



Samenvatting onderzoek Wachten of werken?

Mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van asielzoekers en ondersteuning door G40-gemeenten

Waarom dit onderzoek?

- “**Meedoen vanaf dag één**” is een veelgehoord motto in het Nederlandse asieldebat. Vertraging in de toegang tot training en werk van kansrijke asielzoekers leidt tot het verlies van vaardigheden, vermindert welzijn en verkleint de kans op latere succesvolle arbeidsintegratie van asielzoekers wanneer zij statushouders zijn.
- Er is onder G40-gemeenten behoefte aan **inzicht in ervaringen in Nederland** met arbeidsparticipatieprogramma’s voor asielzoekers en in de mogelijkheden voor gemeenten om, samen met andere partijen, deze groep effectief naar werk te begeleiden.
- Het doel van dit onderzoek was om de ervaringen met, en resultaten van, arbeidsparticipatieprojecten gericht op asielzoekers in Nederland te bundelen. We analyseerden belemmeringen en kansen voor het opzetten en versterken van deze initiatieven en vertaalden deze naar **concrete handvatten en aandachtspunten voor gemeenten**.

Voor wie is dit rapport relevant?

- Beleidsmedewerkers en adviseurs (asielopvang, integratie, inburgering, participatie, werk en inkomen) in gemeenten
- Bestuurders in gemeenten
- COA, maatschappelijke organisaties, werkgevers

Asielzoekers en betaald werk: regelingen en cijfers

Voorwaarden om betaald werk te mogen verrichten:

- > 18 jaar
- asielvergunning > 6 maanden in behandeling
- persoon verblijft in COA voorziening
- werk onder marktconforme voorwaarden
 - + minstens minimumloon
- rechtmatig verblijf in Nederland

Als aan deze voorwaarden is voldaan, kan een tewerkstellingsvergunning (TWV) worden aangevraagd door de werkgever bij het UWV.

- Met de huidige wachttijden in de asielprocedure, zouden asielzoekers **tussen de 6 en 15 maanden lang kunnen werken**. Vanwege beperkingen in de toegang tot de arbeidsmarkt, bestaat deze periode voor de meesten echter uit **wachten** op een beslissing over hun asielaanvraag.
- In 2023 werden **22.706** asielaanvragen van mensen tussen de 18 en 65 jaar behandeld in de algemene of verlengde asielprocedure. Een groot deel van deze groep zou betaald werk kunnen verrichten.
- In 2023 werden 2016 tewerkstellingsvergunningen uitgegeven. Vanwege de afschaffing van de 24-weeken eis is het aantal TWV aanvragen in 2024 toegenomen.

Perspectieven stakeholders

Gemeenten, werkgevers, COA en maatschappelijke organisaties vertelden ons waarom arbeidsparticipatie voor asielzoekers belangrijk is:

- maatschappelijk en impact ondernemen
- sociaaleconomische bijdrage op lange termijn
- diversiteit op de werkvloer
- eigenwaarde
- arbeidstekorten
- gastvrijheid
- iedereen doet mee
- verdraagzaamheid
- maatschappelijk draagvlak
- zinvolle invulling van wachttijd
- behoefte aan fulltime arbeidskrachten
- minder aanspraak op bijstand
- bijdrage opvangkosten
- werkethos van asielzoekers
- welzijn
- zelfredzaamheid
- taalbenutting
- betere sfeer op azc
- kanselijkheid
- betere kans op succesvolle inburgering
- minder druk op voorzieningen


“Als je een asielzoeker aan werkt helpt, zet je al in op je toekomstige statushouder. Als je lang in procedure hebt gezeten waar je niks mag doen, dan raak je in een bepaalde passiviteit. Daar ben je niet uit van de één op de andere dag.”

– beleidsmedewerker gemeente –

Arbeidsparticipatieprojecten in gemeenten

Onderzochte G40-gemeenten ondersteunen de arbeidsparticipatie van asielzoekers, in samenwerking met COA en andere partijen, op drie manieren, van “lichte” inzet gericht op de korte route naar werk, tot de uitwerking van meer integraal gemeentelijk beleid:

Doel	Ondersteuning gericht op	Voorbeelden
Korte route naar werk	Bemiddeling: jobhunter matcht individuele asielzoeker met werkgever	Haarlemmermeer, Enschede, arbeidsmarkt-regio Midden-Utrecht
Korte route naar werk en ontwikkelen van aanpak	Bemiddeling, aandacht voor doelgroepen, verbinding met omgeving, doorlopende lijn met inburgering	Almere, Assen, Maastricht, Dordrecht, Arnhem
Integratie op lange termijn	Gemeentelijk meervoudig participatiebeleid: taallessen, betaald werk, dagbesteding, verbinding met maatschappelijke initiatieven, maatschappelijke partners	Eindhoven, Venlo


 Benodigde investering: capaciteit, middelen, samenwerking

Inzichten

- Veel pilots in beginfase, geen systematische evaluatie, weinig data, geen **onderscheid tussen asielzoekers en statushouders**.
- Aantal plaatsingen zegt weinig: ook **data nodig** over duur arbeidsrelatie, kwaliteit en passendheid van werk en werkrelaties, inclusie en integratie, ervaringen werkgevers, uitval etc.
- Voorbeelden **kwalitatieve resultaten**: tevredenheid werknemer en werkgever, veranderde perceptie werkgevers t.o.v. nieuwkomers.

→ Resultaten worden beïnvloed door:

- Draagvlak en capaciteit gemeente.
- Inzet op betaald werk bij COA: verschilt per locatie
- Fysieke locatie/afstand tot werkgevers.
- Type locatie: kans om in te zetten op werk en participatie verschilt: noodopvang, bestaand of nieuw azc, samenstelling bewonersgroep.
- Bemiddelaar/intermediair die de doelgroep goed kent.
- Samenwerking lokale maatschappelijke initiatieven.
- Ervaring van werkgevers met diverse doelgroepen.
- Beperkingen in wet -en regelgeving.

Conclusies

- Opvangsysteem is nog niet ingericht op vroege participatie van kansrijke asielzoekers.
- Er is aanleiding om arbeidsparticipatie van asielzoekers te bevorderen.
- Verantwoordelijkheden en rollen nog niet belegd, twijfels over uitvoerbaarheid en kosten-batenverhouding.
- G40-gemeenten verkennen wat wél mogelijk is om te komen tot korte route naar werk of inzet op duurzame integratie via werk.
- Opvangdoelen en participatiedoelen lijken zich het beste te verenigen in de COA Meedoenbalies zolang er geen structurele benadering bestaat.
- Basisvoorwaarde voor elk initiatief: intensieve samenwerking en afstemming tussen partijen en bouwen van connecties tussen beleidsdomeinen.
- Meer inzicht nodig in korte en lange termijn effecten van arbeidsparticipatieprojecten om beleid te informeren.

Lessen en adviezen aan G40-gemeenten



Wat zijn de aandachtspunten bij het opzetten of versterken van arbeidsparticipatieprojecten gericht op asielzoekers?

Vorbereiding:

1. Startpunt: draagvlak, capaciteit, samenwerking en een lerende benadering.
2. Verken de profielen en ambities van azc-bewoners.
3. Gebruik lessen van arbeidsparticipatieprojecten gericht op statushouders.
4. Onderzoek wat verschillende ondernemers drijft, betrek en ondersteun ze.
5. Betrek de juiste bemiddelaar; versterk uitwisseling, leren en training.
6. Onderzoek de mogelijkheden voor regionale samenwerking.

Versterken van de interesse van werkgevers – de rol van gemeenten:

- Informatievoorziening
- Koplopers een podium geven en blijven volgen
- Ervaringsdeskundigheid van asielzoekers inzetten (bijv. bij bemiddeling en ondersteuning)
- Erkennen en waarderen van maatschappelijke bijdragen van ondernemers

Vergroten effectiviteit:

7. Bied maatwerk in de ondersteuning van (arbeids)participatie op zoek naar passende vorm.
8. Besteed aandacht aan kwetsbaarheid, veiligheid en sociaalpsychologische begeleiding.
9. Blijf inzetten op sociale verbinding en maatschappelijk draagvlak.



Waar kunnen bestuurders op gemeentelijk en regionaal niveau op sturen?

1. Structurele afspraken met COA over de koppeling van werk- en verblijfplaats op gemeentelijk of regionaal niveau.
2. Sterkere verbinding tussen asiel/migratiebeleid en lokale/regionale arbeidsmarkt en economie.



Waar zijn landelijke afspraken voor nodig?

1. Betere samenhang tussen het opvangsysteem en het inburgeringssysteem om uitval en kansenongelijkheid van asielzoekers en statushouders tegen te gaan.
2. Betere toegang tot eenduidige informatie over mogelijkheden en procedures voor alle partijen.
3. Wettelijke en administratieve aanpassingen.
4. Landelijke regie en samenwerking.

Onderzoeksmethoden

- Kwalitatief verkennend onderzoek.
- Bureauonderzoek, interviews en focusgroep met in totaal 22 personen*, congres en workshops.
- Thematische analyse, o.a. gebruik van thema's uit eerder onderzoek Regioplan (2023).
- Klankbordgroep uit de G40 themagroep Vergunninghouders en Asiel Periode: januari-juni 2024.

*Gemeenteambtenaren G40 gemeenten, vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties, werkgevers, COA, WSP, en arbeidsmarktregio.

Uitgave: Platform31, September 2024. **Onderzoekers:** Elsbet Lodenstein, Eva Vermeulen en Simone 't Hooft.