

ASIELZOEKERS AAN HET WERK

EVALUATIE UITVOERING RAADSMOTIE

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

De aanpak



"Asielzoekers zijn mensen die willen werken en er ook voor willen gaan, met de juiste begeleiding en toewijding zijn zij een aanwinst voor het bedrijf"

– Werkgever over zijn nieuwe medewerker

"Blijf hiermee doorgaan. Mensen willen echt heel graag werken."

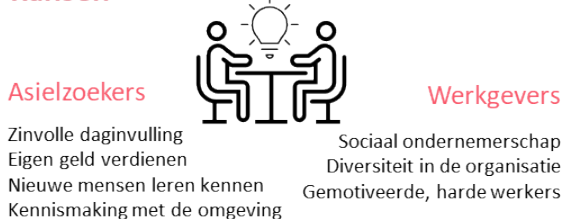
– Asielzoeker over het vervolg van deze aanpak



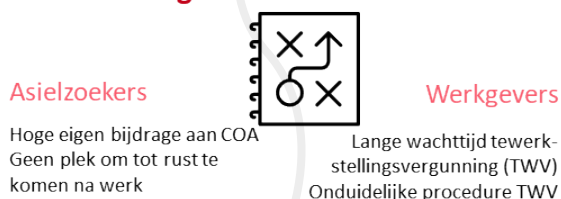
Branches

Confectie
Logistiek
Productie
Schoonmaak
Horeca
Installatietechniek

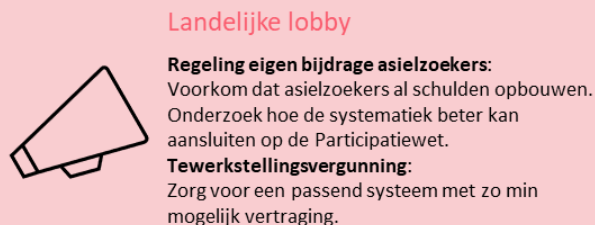
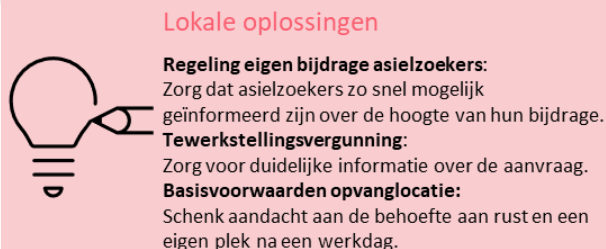
Kansen



Belemmeringen



Aanbevelingen



Regionale samenwerking

Uniforme werkwijze

Onze aanpak heeft regionaal interesse gewekt. Toepassen van de werkwijze op de azc's in de regio zorgt voor een uniforme werkwijze. De overgang van azc naar huisvesting in gemeente wordt makkelijker.

Financiering

Jaarlijkse kosten

- Adviseur werk: 0,5 fte
- Kosten: €46.000

Dekking

- Lokale inzet:** Als onderdeel van middelen voor statushouders
- Bij regionale samenwerking:** Gezamenlijk financieren onderzoeken

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 op 4 december 2023 de motie 'Ook asielzoekers sneller aan het werk'¹ aangenomen. Dat heeft geleid tot een plan van aanpak 'Asielzoekers sneller aan het werk'², waarin is beschreven hoe we via een praktische insteek zicht krijgen op wat er nodig is en wat werkt in de arbeidstoeleiding van asielzoekers. Van maart tot juli 2024 hebben we daarom een zogenoemd spreekuur gevoerd op de noodopvang: een medewerker van de werkgeversdienstverlening sloot wekelijks aan bij de 'Meedoenbalie' van het COA, sprak met gemotiveerde asielzoekers, en legde contacten met werkgevers om de match mogelijk te maken. Dit is voor deze periode bekostigd vanuit de reguliere middelen Participatiewet. De evaluatie die nu voorligt is deel van het proces zoals dat is beschreven in het plan van aanpak. Voor de totstandkoming van deze evaluatie is gebruik gemaakt van interviews en informatie van het COA en onze eigen registratie gedurende het project.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 beschrijven we hoe de evaluatie van de werkwijze is opgezet. In hoofdstuk 2 zijn de opbrengsten van de evaluatie terug te vinden. Tot slot worden in hoofdstuk 3 aanbevelingen gedaan voor het vervolg.

1. Evaluatie van de werkwijze

Het doel van het plan van aanpak 'Asielzoekers sneller aan het werk' was om te zien hoe we de kansen op de arbeidsmarkt van asielzoekers in het azc in Enschede kunnen vergroten. In het verleden hebben we als gemeente niet eerder asielzoekers actief begeleid richting werk. Met de aanpak wilden we op een pragmatische wijze inzicht krijgen in wat voor zowel asielzoekers zelf als voor werkgevers nodig is om asielzoekers aan het werk te helpen. Deze evaluatie laat ons de resultaten hiervan zien.

1.1 Onderzoeksvragen

Met de werkwijze, zoals beschreven in het plan van aanpak 'Asielzoekers sneller aan het werk', 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:

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

¹ Motie 'Ook asielzoekers sneller aan het werk' Document enschede - Motie 4 D66 e.a. Ook asielzoekers sneller aan het werk aangenomen - iBabs Publieksporaal (bestuurlijkeinformatie.nl)

² Plan van aanpak 'Asielzoekers sneller aan het werk': Document enschede - Plan van aanpak asielzoekers sneller aan het werk - iBabs Publieksporaal (bestuurlijkeinformatie.nl)

1.2 Methode

Geregistreeerde data

Tijdens de looptijd van de aanpak is data over de voortgang van de arbeidsbemiddeling geregistreerd. Zo is bijgehouden hoeveel asielzoekers een gesprek hebben gehad bij het spreekuur en voor hoeveel van hen een tewerkstellingsvergunning is aangevraagd. Ook is opgenomen met hoeveel verschillende werkgevers een match is gemaakt en in welke sectoren asielzoekers een baan hebben gevonden.

Een aantal mensen die wel op het spreekuur zijn geweest, zijn niet meegenomen in de registratie:

- Een aantal mensen dat zich meldde, voldeed nog niet aan de eisen waaraan een asielzoeker moet voldoen om te mogen werken (minimaal 6 maanden in Nederland en in het bezit van – of een lopende aanvraag voor – een BSN).
- Daarnaast zijn er ca. 10 tot 15 mensen niet geregistreerd omdat zij geen beheersing van zowel de Nederlandse als de Engelse taal hadden, waardoor begeleiding naar werk niet kansrijk is. Zij hebben het advies gekregen om eerst de Nederlandse taal te leren voordat ze naar werk geholpen kunnen worden.

Er is niet bijgehouden hoeveel werkgevers exact benaderd zijn. De adviseur werk heeft niet alleen zelf werkgevers benaderd, maar ook via het brede netwerk van de werkgeversdienstverlening de vraag uitgezet of er bedrijven zijn die openstonden voor de bemiddeling van deze doelgroep, om op die manier het bereik maximaal te vergroten.

Tot slot is het niet duidelijk hoeveel van de naar werk begeleide asielzoekers op dit moment (medio oktober 2024) nog aan het werk zijn.

Interviews

Om een beeld te krijgen van de ervaringen van alle betrokken partijen, zijn een aantal verdiepende gesprekken gevoerd met asielzoekers, werkgevers, medewerkers van het COA, en met de adviseur werk.

- Er is met 7 asielzoekers gesproken. Zij bevinden zich in verschillende stadia van hun zoektocht naar werk: twee personen hebben een baan aangeboden gekregen, maar wachten nog op de goedkeuring van de tewerkstellingsvergunning. Drie personen zijn een aantal maanden aan de slag, en twee personen zijn inmiddels gestopt bij de werkgever.
- Er zijn gesprekken gevoerd met 3 werkgevers. 2 van deze werkgevers zijn actief in de horeca, één in de productie. De werkgevers in de horeca hebben beiden één asielzoeker in dienst genomen, waarvan één nog steeds werkzaam is. De werkgever in de productie heeft tewerkstellingsvergunningen voor 2 asielzoekers aangevraagd, waarvan de eerste recent is goedgekeurd. Deze asielzoeker zal op korte termijn starten.
- De twee COA-medewerkers die nauw betrokken zijn geweest bij deze aanpak zijn bevraagd. Eén van hen vanuit haar rol bij de Meedoenbalie, en één vanuit zijn rol als contactpersoon voor de gemeente en de afhandeling van de Reba (Regeling eigen bijdrage asielzoekers).
- Tot slot is gedurende de looptijd van de werkwijze frequent gesproken met de adviseur werk van de gemeente, die de gesprekken met de asielzoekers heeft gevoerd en de match met werkgevers heeft gemaakt.

2. Resultaten

2.1 De aanpak in feiten en cijfers

Gesprekken op het azc

Tijdens de spreekuren hebben zich in totaal 69 asielzoekers gemeld die voldoen aan de eisen om te mogen en kunnen werken.

Zoeken naar een match

De Adviseurs Werk hebben zelf werkgevers benaderd, maar hebben daarnaast ook gebruik gemaakt van het Werkplein Twente-netwerk om zoveel mogelijk werkgevers te bereiken.

Tewerkstellingsvergunning

Na het matchen van werkgever en asielzoeker, is het noodzakelijk dat de werkgever een tewerkstellingsvergunning aanvraagt bij het UWV. In totaal zijn er 30 van deze vergunningen aangevraagd.

Aan het werk

Uiteindelijk zijn er 23 asielzoekers aan het werk gegaan, bij 14 werkgevers. In 7 gevallen is de match dus niet doorgegaan na de aanvraag van de tewerkstellingsvergunning. Dit is omdat de werkgevers zich hebben teruggetrokken, bijvoorbeeld om dat zij in afwachting van de vergunning toch een andere kandidaat voor de functie hebben gevonden. De branches waarin asielzoekers werk hebben gevonden zijn:

- Schoonmaak
- Horeca
- Installatietechniek
- Confectie
- Logistiek
- Productie

2.2 Ervaringen, kansen en belemmeringen

Wat zijn de ervaringen van de asielzoekers, werkgevers, gemeente en het COA?

De bevroegde asielzoekers gaven aan erg blij te zijn met de kans die zij hebben gekregen om aan het werk te gaan. Het is voor hen moeilijk om zelf een baan te vinden in Nederland: ze geven daarbij aan dat dit vooral komt omdat zij niet goed weten waar ze naar werk moeten zoeken. Het gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal maakt het lastig om het eerste contact te leggen en een gesprek aan te gaan met een werkgever. Een aantal van hen geeft aan dat zij voor het zoeken van werk hulp hebben gezocht bij een uitzendbureau, maar daar werden zij niet verder geholpen vanwege de verplichte aanvraag van een tewerkstellingsvergunning. Zij waren dan ook blij met de start van het spreekuur. De aanwezigheid van het spreekuur op de noodopvang is, wat de asielzoekers betreft, een laagdrempelige manier om in contact te komen met de gemeente en aan werk te komen.

Werkgevers zijn over het algemeen positief verrast over de asielzoekers die zij in hun bedrijf hebben aangenomen. Hoewel de communicatie soms wat moeilijk gaat, zien zij dat de asielzoekers gemotiveerd aan de slag gaan en snel leren, zowel op de inhoud van het werk als in hun taalontwikkeling.

Asielzoekers over hun motieven om te werken:

“Met werk kom je ook tot rust in je hoofd, en je ontmoet nieuwe mensen. Ik heb fijne mensen om me heen op het werk.”

“Het is beter om te werken. Het is belangrijk om voor jezelf te kunnen zorgen, ik wil niet op de overheid rusten, ook niet als ik een verblijfsvergunning heb.”

De medewerkers van het COA geven aan vanaf het begin al blij te zijn met het initiatief. Omdat de gemeente en Werkplein Twente hun netwerk met het bedrijfsleven al hebben, zijn zij beter en sneller in staat om asielzoekers te ondersteunen in de zoektocht naar werk.

Het contact met de adviseur werk wordt door alle partijen als prettig ervaren. De adviseur weet goed wat er mogelijk is en weet asielzoekers te motiveren om bijvoorbeeld hun Nederlandse taal verder te ontwikkelen om daarmee een grotere kans te maken op een baan. Werkgevers geven aan altijd bij de adviseur werk terecht te kunnen met vragen en snel te worden geholpen. Het COA spreekt over intensief contact en vond de samenwerking soepel verlopen. Voordat de aanpak van start is gegaan is veel aandacht besteed aan het maken van goede afspraken, zodat eventuele onduidelijkheden over en weer op voorhand zoveel mogelijk weggenomen zijn.

Welke kansen zien we in de arbeidstoeleiding van asielzoekers?

Alle geïnterviewde asielzoekers geven aan dat zij het werken zagen als een kans om bezig te blijven, in plaats van dagen zonder zinvolle invulling door te brengen op de noodopvang. Ook biedt het kans om kennis te maken met de stad, nieuwe mensen te ontmoeten en nieuwe ervaringen op te doen.

Daarnaast geven asielzoekers aan het prettig te vinden om hun eigen geld te verdienen en daarmee in hun eigen onderhoud (en in sommige gevallen ook in het onderhoud van hun familie in het land van herkomst) te kunnen voorzien.

Werkgevers investeren in nieuw personeel: om hen ingewerkt te krijgen en in de toekomst zelfs door te laten groeien. Op het moment dat iemand, die nog maar kort in Nederland is, in dienst komt, is die investering groter dan normaal. Toch gaven werkgevers aan dat het openstaan voor deze groep ook veel kan brengen: mensen zijn dankbaar dat ze mogen werken, gemotiveerd, en werken hard. Ook brengt het diversiteit onder het personeel. Werkgevers geven aan open te staan voor mensen uit een andere cultuur, omdat dit een mooie verrijking van het personeel kan zijn.

Door het spreekuur te koppelen aan de Meedoenbalie van het COA, is de dienstverlening van het COA en de gemeente nog beter op elkaar afgestemd en kunnen mensen nog beter geholpen worden.

Welke belemmeringen komen we tegen?

De grootste belemmering voor asielzoekers om aan het werk te blijven, is de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers (Reba), die door het COA wordt geïnd. Zodra de hoogte van de afdracht bekend is, neemt bij sommige asielzoekers de motivatie om te werken af. Voor sommigen is het zelfs een reden om te stoppen met werken. Vooral wanneer iemand niet voltijds werkt: de afdracht voor de Reba is maandelijks 74% over het verdiende bedrag tot €850. Pas wanneer iemand méér verdient, hoeft over het bedrag boven de €850 geen afdracht te worden gedaan.

Werkgever over zijn nieuwe medewerker:

“Asielzoekers zijn mensen die willen werken en er ook voor willen gaan, met de juiste begeleiding en toewijding zijn zij een aanwinst voor het bedrijf”

Medewerker COA over het spreekuur op het azc:

“Door de komst van het spreekuur van de gemeente was er veel aanbod voor werkplekken. Daardoor kwamen veel meer mensen naar de Meedoenbalie, dat bracht een nieuwe energie. Het geeft ons meer tijd om te ondersteunen in het vinden van werk, door bijvoorbeeld CV's te maken met de bewoners.”

Medewerker COA over de Reba:

“Iemand die €400 per maand verdient, moet bijvoorbeeld zo'n €300 afdragen. Door de Reba is het soms beter om mensen af te raden om te werken als het om hele kleine contracten gaat.”

In eerste instantie leidt dit tot veel onduidelijkheid: asielzoekers zijn soms al een paar maanden aan het werk en hebben nog geen bericht ontvangen van de hoogte van het bedrag dat zij af moeten staan volgens de Reba. Er wordt ook niet altijd rekening gehouden met deze vertraging: het komt voor dat asielzoekers het geld al hebben uitgegeven en daardoor een schuld bij het COA opbouwen.

De grootste belemmering voor werkgevers is de aanvraag van de tewerkstellingsvergunning (TWV). Hoewel de wachttijd oorspronkelijk 6 weken was, blijkt deze in de praktijk al opgelopen te zijn naar 3 maanden. Dat werkt erg vertragend. Zowel de werkgever als de asielzoeker willen graag zo snel mogelijk aan de slag.

Tot slot vragen asielzoekers aandacht voor een belangrijke randvoorwaarde: de huidige opvangvoorziening is niet ideaal om tot rust te komen na het werk. De noodopvang is sober, mensen missen een plek waar ze zich kunnen terugtrekken. Omdat de noodopvang buiten de stad ligt, is de (fiets)reisafstand tot de meeste werkgevers fors.

2.3 Vervolg

Hoe zou voortzetting van de aanpak eruit kunnen zien?

Alle bevroegde partijen zouden graag een voortzetting van de aanpak zien. De laagdrempeligheid van het spreekuur en de korte lijn met de adviseur werk maken dit tot een succesvolle formule. Het advies dat asielzoekers meegaven was om vooral door te gaan. De medewerkers van het COA zouden graag zien dat de aanpak verder wordt uitgebreid.

Werkgevers zeggen open te staan voor nieuwe medewerkers uit deze groep. Het contact met de gemeente verloopt prettig, maar niet iedere werkgever weet de weg naar de gemeente goed te vinden. Een goede informatievoorziening over het werken met asielzoekers en waar werkgevers terecht kunnen kan daarbij helpen.

2.4 Onbeantwoorde onderzoeksvragen

Een tweetal onderzoeksvragen zijn in deze evaluatie nog onbeantwoord gebleven. Dit betreft het volgende:

Zijn naar werk begeleide asielzoekers die hun status hebben gekregen, nog steeds aan het werk?

Dit is op dit moment nog niet bekend. Het is nog niet voorgekomen dat een asielzoeker die naar werk is begeleid, een verblijfsvergunning heeft gekregen en naar een woning in de gemeente Enschede is verhuisd. Wel is iemand met werk verhuisd naar een andere gemeente in Twente, en in verband met privacywetgeving is niet uitgezocht of deze persoon nu nog steeds aan het werk is bij de werkgever.

Asielzoeker over waarom hij stopte met werken:

“Het is moeilijk om te werken en hier te wonen. Ik moest 45 minuten fietsen naar mijn werk. Na een lange shift kwam ik vaak 's avonds laat weer op de opvang. Dan ben ik moe en heb ik honger, maar er is dan geen catering meer en dan ging ik met honger naar bed. Als ik dichterbij de stad zou zijn, en zelf kon koken, dan wordt het makkelijker.”

Werkgevers over de belemmeringen die zij zien:

“De vergunning van mijn medewerker verloopt in februari, ik ben nu al in overleg met het UWV of de tewerkstellingsvergunning alvast verlengd kan worden. Ik ben ook met het COA in overleg, omdat zijn verblijfspasje bijna is verlopen. Ik hoop dat ik begin november de verlenging aan kan vragen.”

“Het is wel heel onhandig dat ze zoveel moeten afdragen aan het COA, dat is super demotiverend. Ze betalen ook al gewoon belasting over hun bruto salaris, dit komt daar dan nog bij.”

Asielzoekers over het vervolg van deze aanpak:

“Dit gebeurt niet in ieder azc, ik waardeer dit echt.”

“Blijf hiermee doorgaan. Mensen willen echt heel graag werken.”

Daarnaast beslaat de periode waarin deze aanpak is uitgevoerd slechts enkele maanden. Dit is te kort om effecten op de langere termijn inzichtelijk te maken. Wanneer wordt gekozen voor voortzetting van de aanpak, kan dit verder worden onderzocht.

In hoeverre zijn de communicatiemiddelen effectief in het bereiken van de doelgroep?

Hoewel een start is gemaakt met de ontwikkeling van de communicatiemiddelen, is dit niet tot uitvoering gebracht. Het ontwikkelen van het juiste informatiepakket kostte meer tijd dan aanvankelijk gedacht. Bij een mogelijk vervolg kan dit wel opnieuw worden meegenomen.

Werkgevers over het vervolg van deze aanpak:

“Ik zou dit in de toekomst zeker weer doen. Voor een nieuwe vestiging heb ik veel nieuw personeel nodig, dan is dit zeker een optie waar ik voor opensta.”

3. Aanbevelingen

Op basis van de behaalde resultaten en de gesprekken met de betrokken partijen, kijken we in deze evaluatie terug op een succesvolle aanpak om asielzoekers naar werk te helpen. Voortzetting van de aanpak is wenselijk: dit wordt niet alleen door de betrokkenen zelf aangegeven, maar ook uit landelijke onderzoeken en rapportages blijkt dat werken een positief effect heeft op asielzoekers. Zo geeft het onderzoek van Platform 31³, waar ook Enschede als pilotgemeente aan heeft deelgenomen, een overzicht van de diverse kansen die werken tijdens de asielprocedure biedt. Dit gaat bijvoorbeeld om een zinvolle invulling van de wachttijd, grotere zelfredzaamheid en een betere kans op succesvolle inburgering voor asielzoekers. Voor werkgevers gaat dit bijvoorbeeld over het oplossen van arbeidstekorten, maatschappelijk- en impactgericht ondernemen en een goed werkethos van asielzoekers.

Wel is het noodzakelijk om aan bepaalde randvoorwaarden te voldoen om asielzoekers aan het werk te houden. Aspecten die deelname aan de arbeidsmarkt belemmeren, dienen zoveel mogelijk weggenomen te worden.

3.1 Belemmeringen beperken: heldere informatievoorziening

Hoewel niet alle belemmeringen volledig weg te nemen zijn, kunnen we in een vervolg op deze aanpak wel proberen deze zo veel mogelijk te beperken. We onderscheiden een aantal onderwerpen, die vragen om zowel een lokale, praktische oplossing op de korte termijn, als om wijzigingen op landelijk niveau. Voor dit laatste zal het (bestuurlijk) gesprek gevoerd moeten worden op verschillende tafels, zoals bij de commissie Participatie, Schuldhulpverlening en Integratie (PSI) en de G40 themagroep Vergunninghouders en Asiel.

Geef zo snel mogelijk helderheid over de Reba

Lokale oplossing: De Reba is landelijk vastgesteld, en hier kan op lokaal niveau niet van af worden geweken. Wel is het van belang om onduidelijkheid over de regeling weg te nemen en de hoogte van het af te dragen bedrag zo snel mogelijk duidelijk te maken aan de asielzoeker. Door hierin samen met het COA op te trekken, kan deze informatie worden meegenomen in het communicatiepakket voor asielzoekers die aan het werk worden geholpen.

Landelijke lobby: We willen voorkomen dat statushouders die hebben gewerkt tijdens hun asielprocedure hun integratie in onze gemeente starten met een schuld bij het COA. Ook werkt de hoogte van de bijdrage demotiverend om te werken, vooral als het gaat om deeltijdwerk. Hierover moet op landelijk niveau het gesprek worden gevoerd: kan het Reba-systeem beter aansluiten op het systeem zoals we dat kennen in de Participatiewet? Hoe voorkomen we dat asielzoekers schulden opbouwen? Hoe zorgen we ervoor dat werken voor asielzoekers loont, ook wanneer het gaat om kleinere deeltijdcontracten?

³ [Rapport_Wachten-of-werken_Platform31.pdf](#)

Voorkom onduidelijkheid in de aanvraag(procedure) van de tewerkstellingsvergunning

Lokale oplossing: De adviseur werk heeft gemerkt dat veel werkgevers vragen hebben tijdens het aanvraagproces van de tewerkstellingsvergunning. Ook is het niet altijd voor iedere werkgever duidelijk dat een tewerkstellingsvergunning moet worden aangevraagd voor asielzoekers. Deze informatie, samen met de meest gestelde vragen over de procedure, kunnen we bundelen in het communicatiepakket voor werkgevers.

Landelijke lobby: Werkgevers ervaren de tewerkstellingsvergunning als omslachtig en tijdrovend. Een snelle start op de arbeidsmarkt is voor asielzoekers niet mogelijk, vanwege deze vergunningprocedure en de oplopende wachttijden. Op landelijk niveau kan samen met het UWV worden onderzocht: hoe zorgen we dat asielzoekers zo snel mogelijk aan het werk kunnen? Hoe zorgen we dat de TWV niet belemmerend is voor de arbeidstoeleiding? Is de TWV wel het meest geschikte instrument in de huidige arbeidsmarkt, waar sprake is van grote arbeidskrachte?

Schenk op de opvanglocatie aandacht aan de behoefte aan rust na een werkdag

Om werken op de lange termijn vol te houden, moet worden voldaan aan bepaalde basisvoorwaarden. Het moet voor asielzoekers bijvoorbeeld mogelijk zijn om na een werkdag een plek te hebben waar zij tot rust kunnen komen, en de mogelijkheid hebben om iets te eten. Op de huidige noodopvang in Enschede wordt gebruik gemaakt van catering op gezette tijden, en is het slaapvertrek voor 300 asielzoekers gesitueerd in één grote hal. Daar komt bij dat de locatie zich ver buiten het centrum van Enschede bevindt, waardoor veel werkgevers op een relatief verre (fiets)afstand zitten. Deze factoren bij elkaar opgeteld belemmeren sommige asielzoekers om te werken of om aan het werk te blijven.

Als er in Enschede voor wordt gekozen om de aanpak voort te zetten, gebeurt dit op de nieuwe opvanglocatie aan de Parkweg. We verwachten dat deze locatie meer voldoet aan de behoefte van asielzoekers om een plek te hebben om tot rust te komen na een werkdag: in de woonunits zijn er kleinschalige slaapplegheden en heeft iedere asielzoeker voorzieningen om zijn eigen eten klaar te maken.

3.2 Regionale samenwerking voor een betere integratie in de gemeente

Enschede werkt, via de Twentse Regietafel Asiel, Werkplein Twente en het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt, regionaal samen op zowel het thema asiel als arbeidsmarkt. Andere gemeenten in onze arbeidsmarktregio zijn zich aan het oriënteren op het naar werk begeleiden van asielzoekers. De aanpak zoals we die de afgelopen maanden in Enschede hebben toegepast, heeft regionaal interesse gewekt. Door het spreekuur te introduceren op andere opvanglocaties in de regio, kunnen we toewerken aan een uniforme werkwijze voor heel Twente (en eventueel daar buiten). Dat maakt de overgang voor asielzoekers die in een Twentse opvanglocatie zitten en, na het verkrijgen van een verblijfsvergunning, in een Twentse gemeente worden gehuisvest makkelijker om hun leven verder in te richten. Dit is reden om te verkennen of deze aanpak regionaal gedragen en gefinancierd kan worden.

Deze verkenning kan ambtelijk worden opgepakt door de Regionaal Verbinder 'statushouders aan het werk'. Deze Regionaal Verbinder werkt in opdracht van het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt, vanuit het landelijk plan van aanpak om statushouders en asielzoekers naar werk te begeleiden⁴. Voor deze verkenning moet een opdracht worden opgehaald in het Portefeuillehoudersoverleg Arbeidsmarkt.

3.3 Financiering

Om de aanpak in Enschede te continueren, is er 0,5 fte adviseur werk nodig. De kosten hiervoor bedragen jaarlijks €46.000. Het is aan de gemeenteraad om daadwerkelijk te besluiten of deze aanpak, inclusief bijbehorende middelen, verdere voortgang zou moeten vinden. Financieringsmogelijkheden zijn afhankelijk van of de aanpak enkel lokaal of ook regionaal wordt voortgezet.

⁴ Kamerstuk: Landelijk plan van aanpak Statushouders aan het werk.

Lokale financiering

In het plan van aanpak 'asielzoekers sneller aan het werk' is opgenomen dat er voor 2024 €275.000 is opgenomen om te besteden aan extra formatie werkzoekendenbegeleiders, om statushouders naar werk te begeleiden. Daarbij is benoemd dat, wanneer de evaluatie een voortzetting van de inzet zou aanbevelen, er voor de begeleiding van asielzoekers een beroep kan worden gedaan op dit budget. Dat zou betekenen dat voor de rest van 2024 dekking voor de aanpak beschikbaar is. Vanaf 2025 is er geen (structurele) dekking van deze kosten.

Regionale financiering

Zoals eerder aangegeven, zien we kansen in een regionale samenwerking op deze aanpak. Daarom wordt voor de financiering ook onderzocht of dit regionaal gedekt kan worden. We verkennen de mogelijkheid om de kosten te dekken vanuit de financiering van Werkplein Twente (per 1 januari 2025 wordt dit het Regionaal Werkcentrum), of binnen de begroting van het regionale plan van aanpak 'Statushouders aan het werk' (deze middelen bestaan voor een deel uit rijksfinanciering, en mogelijk voor een deel uit financiering vanuit de Regiodeal). Regionale coördinatie kan worden opgepakt binnen de opdracht van de Regionaal verbinder 'statushouders aan het werk'.

3.4 Lange termijn effecten monitoren

Hoewel de aanpak positieve resultaten laat zien, is er ook nog veel niet bekend. Zo is op basis van deze gegevens nog niet duidelijk aan te wijzen welke sectoren het meest kansrijk zijn voor asielzoekers om aan het werk te gaan. Ook weten we niet welk effect het werken tijdens de procedure heeft op mensen die straks statushouder worden: in hoeverre weten zij hun baan te behouden als zij ook moeten inburgeren? Zijn statushouders die tijdens hun asielpcedure hebben gewerkt, makkelijker te activeren naar werk wanneer zij tijdens de inburgering toch hebben moeten stoppen? En in hoeverre draagt werken bij aan bijvoorbeeld het leren van de Nederlandse taal? Zijn statushouders sneller zelfredzaam in de Nederlandse maatschappij als zij hebben gewerkt tijdens hun asielpcedure?

De G40 themagroep Vergunninghouders en Asiel, waar gemeente Enschede aan deelneemt, onderzoekt de mogelijkheid om een 2-jarig onderzoek te starten naar de lange termijneffecten van werken voor asielzoekers. Platform 31 volgt in deze onderzoeksperiode verschillende G40-gemeenten die actief zijn in de arbeidstoeleiding van asielzoekers in het azc. Wanneer de aanpak om asielzoekers naar werk te begeleiden in Enschede wordt voortgezet – of zelfs wordt uitgebreid naar de arbeidsmarktregio Twente – biedt dit een kans om mee te doen aan het onderzoek van Platform 31.