

ASIELZOEKERS SNELLER AAN HET WERK

PLAN VAN AANPAK

Inleiding

Op 29 november 2023 heeft de Raad van State de uitspraak gedaan dat asielzoekers meer mogelijkheden moeten krijgen om te kunnen werken in Nederland. Het besluit van de Raad van State stelt asielzoekers in staat om volledig deel te nemen aan het arbeidsproces, zonder restrictie van maximaal 24 weken arbeid per jaar.

Naar aanleiding van deze uitspraak heeft de Enschedese gemeenteraad de motie 'Ook asielzoekers sneller aan het werk' aangenomen. Daarmee heeft het college drie opdrachten gekregen:

- Te onderzoeken of ook de gemeente Enschede, in navolging op de gemeenten Rotterdam en Gouda, kan starten met het versneld verstrekken van BSN-nummers aan asielzoekers zodat zij sneller aan het werk kunnen, en indien mogelijk direct te starten met een pilot;
- Te onderzoeken of de pilot van de gemeente Gouda "iedereen doet mee" ook voor de gemeente Enschede wenselijk, haalbaar en betaalbaar is
- Te onderzoeken in welke sectoren niet alleen statushouders (motie 'statushouders sneller aan het werk') maar ook asielzoekers tijdens het asieltraject al succesvol aan het werk kunnen en welke (grote) werkgevers zich hieraan willen committeren en dit plan voor de zomernota 2024 voor te leggen aan de raad.

Leeswijzer

Met dit plan van aanpak kijken we hoe we de kansen op de arbeidsmarkt van asielzoekers in het AZC in Enschede kunnen vergroten. In dit plan gaan we in op de Enschedese situatie en de regelgeving waar asielzoekers die willen werken mee te maken hebben (hoofdstuk 1), wat er uit landelijk onderzoek al bekend is over arbeidstoeleiding van asielzoekers (hoofdstuk 2); en beschrijven we hoe we middels een praktische insteek zicht willen krijgen op wat nodig is en wat werkt, en hoe de resultaten van deze werkwijze inzichtelijk worden gemaakt (hoofdstuk 3).

1. Asielzoekers aan het werk in Enschede

1.1 Asielopvang Enschede

De afgelopen jaren heeft de gemeente Enschede verschillende keren tijdelijke (crisis)noodopvang geboden aan asielzoekers. Op 20 maart 2023 heeft de gemeenteraad de motie 'Onder voorwaarden meewerken aan asielopvang' aangenomen. Daarmee heeft het college de opdracht gekregen om, door middel van afspraken met de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid en met het COA, asielopvang voor 550 asielzoekers in Enschede voor een periode van 5 jaar mogelijk te maken.

Na een onderhandelings traject met de staatssecretaris en het COA, heeft het college op 23 juni 2023 de resultaten daarvan aan de gemeenteraad voorgelegd in een raadsvoorstel dat op 3 juli 2023 is aangenomen. Op 24 juli 2023 zijn de eerste bewoners naar de tijdelijke opvang op Vliegveld Twenthe verhuisd. In de tweede helft van 2024 opent de reguliere opvanglocatie aan de Parkweg.

1.2 Regelgeving om te werken als asielzoeker¹

Hoewel de 24-wekeneis is komen te vervallen, gelden er nog wel andere regels voor asielzoekers die willen werken.

- De asielaanvraag moet minstens 6 maanden in behandeling zijn.
- Werken kan alleen als de werkgever een tewerkstellingsvergunning (TWV) heeft. Dit is een document dat aantoont dat een asielzoeker mag werken.
- Voor het openen van een Nederlandse bankrekening (t.b.v. uitbetaling van het salaris) heeft een asielzoeker een BSN nodig.
- Wanneer een asielzoeker werk heeft, dan betaalt hij/zij een eigen bijdrage aan het COA, onder meer voor de kosten van de opvang. Dit gaat volgens de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoeker (REBA)².

1.3 Arbeidspotentieel in de Enschedese opvang

Verreweg het grootste deel van de bewoners van het AZC in Enschede zijn tussen de 18 en 64 jaar. Ruim 85% van de bewoners valt dus, gelet op de leeftijd, onder de potentiële beroepsbevolking. Het is echter niet zo dat iedereen in deze groep aan het werk kan, omdat:

- De asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling moet zijn;
- Een deel van de bewoners op het AZC niet in Nederland mag blijven, maar een toekomst krijgt in het land van herkomst of in een ander Europees land (Dublinclaimanten);
- Een deel van de bewoners al statushouder is: zij mogen wel werken, en hebben niet te maken met belemmeringen in wet- en regelgeving voor arbeidsparticipatie.

2. Landelijke onderzoeken: Kansen, belemmeringen en ervaring opdoen

In het afgelopen jaar zijn meerdere onderzoeken gedaan naar asielzoekers en werk, specifiek naar de kansen en belemmeringen die hierbij komen kijken.

Zo heeft Regioplan³ vorig jaar onder andere in kaart gebracht in welke sectoren asielzoekers aan het werk komen, welke motieven asielzoekers hebben om aan het werk te gaan, en met welke zij te maken krijgen. SEO Economisch Onderzoek⁴ heeft een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) uitgevoerd om de impact van ruimere werkmogelijkheden voor asielzoekers te onderzoeken. De analyse toont aan dat ruimere werkmogelijkheden voor asielzoekers leiden tot aanzienlijke maatschappelijke baten, zoals hogere arbeidsparticipatie en betere integratie, terwijl de extra maatschappelijke kosten minimaal zijn.

Tot slot doet Platform31 onderzoek naar de ondersteuning van arbeidsintegratie van asielzoekers. Dit onderzoek richt zich op de huidige geboden ondersteuning van asielzoekers bij het aan het werk gaan, en belemmeringen en oplossingsrichtingen voor duurzame arbeidsintegratie van asielzoekers. Het eindproduct, een kennisoverzicht, wordt na de zomer verwacht. De Enschedese werkwijze wordt daarin meegenomen.

In dit hoofdstuk gaan we in op de meest relevante bevindingen uit de onderzoeken van Regioplan en SEO Economisch Onderzoek. Deze onderzoeken geven handvatten voor de Enschedese aanpak, omdat we hiermee op voorhand rekening kunnen houden en mogelijk belemmeringen weg kunnen nemen of verkleinen. Op dit moment zijn er geen (tussen)resultaten gepubliceerd met betrekking tot het onderzoek van Platform31.

2.1 Sectoren

De krapte op de arbeidsmarkt draagt eraan bij dat er ook voor asielzoekers meer kansen ontstaan om aan het werk te komen. Dit geldt in principe voor alle sectoren. Asielzoekers kunnen, net als statushouders, een deel van de tekorten op de arbeidsmarkt opvullen. Het is vanzelfsprekend dat beroepen die zwaardere eisen

¹ Rijksoverheid [Mogen asielzoekers werken? | Rijksoverheid.nl](#)

² COA [Eigen bijdrage aan de opvang \(Reba\) | MyCOA](#)

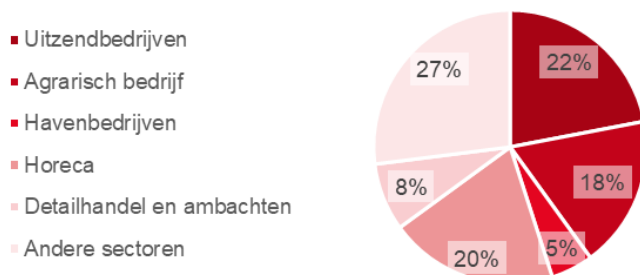
³ Regioplan, 11 april 2023 [Eindrapport Belemmeringen asielzoekers \(regioplan.nl\)](#)

⁴ SEO Economisch Onderzoek, maart 2024 [RUIMERE WERKMOGELIJK-HEDEN ASIELZOEKERS \(seo.nl\)](#)

stellen aan het taalniveau of een vakopleiding, minder voor de hand liggen als eerste stap op de arbeidsmarkt voor statushouders of asielzoekers. Wel merken we dat werkgevers vaker openstaan voor kandidaten waarbij een extra stap moet worden gezet om het werken mogelijk te maken. Dit kan voor asielzoekers dus voor meer kansen op de arbeidsmarkt leiden.

In onderstaande figuur zijn de meest voorkomende sectoren (landelijk) waarin asielzoekers met een tewerkstellingsvergunning (TWV) werkzaam zijn. De meeste asielzoekers met een TWV werken via een uitzendbureau. Het ligt in lijn der verwachting dat mensen via die bureaus in de praktijk (ook) werken in de andere genoemde sectoren.

Top 5 sectoren waar asielzoekers met een TWV werkzaam zijn



2.2 Motieven

Uit onderzoek blijkt dat onderstaande motieven voor asielzoekers en werkgevers een rol spelen bij het aan het werk gaan:



Asielzoeker



Financieel

Onderhouden van zichzelf en/of het gezin



Verveling tegengaan

Iets te doen hebben, werkritme opbouwen en nuttig zijn voor de samenleving



Nederlandse samenleving

Nederlandse taal leren en contacten opbouwen



Werkgever



Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Kansen bieden aan kwetsbare groepen



Arbeidsmarktcrappe

Asielzoekers kunnen een deel van de tekorten op de arbeidsmarkt opvullen.

2.3 Kansen

Ruimere werkmogelijkheden voor asielzoekers leiden tot substantiële maatschappelijke baten waar nauwelijks extra maatschappelijke kosten tegenover staan. De belangrijkste maatschappelijke baten zitten in een hogere nationale productie en toegevoegde waarde doordat asielzoekers zowel als asielzoeker en later ook als statushouders (vaker en meer) werk uitvoeren. Die toegevoegde waarde komt als loon, consumptie en belasting terecht bij verschillende partijen in de samenleving. Bovendien dragen asielzoekers die werken meer bij aan de kosten van hun opvang en doen zij later als statushouders minder vaak een beroep op de bijstand.

Daarnaast zijn er nog extra niet-gekwantificeerde baten, omdat werkende asielzoekers gezonder en gelukkiger zijn, sneller integreren en ook op andere manieren dan via werk een grotere bijdrage leveren aan de Nederlandse samenleving.

2.4 Belemmeringen

Hoewel de 24-weken eis inmiddels is vervallen, zijn er nog een aantal andere belemmeringen die de arbeidstoeleiding van asielzoekers bemoeilijkt. Hieronder worden de meest genoemde belemmeringen toegelicht. Ook lichten we toe hoe we hier in de Enschedese aanpak – waar mogelijk – mee omgaan:

Wet- en regelgeving:

- **Wachttijd van 6 maanden:** asielzoekers komen pas na 6 maanden in de procedure in aanmerking voor een tewerkstellingsvergunning. Mensen kunnen hierdoor verder van de arbeidsmarkt komen te staan.
- er is veel **onbekendheid met het aanvraagproces** van de verplichte TWV voor werkgevers. Daarnaast is de wachttijd voor uitsluitel over de eventuele toekenning 5 weken.
- Regeling Eigen Bijdrage (Reba): asielzoekers die inkomsten uit arbeid hebben, moeten een vergoeding betalen voor de kosten van de opvang. De **hoogte van die bijdrage is niet duidelijk**, mede omdat deze afhankelijk is van de gezinssamenstelling. Daarnaast blijkt dat het COA de financiële bijdrage vaak pas maanden later in rekening brengt.

Maatschappelijke context:

- De **informatievoorziening is ontoereikend** voor zowel asielzoekers als werkgevers. Dit leidt tot onwetendheid over werken bij zowel asielzoekers als werkgevers.
- Er is **geen sprake van een ondersteunings- of begeleidingsstructuur** voor de doelgroep asielzoekers bij de toeleiding naar arbeid. Zowel COA als gemeenten hebben hierin geen verantwoordelijkheid.
- **Problemen bij het krijgen van een BSN:** Een BSN is nodig om een bankrekening te kunnen openen.

Individuele context:

- **Bepaalde beheersing Nederlandse taal:** asielzoekers spreken logischerwijs de Nederlandse taal nog slechts zeer beperkt.
- De vluchthistorie kan gepaard gaan met **psychische problematiek**. Soms is er tijd nodig om daarvan te herstellen.
- Er kan sprake zijn van **cultuurverschillen**, wat belemmerend kan werken.



Acties om belemmeringen weg te nemen in de Enschedese werkwijze

Aanvraagproces: Duidelijkheid verschaffen over het aanvraagproces door de juiste informatie van het UWV in kaart te brengen. Samen met communicatie zorgen we voor een helder en begrijpelijk document dat aan werkgevers verstrekt kan worden.

Hoogte REBA: We gaan met COA in gesprek en kijken wat mogelijk is: kan informatie over de specifieke, eigen bijdrage eerder worden gegeven? Is het mogelijk om per persoon een berekening van de eigen bijdrage te maken? Kunnen mensen worden voorgelicht over het moment waarop de eigen bijdrage moet worden betaald? Kan dat moment naar voren worden gehaald?

Informatievoorziening: Duidelijkheid verschaffen over de mogelijkheden en onmogelijkheden. Samen met communicatie en het COA zorgen we voor een helder en begrijpelijk document dat aan asielzoekers en werkgevers verstrekt kan worden.

Begeleiding: Door de opzet van het spreekuur, de informatieverstrekking en de actieve benadering van werkgevers, is er wel sprake van ondersteuning en begeleiding.

BSN: Het COA geeft aan dat er voor de AZC-locatie Enschede geen problemen zijn met het tijdig verkrijgen van een BSN. Hier is dus op dit moment geen actie op nodig. Uiteraard blijven we ontwikkelingen rondom de wachttijd op een BSN nauwgezet in de gaten houden, en wanneer nodig wordt het starten met versneld verstrekken van BSN-nummers alsnog verder onderzocht.

3. Werkwijze

3.1 Spreekuur op het AZC en inzet van de werkgeversdienstverlening

Om inzicht te krijgen in de kansen en belemmeringen bij arbeidsbemiddeling van asielzoekers, zijn we medio maart 2024 gestart met een spreekuur op het AZC. Dit doen we in afstemming met het COA. We willen de aanpak in samenwerking stroomlijnen. Daarmee vergroten we de kans op een succesvolle integratie en maken we meteen impact. Daarbij sluiten we aan bij de al bestaande, wekelijkse 'Meedoenbalie'. De werkgeversdienstverlening van Werkplein Twente wordt ingezet bij het matchingsproces.

In het land zijn inmiddels meer gemeenten bezig met het opzetten of uitproberen van een werkwijze om asielzoekers sneller aan het werk te helpen. In veel gevallen wordt er, net als bij de pilot 'Iedereen doet mee' in Gouda, aangesloten bij de Meedoenbalie van het COA. Door welke partij dit wordt gedaan verschilt: bij de pilot van de gemeente Gouda werken medewerkers van het COA en de gemeente samen om asielzoekers door middel van maatwerkinitiatieven te activeren. Ook andere gemeenten kiezen voor de inzet van eigen personeel voor de bemiddeling richting de arbeidsmarkt. Er zijn ook voorbeelden van gemeenten hier uitzendbureaus voor inzetten. In Enschede gebruiken we de werkgeversdienstverlening van Werkplein Twente.

De komende maanden houden we dit spreekuur in stand. Gedurende de periode tot na de zomer wordt een Adviseur Werk vrijgespeeld om het spreekuur op te zetten, contacten met werkgevers te leggen en de match met asielzoekers mogelijk te maken. Dit wordt bekostigd uit de reguliere middelen van de Participatiewet. We werken nauwgezet samen met de betrokken partijen om te waarborgen dat alle wettelijke vereisten worden nageleefd. Iedere maand vindt evaluatie plaats tussen uitvoering en beleid, waarbij de voortgang wordt besproken en eventuele knelpunten worden geïdentificeerd en aangepakt. Na de zomer vindt vervolgens een uitgebreide evaluatie van deze aanpak plaats met alle betrokken partijen.

Eerste ervaringen

Sinds medio maart heeft de Adviseur Werk van de werkgeversdienstverlening gewerkt aan de bemiddeling van asielzoekers, gevestigd in de noodopvang in Enschede, naar passende werkgelegenheid. Deze eerste ervaringen zijn buitengewoon positief.



47 gesprekken

De asielzoekers die gesproken zijn, zijn positief over de hulp en dankbaar voor de kansen die zij krijgen. Veel van hen spreken de Engelse taal goed, waardoor hun kansen op werk sterk toenemen.



10 werkgevers

Tien verschillende werkgevers hebben inmiddels één of meerdere asielzoekers in dienst, of hebben een tewerkstellingsvergunning aangevraagd.



16 banen

Er zijn inmiddels 16 asielzoekers aan het werk, of kunnen aan het werk zodra de TWV is toegekend.

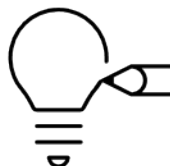
Deze succesvolle plaatsingen zijn gedaan in verschillende sectoren. De meeste plaatsingen zijn gedaan in de horeca, schoonmaak en installatietechniek.



Samenwerking

We zijn met diverse werkgevers in gesprek om ons netwerk verder uit te breiden en nog meer kansen te creëren.

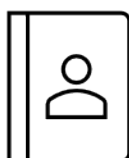
Bovendien verloopt de samenwerking met de mensen van het COA tot nu toe soepel en constructief. Deze samenwerking draagt positief bij aan het vlotte verloop.



Kansen en obstakels

De meeste ondernemers zijn over enthousiast over het in dienst nemen van deze mensen. Wel worden we ook geconfronteerd met een aantal obstakels: onbekendheid over asielzoekers en procedures rondom de TWV zijn daarbij de belangrijkste uitdagingen.

We gaan in gesprek met werkgevers om deze barrières te doorbreken en bewustwording te vergroten. Ook bieden we ondersteuning bij de aanvraag van TWV's.



Veelbelovende CV's

Inzet communicatie

Eén van de belemmeringen in de arbeidstoeleiding van asielzoekers is de ontoereikende informatievoorziening. Een gevolg hiervan is de onwetendheid rondom (on)mogelijkheden om te gaan werken (asielzoeker), of om te werken met de asielzoeker (werkgever).

Om zowel asielzoekers als werkgevers goed te informeren over de mogelijkheden en richtlijnen, werken we aan heldere communicatie hierover. In de vorm van een infographic worden werkgevers geïnformeerd over de (aanvraag van een) tewerkstellingsvergunning. Voor asielzoekers wordt een infographic gemaakt waarin wordt uitgelegd wat het voor hen betekent om te gaan werken in Nederland. Daarbij wordt ingezet op cultuur sensitieve communicatie.

3.2 Onderzoeksvragen

Met deze werkwijze willen we antwoord krijgen op de volgende vraag:

Wat is er nodig om asielzoekers en werkgevers zo goed mogelijk te ondersteunen in de arbeidstoeleiding van asielzoekers?

Deze vraag wordt beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

- Hoeveel asielzoekers zijn met deze aanpak aan het werk gekomen en in welke sectoren?
- Wat zijn de ervaringen van de asielzoekers, werkgevers, gemeente en het COA?
- Welke kansen zien we in de arbeidstoeleiding van asielzoekers?
- Welke belemmeringen komen we tegen? In hoeverre (en hoe) zijn deze op te lossen?
- Zijn naar werk begeleide asielzoekers die hun status hebben gekregen, nog steeds aan het werk?
- In hoeverre zijn de communicatiemiddelen effectief in het bereiken van de doelgroep?
- Hoe zou voortzetting van de aanpak er uit moeten zien?
- Welke randvoorwaarden en kosten zijn daaraan verbonden?

3.3 Betrokken partijen en hun rollen

Er zijn meerdere partijen en organisaties betrokken bij de arbeidstoeleiding van asielzoekers:



Asielzoeker

Asielzoekers mogen met de nieuwe regeling meer dan 24 weken per jaar werken. Wel geldt dat hun asielaanvraag minstens zes maanden in behandeling moet zijn. Ook moet de asielzoeker beschikken over een BSN.



Werkgever

Asielzoekers mogen alleen werken als de werkgever een tewerkstellingsvergunning heeft. De werkgever moet deze zelf aanvragen bij het UWV.



Immigratie- en Naturalisatiedienst
Ministerie van Veiligheid en Justitie

COA en IND

Het COA en de IND zorgen gezamenlijk voor een tijdige inschrijving in de BRP en het verkrijgen van een BSN. Daarnaast voorziet het COA de gemeente van belangrijke informatie met betrekking tot behoeften, vaardigheden, cultuur en achtergrond van asielzoekers.



Gemeente

De gemeente zet vanuit de werkgeversdienstverlening in op de bemiddeling van asielzoekers naar werk.

Daarnaast zorgt de gemeente voor heldere communicatie richting werkgevers en asielzoekers, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt en wat er geregeld moet zijn voordat een asielzoeker bij een werkgever aan de slag kan.

3.4 Resultaat

Het doel van deze aanpak is om op pragmatische wijze inzicht te krijgen in wat voor zowel asielzoekers zelf als voor werkgevers, nodig is om asielzoekers sneller aan het werk te krijgen.

Op basis van de ervaringen met het spreekuur en de uitgebreide evaluatie na de zomer, volgt een advies over welke sectoren kansrijk zijn voor de arbeidstoeleiding van asielzoekers; hoe de werkwijze op een duurzame manier vorm gegeven kan worden en welke inzet en middelen hier voor de lange termijn voor nodig zijn. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de evaluatie van de Enschedese arbeidsmarktaanpak (EAA) en de werkwijze naar aanleiding van het landelijke plan 'Statushouders sneller aan het werk', en de knelpunten en kansen die hieruit naar voren komen.

3.5 Financiering

Zoals gezegd is de aanpak van dit plan pragmatisch ingestoken, en is er tijd binnen de reguliere bezetting vrijgespeeld om de komende periode met deze aanpak aan de slag te gaan. Na de evaluatie zal op basis van de resultaten worden bekeken of een structurele inzet wenselijk is. Indien dit leidt tot extra kosten zal dit worden betrokken bij de Zomernota 2025.

Bij de jaarrekening 2023 is een voorstel gedaan om €557.000 van het gemeenteresultaat te bestemmen voor maatschappelijke begeleiding van inburgeraars en de groep 'Einde lening Inburgeringsplichtigen' (ELIP). De inzet van de voorgestelde middelen sluiten grotendeels aan en zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de moties 'Meer Statushouders aan het werk' en 'Ook asielzoekers sneller aan het werk'.

We willen €275.000 euro besteden aan extra formatie werkzoekendenbegeleiders, om statushouders naar werk te begeleiden. Wanneer de resultaten van de evaluatie een voortzetting van de inzet aanbevelen, wordt mogelijk ook voor de begeleiding van asielzoekers een beroep gedaan op dit budget. Daarnaast wordt in geval van voortzetting van de inzet onderzocht in hoeverre regionaal kan worden samengewerkt in de begeleiding van asielzoekers naar werk, en welke regionale financiering hiervoor beschikbaar is.