil werken of ik heb werk gevonden 😊

Gebruik de checklist en je weet waar je aan moet voldoen en waarom je hier aan moet voldoen



4. De checklist

1 Ik ben rechtmatig in Nederland en heb geen Dublinclaim

In Nederland mag je pas werken als de IND je asielaanvraag minimaal 6 maanden in behandeling heeft. Dit is nodig, omdat de werkgever pas na 6 maanden een werkvergunning voor je kan aanvragen. Heb je een Dublinclaim of ben je niet rechtmatig in Nederland, dan mag je in Nederland niet werken.

JA

NEE

2 Ik maak gebruik van de Yoursafe app op mijn telefoon

De werkgever kan pas salaris op je bankrekeningnummer storten op het moment dat je gebruik maakt van de Yoursafe app.

<https://www.mycoa.nl/nl/wonen-bij-het-coa/geldzaken/yoursafe-account/wat-kan-ik-met-de-betaalpas-doen>

3 De werkgever heeft een tewerkstellingsvergunning (TWV) aangevraagd en deze is goed gekeurd

De werkgever is verplicht om een TWV aan te vragen, want zonder TWV mag een asielzoeker in Nederland niet werken.

Een TWV wordt alleen goedgekeurd als:

- De asielaanvraag ten minste 6 maanden in behandeling is*
- De werkgever minimaal het minimumloon betaald*
- De werkgever alle informatie juist heeft ingevuld*

****De aanvraag van een TWV wordt binnen maximaal 5 weken goed- of afgekeurd. Je kan dus nog niet gelijk aan het werk!!!***

JA

NEE

4 Ik heb het COA ingelicht dat ik ga werken

Je bent verplicht om het COA te vertellen dat je aan het werk gaat. Het COA zorgt namelijk voor jouw opvang en geeft je geld zodat je kan eten. Op het moment dat je zelf geld verdient betaal je mee aan de kosten voor de opvang van jou en eventueel je gezinsleden.

5 Ik lever maandelijks mijn loonstrook in bij het COA en betaal REBA

Elke maand moet je je loonstrookje bij een medewerker van het COA inleveren en een eigen bijdrage betalen voor de opvang. Doe je dit niet en komt het COA erachter dat je wel geld hebt verdient, dan moet je het openstaande bedrag van de vorige maanden alsnog betalen.

JA



Contract tekenen



5. Waar kan ik werk vinden?

1 Meedoenbalie AZC

AZC Luttelgeest

Woensdagmiddag 13:30-15:00

Plek:...

Contactpersoon: Frank van Keulen

3 Werkgevers

██████████	████████████████████
██████████	████████████████
██████████	████████████████
██████████	████████████████

2 Uitzendbureaus

Level1

██████████
██████████
████████████████

Daalder 2 Emmeloord

StanderGroep

██████████
██████████
██

Grote Voort 5

4 Internet

www.uwv.nl

nl.indeed.com

www.werckpost.nl

refugeetalenthub.com/

www.hackyourfuture.net

6. Meer informatie

Meer uitleg over werk?

Vraag om een afspraak met Frank van Keulen, coördinator van de Meedoenbalie of maak een afspraak met je casemanager

Stoppen met werk

Als je stopt met werk, dan moet de werkgever de TWV weer intrekken. Vraag je werkgever dit te doen, want anders kan je niet bij een andere werkgever werken.

CV maken

Ga je solliciteren? Neem dan je CV mee. Met je CV laat je overzichtelijk zien wat voor werkervaring je hebt. Je kan dit samen maken met je casemanager, maar je kan dit ook zelf doen.

Zelf een mooie CV maken? Kijk eens op www.canva.com

Bijlage 6 Berekening kosten

Basis berekening brutoloonkosten (incl. werkgeverslasten, inclusief 8,00 % vakantiegeld, voltijd 36 uur per week, uitgaande van 5 jaar werkervaring ± Euro 60.000 per jaar

Loonkosten interventie op basis van 24 uur teruggerekend op €3.400 per maand (€40.000 per jaar)

Geschatte locatiekosten €500 per maand

Kosten bijeenkomsten werkgevers en / of asielzoekers (10-20 per jaar) €2.500 per jaar

Overig (kilometervergoeding, administratie, onvoorzien, etc.) €2.000 per jaar

Totale jaarkosten COA interventie ± €51.300 per jaar

Geschat voor het COA te Luttelgeest bedragen de jaarkosten van de interventie ± €135 per asielzoeker (uitgaande van 250 asielzoekers die gemiddeld 8 maanden kunnen werken. Per jaar heeft dat dus betrekking op 375 asielzoekers).

Indien de interventie effectief is bedragen de inkomsten voor het COA te Luttelgeest ± €500 per gewerkte maand per alleenstaande asielzoeker, in kader van de REBA.

Zoals blijkt uit het onderzoek zijn er dus naast de mentale en fysieke voordelen voor de asielzoeker, mogelijke financiële voordelen voor het COA.