

# ASIELZOEKERS AAN HET WERK: ZICHT OP ARBEIDSTOELEIDING

---

Fabian Dekker

Mark den Hartog

Maarten de Rooij



# COLOFON

---

**DIT IS EEN UITGAVE VAN**

**SEOR BV**

**© SEOR BV / ROTTERDAM, MEI 2026**

*Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veeelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.*

# INHOUDSOPGAVE

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>MANAGEMENTSAMENVATTING</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1 INLEIDING EN VERKENNING VAN HET VELD</b>   | <b>6</b>  |
| 1.1 De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers  | 6         |
| 1.2 Belemmeringen bij arbeidsparticipatie asielzoekers                                      | 7         |
| 1.3 Ondersteuning bij arbeidsparticipatie asielzoekers                                      | 11        |
| 1.4 Aanbevelingen op basis van werkzame elementen   | 13        |
| <b>2 DE AANPAKKEN BINNEN 'ASIELZOEKERS AAN HET WERK' UITGELICHT</b>                         | <b>17</b> |
| 2.1 Inleiding   | 17        |
| 2.2 De aanpak van Heroyam   | 17        |
| 2.3 De aanpak van FutureWork  | 18        |
| 2.4 De aanpak van Untapped Talents  | 20        |
| 2.5 Tot slot: Wat kunnen we hiervan leren?  | 21        |
| <b>3 OPBRENGSTEN VANUIT WERKGEVERSPECTIEF EN REGISTRATIES</b>                               | <b>23</b> |
| 3.1 Inleiding   | 23        |
| 3.2 Bedrijfsregistraties: Bereik tijdens de projectperiode                                  | 23        |
| 3.3 Thema 1: Kiezen voor asielzoekers op een krappe arbeidsmarkt                            | 29        |
| 3.4 Thema 2: Randvoorwaarden en drempels bij inzet  | 30        |
| 3.5 Thema 3: Kiezen voor een type arbeidsrelatie  | 31        |
| 3.6 Thema 4: Extra 'fee' binnen het project 'asielzoekers aan het werk' niet doorslaggevend | 32        |
| 3.7 Slotbeschouwing   | 32        |
| <b>4 VERDIEPENDE PERSPECTIEVEN: ASIELZOEKERS EN EXPERTS</b>                                 | <b>35</b> |
| 4.1 Asielzoekers in beeld   | 35        |
| 4.2 Reflecties van experts  | 36        |
| 4.3 Slotbeschouwing   | 38        |
| <b>5 CONCLUSIES EN DISCUSSIE</b>  | <b>39</b> |

# MANAGEMENTSAMENVATTING

---

Tijdens de asielprocedure willen de meeste asielzoekers graag aan de slag op de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipatie levert niet alleen een positieve bijdrage aan de bevordering van (werknemers)vaardigheden, taalbeheersing, integratie en de gezondheid van asielzoekers, maar ook aan de bredere economisch-maatschappelijke opbrengsten voor de samenleving als geheel. Tegelijkertijd blijft de arbeidsdeelname van asielzoekers nog altijd achter bij wat mogelijk is, ondanks de beleidsmatig stappen zijn gezet om dit te bevorderen, zoals het laten vervallen van de 24-weken-eis. In de voorliggende rapportage wordt verslag gedaan van een evaluatie van het project 'Asielzoekers aan het werk'.<sup>1</sup> Hierbij werken drie sociaal erkende intermediairs samen om barrières om te werken te doorbreken, meer werkgevers te bereiken en de kansen van asielzoekers op de betaalde arbeidsmarkt te vergroten. In deze managementsamenvatting worden in het kort de belangrijkste opbrengsten en inzichten gepresenteerd, die tijdens de looptijd zijn opgedaan. Dit doen we aan de hand van een bestudering van de literatuur, een beschrijvende analyse van registratiegegevens, 20 telefonische interviews met werkgevers, 5 face-to-face gesprekken met asielzoekers en een online-kennissessies met experts vanuit wetenschap en beleid.

## *Werkende mechanismen vanuit de literatuur*

Bekend vanuit de literatuur is dat een vroegtijdige aanpak, integrale aandacht voor werken, leren en inburgeren (na de statusverlening) en het geven van persoonlijk maatwerk veel voorkomende werkende elementen zijn. Deze factoren zijn afkomstig uit bronnen die over asielzoekers of meer in het algemeen over de positie van nieuwkomers gaan. Ook wordt het belang beschreven van het vroegtijdig betrekken, informeren en ontzorgen van werkgevers, aangezien zij uiteindelijk de sleutel zijn tot succesvolle arbeidsparticipatie. In hoofdstuk 2 is te lezen dat de drie coalitiepartners (FutureWork, Heroyam en Untapped Talents) de gesignaleerde uitgangspunten hebben eigengemaakt in hun aanpakken. Dit gebeurt via individueel maatwerk richting zowel werkgevers als asielzoekers en via een integraal en ondersteunend aanbod (zoals rond de aspecten documentatie, taal en cultuur).

## *Tastbare opbrengsten: een doelmatig bereik*

Bedrijfsregistraties tijdens de projectperiode laten zien dat via de 3 projectpartners 134 asielzoekers zijn geplaatst bij bestaande en nieuwe bedrijven. Dit betreft enkel en alleen plaatsingen die vallen onder de condities die zijn gesteld binnen het project (zoals een maximaal aantal plaatsingen per werkgever). Het betreft hiermee een project-specifiek bereik, de invulling per werkgever valt in de praktijk nog positiever uit. Om na te gaan om wat voor type asielzoekers het gaat zijn in hoofdstuk 3 beschrijvende analyses gedaan. Hieruit blijkt onder andere dat het gaat om personen die grotendeels zijn geplaatst bij nieuwe werkgevers (accounts), en het betreft meestal mannen in de leeftijd van 22 tot 35 jaar, afkomstig uit Afrikaanse of Arabische herkomstlanden. Het onderwijsniveau varieert en de meeste asielzoekers zijn actief via tijdelijke dienstverbanden en uitzendcontracten in horeca, schoonmaak en handel. Het gaat om functies rond het minimumloon en de werkweek varieert van 24 tot 40 uur.<sup>2</sup> Er is onduidelijkheid over de status na afloop van een dienstverband, maar de aanpak lijkt op basis van wat bekend is doelmatiger te zijn dan wat er in het algemeen wordt bekostigd aan de arbeidstoeleiding van personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

---

<sup>1</sup> <https://goldschmeding.foundation/projecten/asielzoekers-aan-het-werk>

<sup>2</sup> Bij 24 uur was er de mogelijkheid om voor een projectgebonden subsidie in aanmerking te komen.

### *Ervaringen vanuit werkgeversperspectief en de blik van asielzoekers*

Op basis van het kwalitatief onderzoeksdeel stellen we onder andere vast dat werkgevers opereren op basis van een combinatie van economische en sociale motivaties. Randvoorwaarden bij de inzet van asielzoekers op de werkvloer hebben onder meer te maken met voldoende draagvlak en begeleiding en functies die aansluiten bij de capaciteiten en motivaties van asielzoekers. Ten aanzien van de administratieve druk wordt veel uit handen genomen door de gespecialiseerde arbeidsbemiddelaars, die voldoende ervaring hebben opgebouwd met de betreffende doelgroep. Vooral de korte lijnen, het ontzorgende karakter en de betrokkenheid zijn aspecten die worden gewaardeerd. Vanuit het perspectief van de asielzoekers valt op dat de 3 projectpartners worden gezien als 'bulletproof organisations'; oftewel tijdelijke vertrouwenspartners op de arbeidsmarkt. Een kanttekening is dat de gesproken asielzoekers het werk beschouwen als passend in een tijdelijke 'transitiefase', op zoek naar werk dat een betere aansluiting vindt bij de eigen verwachtingen en vaardigheden.

### *Beleidsmatig aan het werk en het belang van verdere experimenteerruimte*

De online-kennissessie in hoofdstuk 4 laat vooral zien waar institutionele uitdagingen liggen. Deze hebben vooral te maken met de toegang tot de arbeidsmarkt (zoals wachttijden bij het aanvragen van documenten en onduidelijkheid over loonafdracht), en met een stabiele opvang. Daarnaast is het belangrijk om in een vroeg stadium zicht te krijgen op de vaardigheden van asielzoekers en wanneer ervaringen (positief en negatief) meer tussen stakeholders (zoals gemeenten en werkgevers) worden gedeeld.

Tot slot volgt nog een meer algemene reflectie. In de afgelopen jaren zijn namelijk verschillende projecten, pilots en initiatieven ontwikkeld om de arbeidsdeelname van asielzoekers te bevorderen. Dit gaat gepaard met de nodige middeleninzet (vanuit landelijke, lokale en/of Europese financieringsbronnen). Maar tegelijkertijd ontbreekt het vooralsnog aan goede impactstudies, die de effectiviteit bewijzen én hierbij de kosten en baten afwegen. Ook de voorliggende evaluatie van een bescheiden initiatief laat hierover geen uitspraken toe. Het laat daarentegen wél zien wat er vanuit het perspectief van werkgevers werkt en wat niet. Bovendien zijn er indicaties dat gespecialiseerde (en sociaal erkende) arbeidsbemiddelaars de arbeidsparticipatie van asielzoekers kosteneffectief realiseren. Een aanbeveling die vanuit deze verwachting naar voren komt luidt dan ook om de experimenteerruimte voor gespecialiseerde partijen te vergroten (bijvoorbeeld in de sfeer van aanbestedingen en/of prestatiecontracten) en de aanpak vervolgens op basis van heldere indicatoren (zoals duurzame plaatsingen, inkomensontwikkeling, taalontwikkeling etc) te volgen op basis van de gangbare eisen aan die van bewezen effectiviteit.

# 1 INLEIDING EN VERKENNING VAN HET VELD

---

*Dit hoofdstuk gaat in op de onderzoeksvragen van de voorliggende rapportage en de gevolgde strategie om hier antwoorden op te krijgen. Daarnaast documenteren we op basis van de bestaande literatuur wat zowel de knelpunten als werkende bestanddelen binnen aanpakken zijn om de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers te stimuleren.*

## 1.1 DE ARBEIDSMARKTINTEGRATIE VAN ASIELZOEKERS

De plaatsing van asielzoekers op de arbeidsmarkt is een centraal thema in beleidsdiscussies.<sup>3</sup> Arbeid wordt namelijk gezien als een belangrijke factor voor succesvolle maatschappelijke integratie. Onderzoek van bureau SEO heeft aangetoond dat ruimere werkmogelijkheden voor asielzoekers leiden tot substantiële maatschappelijke baten, met naar verhouding minder maatschappelijke kosten.<sup>4</sup> Maar asielzoekers ondervinden vaak een breed scala aan obstakels bij hun toetreding tot de arbeidsmarkt. Deze obstakels omvatten juridische beperkingen, beleidsmatige barrières, culturele en sociale uitdagingen. Hierdoor hebben asielzoekers veel moeite om aan het werk te komen. Want hoewel het aantal asielzoekers met een tewerkstellingsvergunning in de afgelopen jaren door veranderde regelgeving behoorlijk is toegenomen, blijft het voor zowel statushouders<sup>5</sup> als asielzoekers lastig om een baan te vinden. Een jaar na toekenning van de verblijfsvergunning heeft 90% een bijstandsuitkering<sup>6</sup> en slechts 5% van alle asielzoekers werkt tijdens de opvangperiode.<sup>7</sup> Wanneer ze betaald werk vinden, betreft het bovendien vaak (tijdelijke) parttime posities, meestal in laaggeschoolde functies waarvoor weinig diploma's of werkervaring vereist zijn, zoals in de schoonmaak, horeca, logistiek of bouw. Toch neemt de arbeidsparticipatie toe. Nieuwe cijfers laten zien dat als het gaat om statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning), in totaal 56% werk heeft 10 jaar na het verkrijgen van de verblijfsvergunning (vaak in de horeca of uitzendwereld).<sup>8</sup>

Het project 'Asielzoekers aan het werk' heeft als doel de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers te verbeteren.<sup>9</sup> Dit gebeurt via de gecombineerde inzet van drie intermediaire projectpartners (FutureWork, Heroyam en Untapped Talents). In het voorliggende onderzoeksrapport wordt het project 'Asielzoekers aan het werk' geïntroduceerd en de belangrijkste inzichten voor beleid en praktijk weergegeven, die in de periode tussen oktober 2024 en februari 2026 zijn opgedaan.<sup>10</sup>

---

<sup>3</sup> Een asielzoeker is iemand op de vlucht die internationale bescherming zoekt, maar wiens beroep op een vluchtelingenstatus nog niet bepaald is.

<sup>4</sup> Zie 'Ruimere werkmogelijkheden asielzoekers' (Heyma & Vervliet, 2024).

<sup>5</sup> Veel cijfers en literatuur hebben betrekking op de positie van (recente) statushouders. Gegeven de fluïde overgang van asielzoeker naar (recente) statushouder, leggen we ons in deze rapportage op verschillende plekken toe op de positie van (recente) statushouders.

<sup>6</sup> SER (2025). *Werkwijzer vluchtelingen. Feiten en cijfers*. Via [www.ser.nl](http://www.ser.nl)

<sup>7</sup> Regioplan (2023). *Belemmeringen asielzoekers*. Amsterdam: Regioplan

<sup>8</sup> CBS (2026). *Asiel en integratie*. Den Haag: CBS.

<sup>9</sup> Zie <https://goldschmeding.foundation/projecten/asielzoekers-aan-het-werk>

<sup>10</sup> Het project loopt nog enkele maanden door, tot en met de zomer van 2026.

### 1.1.1 Vraagstelling onderzoek en empirische strategie

Om het project 'Asielzoekers aan het werk' goed te kunnen beoordelen op werkende mechanismen, drempels en bereik, is gebruik gemaakt van verschillende databronnen. In dit eerste hoofdstuk vatten we allereerst een aantal bestaande overzichtsstudies samen, die de belangrijkste belemmeringen en beleidsmaatregelen voor de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in kaart brengen.<sup>11</sup> Vervolgens voeren we een scan uit om andere relevante wetenschappelijke studies over de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers en gerelateerde beleidsinterventies te identificeren. Door wetenschappelijke en 'grijze' literatuur te combineren, ontstaat inzicht in zowel de theoretische als praktische aspecten van interventies. Het doel van deze activiteit is het verwerven van een eerste inzicht in werkzame elementen, om asielzoekers richting betaald werk te begeleiden. In het tweede hoofdstuk van deze rapportage wordt het project 'Asielzoekers aan het werk' geïntroduceerd. Wat volgt is een weergave van bevindingen op basis van registraties en telefonische interviews met aangesloten werkgevers (hoofdstuk 3), gevolgd door een verdiepende reflectie op basis van face-to-face interviews met asielzoekers en een online kennissessie met experts op het terrein van migratie en werk (hoofdstuk 4). In het afsluitende hoofdstuk 5 komen de belangrijkste conclusies van de studie aan bod.

Met de bovenstaande empirische aanpak, worden de volgende 3 centrale onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat zijn in de literatuur de belangrijkste kenmerken en aanpakken, die leiden tot een effectieve arbeidstoeleiding van asielzoekers? (hoofdstuk 1).
2. Wat zijn de belangrijkste kenmerken en resultaten van het project 'Asielzoekers aan het werk'? (hoofdstukken 2, 3 en 4).
3. Welke suggesties hebben betrokkenen (aangesloten werkgevers, asielzoekers en experts) om de aanpak in de toekomst nog verder te versterken en (waar mogelijk) te komen tot een gedeelde visie en (netwerk)aanpak rond de arbeidstoeleiding van asielzoekers? (hoofdstukken 3 en 4).

In wat hieronder volgt zullen we op basis van de bestaande literatuur het veld verkennen.

## 1.2 BELEMMERINGEN BIJ ARBEIDSPARTICIPATIE ASIELZOEKERS

Asielzoekers ervaren nog steeds aanzienlijke belemmeringen bij hun toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt, ondanks de recente afschaffing van de 24-weken-eis. Onderzoek uitgevoerd door bureau Regioplan in 2023 schetst een gedetailleerd beeld van de complexe obstakels die asielzoekers kunnen tegenkomen.<sup>12</sup> Hieronder volgen de belangrijkste uitkomsten, waarbij een onderscheid wordt gemaakt naar belemmeringen door wet- en regelgeving (institutioneel), obstakels aan de vraagzijde (werkgevers) en aan de aanbodzijde (asielzoekers).

### 1.2.1 Institutioneel: Wet- en regelgeving

Ondanks de afschaffing van de 24-weken-eis, blijven institutionele factoren een aanzienlijke obstakel voor de arbeidsparticipatie van asielzoekers. Deze factoren omvatten niet alleen regelgeving en administratieve procedures, maar ook de bredere structuur van het opvangsysteem en de manier waarop instanties omgaan met de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt.

---

<sup>11</sup> Met dank aan Tim Koenders, die de literatuurstudie heeft uitgevoerd.

<sup>12</sup> Zie eerder.

### *Complexiteit van de tewerkstellingsvergunning (TWV)*

Eén van de belangrijkste institutionele barrières is de vereiste van een tewerkstellingsvergunning (TWV) voor asielzoekers die in Nederland willen werken. Hoewel asielzoekers na zes maanden verblijf in Nederland recht hebben om te werken<sup>13</sup>, is een TWV voor veel werkgevers een complex en tijdrovend proces.

### *Problemen met het verkrijgen van een Burgerservicenummer (BSN)*

Het verkrijgen van een Burgerservicenummer (BSN) is belangrijk voor asielzoekers om legaal te kunnen werken en een bankrekening te openen. In theorie kunnen asielzoekers zich na zes maanden verblijf in Nederland inschrijven in de Basisregistratie Personen (BRP) en zo een BSN verkrijgen.<sup>14</sup> In de praktijk blijkt echter dat dit proces vaak vertraging oploopt door administratieve problemen bij de gemeente of door de status van de documenten van asielzoekers. Zonder een BSN kunnen asielzoekers meestal geen Nederlandse bankrekening openen (hoewel het COA zorg kan dragen voor een tijdelijke bankrekening), en omdat werkgevers volgens de Wet op het minimumloon geen salaris contant mogen uitbetalen, is dit een directe belemmering om betaald werk te verrichten. Deze vertragingen in de inschrijving in de BRP en het verkrijgen van een BSN zorgen er ook voor dat asielzoekers langer afhankelijk blijven van opvangvoorzieningen en sociale zekerheid, waardoor hun integratie op de arbeidsmarkt wordt vertraagd.

### *Verloop en geldigheid van identiteitsdocumenten*

Een werkgever kan enkel een TWV aanvragen, indien de asielzoeker een geldig W-document (het identiteitsbewijs dat asielzoekers ontvangen) heeft. Dit document is maximaal twee jaar geldig, waarna het moet worden vernieuwd. Het vernieuwingsproces kan echter tijd in beslag nemen, wat ervoor zorgt dat asielzoekers tijdelijk zonder geldig identiteitsbewijs kunnen komen te zitten. De tijdelijke aard van deze documenten zorgt soms voor onzekerheid bij werkgevers, die aarzelen om een asielzoeker in dienst te nemen als het onduidelijk is hoelang deze over geldige papieren beschikt en dus kan blijven werken.

### *Regeling Eigen Bijdrage (Reba)*

Ook wordt de Regeling Eigen Bijdrage (Reba) genoemd als een belemmering voor de arbeidsparticipatie van asielzoekers. Volgens deze regeling moeten asielzoekers die inkomsten uit arbeid hebben, een bijdrage betalen aan het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) voor de kosten van hun opvang. De regeling wordt vaak als complex ervaren en veel asielzoekers weten niet goed welke kosten zij kunnen verwachten, wat leidt tot onzekerheid en soms tot financiële problemen of schulden. Deze onzekerheid ontmoedigt sommige asielzoekers om werk te accepteren uit angst dat zij uiteindelijk minder overhouden, zeker in het geval van parttime werk.

## **1.2.2 Vraagzijde: Werkgevers**

De bereidheid van werkgevers om asielzoekers in dienst te nemen, wordt sterk beïnvloed door structurele onzekerheden rondom de arbeidsparticipatie van asielzoekers en de complexiteit rond regelgeving en administratieve procedures. Deze zetten we hieronder kort uiteen.

---

<sup>13</sup> Daarnaast moeten asielzoekers 18 jaar of ouder zijn, in een COA-voorziening verblijven, rechtmatig in Nederland verblijven en moet het werk onder marktconforme voorwaarden worden uitgevoerd.

<sup>14</sup> Asielzoekers zonder verblijfsvergunning moeten normaal gesproken zes maanden wachten voordat ze zich kunnen inschrijven, tenzij hun identiteit is vastgesteld, ze rechtmatig in Nederland verblijven en verwacht wordt dat ze langer dan vier maanden in het land blijven. Bepaalde groepen asielzoekers, zoals asielzoekers uit veilige landen van herkomst, vreemdelingen die al bescherming in een andere EU-lidstaat genieten, en asielzoekers waarvan de identiteit niet is vastgesteld, kunnen zich niet inschrijven in de BRP (Zie <https://www.coa.nl/nl/basisregistratie-personen>).

### *Onzekerheid voor verblijfstatus en arbeidsperspectieven*

Werkgevers weten vaak niet hoelang een asielzoeker in Nederland mag blijven en -indien hij/zij een status krijgt- of die in de buurt blijft wonen van het bedrijf.<sup>15</sup> Dit maakt het risicovol om in deze groep te investeren. De verblijfsstatus van een asielzoeker kan veranderen afhankelijk van de uitkomst van de asielprocedure. Indien een negatieve beslissing volgt moet de asielzoeker het land verlaten, wat een abrupt einde maakt aan de arbeidsrelatie. Deze onzekerheid ontmoedigt werkgevers om langdurige arbeidscontracten aan te bieden of te investeren in scholing en training van asielzoekers. Het is voor werkgevers immers onaantrekkelijk om middelen te besteden aan werknemers van wie de toekomst in Nederland onzeker is.

### *Gebrek aan kennis van de regelgeving en administratieve lasten*

De regels met betrekking tot de tewerkstellingsvergunning (TWV) en andere vereisten worden vaak als complex en verwarrend ervaren. Werkgevers zijn bijvoorbeeld vaak niet op de hoogte van de mogelijkheden die er zijn om asielzoekers aan te nemen, of zij onderschatten (dan wel overschatten) de administratieve lasten die hiermee gepaard gaan. Het gebrek aan informatie en begeleiding leidt ertoe dat veel werkgevers niet eens de moeite nemen om asielzoekers aan te nemen, zelfs wanneer deze een TWV kunnen krijgen of in aanmerking komen voor bepaalde functies. Deze bureaucratische rompslomp ontmoedigt veel bedrijven, vooral kleine en middelgrote ondernemingen (mkb's) die vaak niet de middelen hebben om uitgebreide administratieve processen te doorlopen.

### *Negatieve percepties en vooroordelen*

Werkgevers kunnen ook te maken krijgen met vooroordelen of negatieve percepties over asielzoekers. In sommige gevallen heerst het beeld dat asielzoekers niet voldoende zijn opgeleid of dat zij niet goed passen binnen de bedrijfscultuur. Deze stereotypen vormen een extra barrière voor asielzoekers bij het vinden van werk, omdat werkgevers hen als risicovolle werknemers beschouwen. Deze vooroordelen kunnen ook worden gevoed door negatieve media-aandacht rondom asielzoekers, wat ertoe leidt dat werkgevers minder openstaan voor het aannemen van mensen uit deze groep.

### *Gebrek aan ondersteuning en begeleiding*

Tot slot, ervaren werkgevers soms een gebrek aan ondersteuning en begeleiding bij het aannemen van asielzoekers. Hoewel er enkele initiatieven bestaan, zoals die van 'Asielzoekers aan het werk' en vele lokale programma's, voelen werkgevers zich niet altijd voldoende ondersteund bij de integratie van asielzoekers in hun bedrijf. Ze missen toegang tot praktische begeleiding bij de administratieve en juridische aspecten, evenals hulp bij het overbruggen van taal- en cultuurverschillen.

## **1.2.3 Aanbodzijde: Asielzoekers**

Naast de eerder genoemde belemmeringen, ondervinden asielzoekers ook tal van uitdagingen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Hoewel asielzoekers zeer gemotiveerd kunnen zijn om aan de slag te gaan, beperken deze obstakels hun kansen op duurzame en goedbetaalde banen.

### *Taalbarrières*

Zowel uit binnenlands als buitenlands onderzoek blijkt dat onvoldoende beheersing van de taal één van de belangrijkste hindernissen is voor statushouders om werk te vinden en te behouden. In veel sectoren is de taalvaardigheid in het Nederlands een essentiële voorwaarde voor het verkrijgen van werk, vooral in banen die klantencontact of communicatie op de werkvloer vereisen. Asielzoekers die net in

---

<sup>15</sup> Slechts één op de zes statushouders verhuist binnen drie jaar naar een andere gemeente (CPB, 2021). Het is lastig te voorspellen wie er verhuist, daarom adviseert het CPB vooral om ervan uit te gaan dat een statushouder blijft. Wanneer statushouders wel verhuizen, is dat vaak niet vanwege betere kansen op de arbeidsmarkt. Het vinden van een baan lijkt eerder een reden om juist niet te verhuizen.

Nederland zijn aangekomen, hebben vaak nog onvoldoende tijd gehad om de taal te leren, wat hun kansen in deze baangroepen beperkt. Hoewel sommige asielzoekers Engels of andere talen spreken, worden banen waarin deze talen voldoende zijn vaak beperkt tot specifieke sectoren, zoals logistiek of bepaalde internationale bedrijven. Voor laaggeschoolde banen in sectoren zoals schoonmaak, landbouw, en horeca zijn taalkennis vaak minder belangrijk, maar dit biedt vaak slechts beperkte duurzame mogelijkheden. Het ontbreken van Nederlandse taalvaardigheid belemmert bovendien de opwaartse mobiliteit van asielzoekers, waardoor het voor hen moeilijker is om door te stromen naar beter betaalde of langdurige banen.

### *Fysieke en psychische gezondheidsproblemen*

Hoewel sommige studies hebben aangetoond dat immigranten bij aankomst over het algemeen gezonder kunnen zijn dan andere groepen, komen vluchtelingen vaak aan met een slechtere gezondheid dan andere groepen immigranten. Het gaat dan bijvoorbeeld om psychische problemen, die het gevolg zijn van traumatische ervaringen tijdens hun vlucht of van de omstandigheden in hun thuisland. Onder invloed van oorlogservaringen, geweld en het verlies van hun thuis, ervaren veel vluchtelingen en asielzoekers psychische klachten. Verschillende studies hebben aangetoond dat mentale gezondheidsindicatoren belangrijke voorspellers zijn van de arbeidsmarkttuitkomsten van vluchtelingen.<sup>16</sup> Naast psychische problemen worden asielzoekers ook geconfronteerd met fysieke gezondheidsproblemen die hun arbeidsvermogen beperken. Zo lopen vluchtelingen een verhoogd risico op chronische aandoeningen zoals diabetes en hart- en vaatziekten.<sup>17</sup> Deze aandoeningen kunnen voortkomen uit een combinatie van leefstijlfactoren (zoals roken en overgewicht) en het gebrek aan toegang tot gezondheidszorg in hun thuisland.

### *Gebrek aan erkenning van diploma's en vaardigheden*

Veel asielzoekers hebben in hun thuisland opleidingen gevolgd of werkervaring opgedaan die in Nederland niet altijd erkend worden. Het proces van diploma-erkenning is vaak lang en bureaucratisch, en voor sommige beroepen worden aanvullende eisen gesteld die het moeilijk maken om in dezelfde sector aan de slag te gaan. Zonder formele erkenning van hun kwalificaties worden asielzoekers vaak gedwongen om laaggeschoolde banen te accepteren, zelfs wanneer ze over relevante vaardigheden en ervaring beschikken. Dit leidt tot onderbenutting van hun talenten en zorgt ervoor dat ze minder kansen hebben om zich te ontwikkelen en door te groeien naar beter betaalde functies. Bovendien kan het ontbreken van formele kwalificaties ertoe leiden dat asielzoekers weinig vertrouwen hebben in hun eigen capaciteiten, wat hen verder ontmoedigt om actief naar werk te zoeken.

### *Culturele verschillen en beperkte sociale netwerken*

Het Nederlandse werkklimaat kent bepaalde normen en waarden, zoals een directe communicatiestijl, een sterke nadruk op zelfredzaamheid en een vlakke hiërarchische structuur. Voor asielzoekers uit andere culturen, waar bijvoorbeeld een meer hiërarchische structuur of een andere werkethiek geldt, kan het lastig zijn om zich aan deze verwachtingen aan te passen. Deze culturele verschillen kunnen leiden tot misverstanden of conflicten op de werkvloer. Werkgevers kunnen deze verschillen zien als een risico of als een teken dat asielzoekers moeilijk in het team of de bedrijfscultuur zullen passen. Dit kan ertoe leiden dat asielzoekers minder snel worden aangenomen of minder goed functioneren in hun werk in de ogen van de werkgever. Verder hebben asielzoekers een beperkte toegang tot sociale netwerken die hen kunnen helpen bij het vinden van betaald werk. In Nederland is een groot deel van de werkgelegenheid gebaseerd op informele netwerken, waarbij mensen via-via aan een baan komen.

---

<sup>16</sup> Zie bijvoorbeeld De Vroome, T., & van Tubergen, F. (2018). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2) en Ruiz, I., & Vargas-Silva, C. (2018). Differences in labour market outcomes between natives, refugees, and other migrants in the UK. *Journal of Economic Geography*, 18(4), 855-885.

<sup>17</sup> Infosheet: Lichamelijke en psychische gezondheid vluchtelingen (Pharos, 2018).

Asielzoekers hebben vaak geen toegang tot dergelijke netwerken, wat hun kansen op het vinden van een baan aanzienlijk beperkt.

### 1.3 ONDERSTEUNING BIJ ARBEIDSPARTICIPATIE ASIELZOEKERS

In deze sectie worden enkele inzichten vanuit gemeenten en een aantal maatschappelijke initiatieven in kaart gebracht. De meeste initiatieven zijn gericht op statushouders. Pas sinds enkele jaren zijn initiatieven specifiek gericht op asielzoekers. Deze zijn onder andere beschreven in een rapport van Platform 31.<sup>18</sup>

#### 1.3.1 Gemeentelijke initiatieven

In Nederland hebben gemeenten sinds de intreding van de Wet Inburgering 2021 op 1 januari 2022 een centrale rol gekregen in de begeleiding en integratie van statushouders. Ook ten aanzien van het begeleiden van asielzoekers intensiveren gemeenten hun aanbod. Platform 31 onderzocht eerder 10 initiatieven ter ondersteuning van asielzoekers en werkgevers in de G40-gemeenten. De arbeidsparticipatie van asielzoekers wordt door de onderzochte gemeenten ondersteund via drie hoofdstrategieën; via het inzetten van jobhunters, samenwerking met COA en de uitrol van ‘meedoenbalies’ en via het ontwikkelen van integraal gemeentelijk beleid.

Inmiddels zijn er steeds meer gemeentelijke initiatieven te vinden als het gaat om de ondersteuning van asielzoekers naar de betaalde arbeidsmarkt. Dit varieert van een grotere landelijke inzet van de ‘meedoenbalies’ om bewoners van asielzoekers actief naar werk te begeleiden tot en met het creëren van ontmoetingsmomenten voor asielzoekers en werkgevers. In het algemeen toont de beschikbare informatie aan dat diverse pilots al positieve resultaten opleveren, terwijl andere initiatieven nog relatief nieuw zijn om definitieve conclusies te kunnen trekken. De inzet van jobhunters en de uitbreiding van ‘meedoenbalies’ lijken effectief, maar factoren zoals verhuizing en administratieve vertragingen blijven uitdagingen. Verdere evaluaties zijn (tijdens het schrijven van de voorliggende rapportage) nodig om een vollediger beeld van de impact te krijgen.

#### 1.3.2 Maatschappelijke initiatieven

Er zijn in de afgelopen jaren verschillende maatschappelijke initiatieven, platforms en sociale ondernemingen onderstaan die ondersteuning bieden aan asielzoekers en werkgevers. Deze organisaties hebben vaak al veel ervaring in het begeleiden van statushouders. Enkele voorbeelden van deze organisaties zijn Untapped Talents, RefugeeConnect, Refugee Talent Hub, RefugeeWork, Refugee Company, FutureWork en Heroyam. Deze initiatieven zijn sinds enkele jaren actief in het ondersteunen van zowel asielzoekers als statushouders op de arbeidsmarkt. De organisaties richten zich voornamelijk op twee kerntaken. Ten eerste bieden ze asielzoekers hulp bij het vinden van werk door hen te koppelen aan werkgevers, informatie te verschaffen over relevante opleidingsmogelijkheden, en hen te begeleiden tijdens het sollicitatieproces. Ook worden er meet&greet-sessies op de werkvloer georganiseerd, snuffelstages en bedrijfsbezoeken. Sommige initiatieven, zoals Refugee Talent Hub, gaan verder door ook gepersonaliseerde ondersteuning te bieden op de werkplek, met name op het gebied van taal en cultuur. Daarnaast ondersteunen deze organisaties werkgevers door hen te ontlasten van administratieve rompslomp bij het aannemen van asielzoekers. Ze helpen bijvoorbeeld bij het aanvragen van een TWV (tewerkstellingsvergunning) en zorgen ervoor dat asielzoekers administratief klaar zijn om te beginnen, met een geldig W-document (identiteitsbewijs) en een BSN-nummer voor het openen van een bankrekening. Sommige organisaties, zoals Refugee Company, nemen asielzoekers direct in dienst, bijvoorbeeld via detachering of in hun eigen restaurants. Andere

---

<sup>18</sup> Zie [https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2024/09/Rapport\\_Wachten-of-werken\\_Platform31.pdf](https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2024/09/Rapport_Wachten-of-werken_Platform31.pdf)

initiatieven, zoals het online platform RefugeeWork, faciliteren matches tussen asielzoekers en werkgevers via een digitaal platform.

### 1.3.3 Overzichten uit de literatuur

Naast wat in het voorgaande is opgehaald, besteden we in deze paragraaf kort aandacht aan wat er in de wetenschappelijke literatuur verder al bekend is over de arbeidstoeleiding van asielzoekers. De Nederlandse situatie is het uitgangspunt, met een nadruk op inpassing van asielzoekers. Hierbij wordt waar relevant ook gebruik gemaakt van inzichten rondom de inzet van statushouders. Wanneer er sprake is van bestaande meta-overzichten, wordt hier in de bespreking de voorkeur aan gegeven. Een belangrijk voorbeeld hiervan is de Risbo-studie uit 2023 over buitenlandse interventies gericht op de arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond.<sup>19</sup> Hieronder brengen we de belangrijkste inzichten in kaart en vullen we dit aan met inzichten uit de wetenschappelijke literatuur.

***Integrationsgrunduddannelsen (Denemarken):*** Het Deens basisintegratie programma wordt sinds 2016 aangeboden en richt zich op de integratie van vluchtelingen en hun gezinsleden in de arbeidsmarkt. Het IGU-programma duurt twee jaar en bestaat uit een betaalde stage bij een Deense werkgever, gecombineerd met onderwijs dat relevant is voor de functie. Deelnemers werken gemiddeld tussen de 33 en 37 uur per week, waarvan minimaal 23 weken zijn gereserveerd voor voltijds onderwijs gedurende de twee jaar. Werkgevers komen in aanmerking voor een bonus van 20.000 DKK na zes maanden en nogmaals na voltooiing van het programma. Over het algemeen zijn de reacties zeer positief, maar er is ook kritiek op de te grote bureaucratie en het feit dat het inkomen te laag is.<sup>20</sup>

***Freiwilliges Integrationsjahr & Kompetenzcheck (Oostenrijk):*** Deze programma's dienen nieuwkomers te ondersteunen bij het opbouwen van werkervaring en het verbeteren van hun kwalificaties. De *Kompetenzcheck*, die vijf tot zeven weken duurt, richt zich op een uitgebreide beoordeling van formele kwalificaties, werkervaring, kennis en vaardigheden, en biedt daarnaast begeleiding bij erkenning van diploma's, beroepsopleidingen en sollicitaties. Het *Freiwilliges Integrationsjahr* daarentegen is een langer traject van zes tot twaalf maanden waarin vluchtelingen stages lopen in liefdadigheidsorganisaties, met minstens 150 uur aan gerichte trainingen in taal, cultuur, teamwork en werkzoektechnieken. Uit een effectevaluatie blijkt echter dat de *Kompetenzcheck* geen significante impact heeft op de kans op werk en soms zelfs een licht negatief effect vertoont.<sup>21</sup> Het *Freiwilliges Integrationsjahr* toont daarentegen een positief effect op werkgelegenheid, vooral voor vrouwen.

***Duo for a Job (België):*** Bij deze mentorprogramma's worden nieuwkomers (mentees) gekoppeld aan vrijwilligers met kennis van de lokale arbeidsmarkt (mentors). Deze mentor ondersteunt de mentee bij het vinden van werk. Deelnemers ontvangen praktische begeleiding en krijgen toegang tot een professioneel netwerk en sollicitatieondersteuning. Eerste inzichten van de mentoring zijn bijzonder positief, mede doordat het op meer focust dan enkel 'economisch kapitaal'. Echter, de (netto-) effectiviteit van de mentoring kan nog niet worden aangetoond.<sup>22</sup> Sinds 2022 is er een eerste start gemaakt met *Duo for a Job* in Nederland. In Rotterdam worden werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond aan 50-plussers gekoppeld. Onduidelijk is nog in hoeverre er specifiek wordt ingezet op asielzoekers en welke resultaten hiermee worden geboekt.

***Jämställd etablering (Zweden):*** Dit programma in Zweden richt zich op vrouwelijke migranten met een gerichte ondersteuning bij het vinden van werk of opleiding, met specifieke aandacht voor hun barrières, zoals gezinsverantwoordelijkheden. Door de competenties, baanvoorkeuren, toekomstige

---

<sup>19</sup> Zie <https://www.risbo.nl/en/media/2023-11-eindrapportage-internationale-inzichten-1>

<sup>20</sup> Ramboll (2018). *Evaluering af integrationsgrunduddannelsen (IGU)*.

<sup>21</sup> Ortlieb et al. (2020). *Do Austrian programmes facilitate labour market integration of refugees?* International Migration.

<sup>22</sup> De Cuyper & Vandermeersch, (2018). *Mentoring naar werk voor personen van buitenlandse herkomst: Naar een conceptuele afbakening*. HIVA KU Leuven.

aspiraties, sociale netwerken en hobby's van de deelnemers te koppelen aan werkgelegenheidsmogelijkheden, biedt het programma een benadering die aansluit op de persoonlijke situatie van de deelnemers. De effectiviteit van het programma werd empirisch getoetst door het vergelijken van de behandelgroep met een controlegroep. Resultaten laten zien het percentage dat werkt of studeert significant hoger is in de behandelgroep dan in de controlegroep.<sup>23</sup>

Gezamenlijk tonen deze interventies aan dat praktische elementen voor de groep statushouders, zoals taal- en introductiecursussen, werkervaringsplaatsen en mentoring, werkbare bestanddelen kunnen zijn voor een succesvolle arbeidstoeleiding van asielzoekers. Wanneer het gaat om verschillen in participatiekansen tussen landen, is ook de inrichting van de arbeidsmarkt relevant om nog te vermelden. Zo is bekend dat in meer flexibele (Angelsaksische) arbeidsmarkten met lagere kwalificatieniveaus asielzoekers eerder participeren op de betaalde arbeidsmarkt, in vergelijking met meer gereguleerde economieën.<sup>24</sup> En naarmate het beleid van een land ten aanzien van asielzoekers zich meer richt op 'work first' in plaats van 'settle first', zal er eerder sprake zijn van een hogere arbeidsparticipatie, hoewel het dan wel de vraag is in hoeverre er in die gevallen sprake is van werk dat aansluit op de capaciteiten van asielzoekers.<sup>25</sup> Hoe het ook zij, de samenwerking tussen overheden, bedrijven en maatschappelijke organisaties vormt in het algemeen een belangrijke basis voor succes. In de volgende sectie gaan we verder in op een aantal terugkerende kenmerken van succesvolle aanpakken.

#### 1.4 AANBEVELINGEN OP BASIS VAN WERKZAME ELEMENTEN

Wat kunnen we op basis van wat besproken is concluderen? Om de arbeidstoeleiding van asielzoekers te verbeteren en de maatschappelijke initiatieven hierbij te faciliteren, kunnen in ieder geval verschillende stappen worden ondernomen. Belangrijk is om lokale netwerken optimaal te benutten en te leren van eerdere ervaringen, zowel met asielzoekers als met statushouders. Platform 31 formuleerde aanbevelingen voor gemeenten en bestuurders (Platform 31, 2024)<sup>26</sup> en Risbo heeft een aantal terugkerende kenmerken geïdentificeerd op basis van effectieve instrumenten uit het buitenland die bijdragen aan succesvolle arbeidstoeleiding van nieuwkomers (Risbo, 2023).<sup>27</sup> We nemen deze inzichten over en vullen ze aan waar nodig:

**(1) Jobhunters en het uitbereiden van 'meedoenbalies':** Uit de beperkte beschikbare informatie blijkt dat enkele pilots al positieve resultaten laten zien, hoewel sommige initiatieven nog te recent zijn voor definitieve conclusies. De verhouding tussen middelen en resultaat (doelmatigheid) blijft vooralsnog echter een open vraag. De inzet van jobhunters en het uitbreiden van 'meedoenbalies' blijkt desalniettemin effectief te zijn in het ondersteunen van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, maar er blijven uitdagingen bestaan zoals verhuizingen en administratieve vertragingen. Verdere (kosten)evaluaties zijn noodzakelijk om een vollediger beeld te krijgen van werkzame elementen en de impact van deze initiatieven.

**(2) Taal- en introductiecursussen:** Taal- en introductiecursussen zijn gericht op het aanpakken van belangrijke belemmeringen voor integratie, vooral door het leren van de Nederlandse taal. Deze cursussen ondersteunen immigranten door hen essentiële kennis te bieden over de cultuur en

---

<sup>23</sup> Helgesson, P. et al. (2020). *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd: Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*. Arbetsförmedlingen Analys, 2020:3.

<sup>24</sup> Zie onder andere TENT (2017). *How to get refugees into work quickly*. Gedownload via [www.tent.org](http://www.tent.org)

<sup>25</sup> Dagevos, J, & Rusinovic, K. (2024). Hoe arbeidsparticipatie Oekraïense vluchtelingen maar vaak onder niveau, *ESB*, 109(4830): 58-60.

<sup>26</sup> Zoals eerder aangehaald.

<sup>27</sup> Zoals eerder aangehaald.

maatschappij van het gastland, wat hun kansen op succesvolle integratie vergroot. Gemeentelijke en internationale ervaringen wijzen op de effectiviteit van cursussen die niet alleen taalvaardigheid verbeteren, maar immigranten ook vertrouwd maken met de Nederlandse werkcultuur en omgangsvormen.

**(3) Zet in op intensieve maatwerktrajecten:** asielzoekers vormen een diverse groep, zodat een benadering op maat essentieel is. Een universele aanpak is vaak niet toereikend, omdat de effectieve elementen van interventies kunnen variëren. Dit betekent dat de meest geschikte benadering per groep verschilt. Bijvoorbeeld, een programma voor arbeidsintegratie kan bij Syrische vluchtelingen effectief zijn door taalondersteuning en culturele begeleiding te bieden, terwijl voor arbeidsmigranten uit Oost-Europa meer focus op beroepskwalificaties en werkervaring van belang kan zijn. Hierbij is aandacht nodig voor de vaak kwetsbare posities van asielzoekers, zowel sociaal als psychologisch. Veel van hen hebben traumatische ervaringen meegemaakt, en dit kan hun werkkansen beïnvloeden. Initiatieven moeten oog hebben voor deze kwetsbaarheden. Naast werkgerelateerde begeleiding is het daarom van belang dat er ook aandacht is voor sociaalpsychologische ondersteuning.

**(4) Focus op draagvlak en samenwerking:** Eén van de eerste lessen uit eerdere arbeidsparticipatieprojecten is het belang van samenwerking tussen verschillende stakeholders. Bij het opzetten van projecten moet samenwerking met lokale actoren zoals werkgevers, COA-begeleiders en onderwijsinstellingen centraal staan. Waar gemeentelijke projecten vaak gebonden zijn aan administratieve beperkingen, hebben sociale ondernemers meer ruimte voor innovatie. Het organiseren van bijeenkomsten met werkgevers of het aanbieden van specifieke, op maat gemaakte trainingen kan bijvoorbeeld op een laagdrempelige manier gebeuren.

**(5) Leer uit lessen arbeidstoeleiding van statushouders:** Leer uit de factoren die de arbeidsparticipatie van statushouders bevorderen aangezien deze veelal ook toepasbaar zijn voor asielzoekers.<sup>28</sup> De onzekerheden rondom verblijfsstatus en taalbarrières spelen namelijk ook een belangrijke belemmering in het arbeidsproces van asielzoekers.

**(6) Betrek werkgevers en informeer:** Werkgevers zijn de sleutel tot succesvolle arbeidsparticipatie, maar het betrekken van nieuwe werkgevers blijft een uitdaging. Veel werkgevers zijn onbekend met de mogelijkheden en voordelen van het aannemen van asielzoekers. Een succesvolle aanpak blijkt om werkgevers direct te ontzorgen bij administratieve processen zoals de aanvraag van werkvergunningen (TWV). Hierbij kan het ook helpen om voorbeelden van succesvolle plaatsingen bij andere bedrijven te delen, zodat potentiële werkgevers kunnen zien wat er mogelijk is. Het geven van een podium aan koplopers—bedrijven die al ervaring hebben met het aannemen van asielzoekers—kan andere bedrijven motiveren om hetzelfde te doen. Een ander belangrijk aspect is het creëren van een win-win situatie door te benadrukken dat asielzoekers kunnen bijdragen aan het oplossen van arbeidstekorten, vooral in sectoren zoals de zorg, logistiek en techniek.

**(7) Bevorder sociale integratie op de werkvloer:** Arbeidsparticipatie is niet alleen een middel om financiële zelfstandigheid te bereiken, het draagt ook bij aan de sociale integratie van asielzoekers. Door interactie op de werkvloer leren asielzoekers de normen en waarden van de ontvangende samenleving beter kennen, en tegelijkertijd helpt het de ontvangende samenleving om migranten te accepteren. Verschillende initiatieven kunnen bijdragen aan dit proces door actief sociale verbindingen te stimuleren tussen nieuwkomers en hun collega's. Dit kan door het organiseren van teamactiviteiten, mentorprogramma's of interculturele trainingen.

---

<sup>28</sup> Zie bijvoorbeeld 'Stappen op weg naar werk: Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders' (Razenberg et al., 2021).

**(8) Zorg voor duidelijk opvangbeleid, gericht op participatie:** het succes van interventies zijn mede afhankelijk van duidelijk opvangbeleid. In de studie *‘Met beleid vooruit?’*<sup>29</sup> komt bijvoorbeeld sterk naar voren dat het vaker verhuizen tussen opvanglocaties en het hebben van geringe participatiemogelijkheden tijdens de opvangperiode negatief bijdragen aan het welbevinden en de arbeidsmarktkansen van migrantengroepen. Een aanbeveling is dan ook het sturen op een duidelijk opvangbeleid met een zo’n korte mogelijke opvangperiode en een minimum aantal verhuisbewegingen tussen locatie. Daarnaast draagt het bieden van mogelijkheden om gedurende de opvangperiode activiteiten te ontplooiën rond taal en werk, eveneens bij aan een betere start op de betaalde arbeidsmarkt.

**Kortom: vroegtijdig, maatwerk, parallel én samen**

Betrokkenen zullen dus in meer algemene zin bij de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt aandacht moeten hebben voor wat nieuwkomers kunnen (hun kennis en vaardigheden), wat ze in termen van begeleiding individueel nodig hebben (maatwerk)-gegeven een vaak kwetsbare positie- en er zal zo vroegtijdig mogelijk<sup>30</sup> een start moeten worden gemaakt met zowel leren, inburgeren als werken; de zogenaamde ‘parallele aanpak’<sup>31</sup>, zoals verkondigd in het nieuwe inburgeringsbeleid dat op 1 januari 2023 van start is gegaan. In de praktijk vinden inburgering en werken echter nog te vaak volgtijdelijk plaats in plaats van beiden te combineren.<sup>32</sup> Het opvangbeleid gericht op participatie is een belangrijke contextvariabele die kan bijdragen aan een toename van de arbeidsparticipatie. Ongunstige omstandigheden in de opvang bezorgen asielzoekers en statushouders een slechte start.<sup>33</sup> Samenwerking tussen stakeholders (waaronder onder meer ook een gerichte werkgeversbenadering) binnen en tussen gemeenten is altijd onontbeerlijk. Een belangrijke randvoorwaarde voor een succesvolle arbeidsintegratie van asielzoekers is en blijft dat er integraal en vanuit een breed perspectief én ‘open’<sup>34</sup> wordt samengewerkt om succes te hebben.<sup>35</sup> Iedere partij speelt hierbij zijn/haar rol. Met als doel: het zo snel mogelijk ruimte aan asielzoekers bieden om mee te kunnen doen in de samenleving. Want betaald werk is uiteindelijk onlosmakelijk verbonden met een betere gezondheid, economische en sociaal-culturele integratie en geluk.<sup>36</sup>

Duidelijk is geworden wat er in Nederland (en deels buiten ons land) bekend is als het gaat om het versterken van de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt. In het vervolg van deze rapportage

---

<sup>29</sup> Dagevos, J., Maliepaard, M. & De Rooij, M. (2024). *Met beleid vooruit? Wat betekent het opvang-, inburgerings- en spreidingsbeleid voor ontwikkelingen in de positie en leefsituatie van statushouders?* Den Haag: WODC.

<sup>30</sup> Oekraïense nieuwkomers hoeven als gevolg van de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming bij aankomst in Nederland geen asielpprocedure te doorlopen en kunnen als gevolg hiervan direct werken zonder TWV.

<sup>31</sup> Zie bijvoorbeeld Klaver et al. (2019). Leren en werken voor vluchtelingen: beleid en interventies in drie grote gemeenten, *Beleid en Maatschappij*, 46(1): 43-64; Bertelsman Stiftung (2016). *From refugees to workers. Mapping labour market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states*. Bertelsman Stiftung.

<sup>32</sup> Huijnk, W., Dagevos, J., Djundeva, M., Schans, D., Uiters, E., Ruijsbroek, A. & De Mooij, M. (2021). *Met beleid van start? Over de rol van beleid voor ontwikkelingen in de positie en leefsituatie van Syrische statushouders*. Den Haag: SCP; zie ook Dagevos, J. (2023). De ene vluchtelingengroep is de andere niet: Is de hoge arbeidsparticipatie van Oekraïners een signaal voor ander opvang- en inburgeringsbeleid? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39(1): 49-52.

<sup>33</sup> Dagevos, J. (2023). De ene vluchtelingengroep is de andere niet: Is de hoge arbeidsparticipatie van Oekraïners een signaal voor ander opvang- en inburgeringsbeleid? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39(1): 49-52.

<sup>34</sup> Waarbij werkgevers inclusief werken en gelijke kansen bieden tijdens de werving- en selectieprocedure van nieuw personeel.

<sup>35</sup> Denk aan beleidsinspanningen rond zowel onderwijs en werk, als gezondheid en huisvesting (vgl. SCP, 2018. *Syriërs in Nederland*. Den Haag: SCP).

<sup>36</sup> Zie bijvoorbeeld Burdorf, L. & Schuring, M. (2022). *Staat van de gezondheid in Rotterdam*, in: Dekker, F. et al. (red). *Waardevol aan het werk in Rotterdam*. Rotterdam: Kenniswerkplaats Stedelijke Arbeidsmarkt.

zullen we nagaan in hoeverre de coalitiepartners van het project 'Asielzoekers aan het werk' met hun interventies inspelen op de gesignaleerde belemmeringen van asielzoekers om aan het werk te komen.

## 2 DE AANPAKKEN BINNEN ‘ASIELZOEKERS AAN HET WERK’ UITGELICHT

---

*Dit hoofdstuk gaat in op de drie partners van het project ‘Asielzoekers aan het werk’: hoe zien de aanpakken eruit en sluiten deze aan op de gevonden werkende bestanddelen uit het eerste hoofdstuk? Op basis van zeven telefonische interviews valt op dat hoewel de aanpakken verschillen, alle drie de partijen in hun werkwijze kiezen voor individueel maatwerk, met aandacht voor de verschillende wensen van asielzoekers én het bedrijfsleven. Het gekozen integrale aanbod sluit aan bij wat gevonden is in de literatuur en stimuleert naar verwachting de arbeidsparticipatie van asielzoekers.*

### 2.1 INLEIDING

In het vorige hoofdstuk zijn de bevindingen van de literatuursearch weergegeven. Het is nu de vraag op welke wijze de drie partners van het project ‘Asielzoekers aan het werk’ met hun aanpakken gebruik maken van de werkende elementen, zoals deze naar voren komen in de literatuur. In het project ‘Asielzoekers aan het werk’ brengen drie partijen hun expertise in om asielzoekers naar betaald werk te begeleiden. Dit zijn Heroyam, FutureWork en Untapped Talents. Ze trachten gezamenlijk lessen te leren hoe de arbeidsintegratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt is te bevorderen. Dit doen ze onder meer via het gezamenlijk enthousiasmeren van werkgevers en organiseren van evenementen. Hieronder worden op basis van zeven telefonische interviews de drie projectorganisaties en hun afzonderlijke aanpakken gepresenteerd. In het laatste deel gaan we in op de wijze waarop aanpakken al dan niet aansluiten op de gedane suggesties uit de literatuur.

### 2.2 DE AANPAK VAN HEROYAM

Binnen de organisatie Heroyam is gesproken met twee personen; een accountmanager en met de directeur. Met beide gesprekspartners is gekeken naar de globale aanpak en werkwijze, ervaren succesfactoren én de belangrijkste uitdagingen die voorliggen.

#### *Globale aanpak en werkwijze: Pro-actieve benadering als ‘sociale partner’*

De organisatie Heroyam bemiddelt asielzoekers naar werk via een uitzendconstructie. Dit betekent dat ze alle risico’s rondom zaken als ziekte, salaris en het contractbeheer op zich neemt (vallend onder de ABU-CAO). Heroyam biedt hierbij een full-service dienstverlening, waarbij er in toenemende mate ook geadviseerd wordt op bredere domeinen zoals diversiteit en inclusie, en ze heeft een eigen backoffice: van werving, matching en plaatsing tot en met de begeleiding. Idealiter wordt de kandidaat uiteindelijk duurzaam geplaatst bij het betreffende inlenende bedrijf.

Heroyam beschikt over een grote database met kandidaten. Nieuwe aanmeldingen komen deels via ‘mond-tot-mondreclame’ binnen. Presentaties of workshops zoals op COA’s dragen hier eveneens aan bij. In de praktijk is er door een pro-actieve aanpak vaak sprake van een ‘kandidatenoverschot’. Kandidaten zijn vaak afkomstig uit Afrika, Jemen en Syrië en worden vooraf gescreend door een jobcoach. Zo kan een werkgever ervanuit gaan dat een kandidaat geschikt is wanneer Heroyam deze aanbiedt. Ook de vacature zelf wordt eerst goed gescreend en ‘afgepeld’; met als doel een scherp(er) zicht te krijgen op wat de betreffende werkgever echt nodig heeft. Als voorbeeld gaf één van de gesprekspartners een schoonmaakvacature, waarvoor taalniveau B1 vereist was. In overleg met de werkgever was het mogelijk om deze eis uiteindelijk te laten varen.

Vacatures worden actief geworven, mede met behulp van een zogenaamde ‘scrapers’, die online vacatures verzamelt. Heroyam neemt vervolgens contact op met de betreffende werkgevers. Het opbouwen van een serieuze relatie duurt echter vaak lang – soms zes maanden tot een jaar – voordat de eerste plaatsing tot stand komt. De samenwerking met het COA speelt hierbij soms een faciliterende rol. De meeste vacatures betreffen zogenaamde ‘instapfuncties’, bijvoorbeeld in de schoonmaak en groenvoorziening. Ook hier zijn grote personeelstekorten zichtbaar. Soms wordt er ook geplaatst in andere sectoren waar meer vaardigheden vereist zijn, zoals in de productie. In alle gevallen willen asielzoekers zich weer nuttig voelen en zijn ze in de aanvangsfase niet actief bezig met hun salaris of loopbaanperspectief. Met name de instapfuncties zijn hiermee een ‘win-win’ voor bedrijfsleven en kandidaat, en dient als een goede eerste stap op de arbeidsmarkt.

Begeleiding na een plaatsing is belangrijk. Niet in de laatste plaats, omdat asielzoekers vaak naar mensen van Heroyam komen met hun problemen, voordat ze naar een werkgever gaan. Heroyam benadrukt in die zin haar rol als ‘sociale partner’ van zowel bedrijfsleven als kandidaat. Daarnaast biedt Heroyam gedurende een plaatsing voortdurend ondersteuning bij praktische zaken zoals vervoer, trainingen en het behalen van bepaalde certificaten.

### *Succesfactoren en uitdagingen: Integrale ‘sparringpartner’, maar lange procedures*

Eén van de grotere knelpunten zit in de lange onderhandelingstrajecten met werkgevers en de afhankelijkheid van externe instanties zoals UWV of IND. Procedures lopen lang en vaak niet synchroon; bijvoorbeeld rond de TWV-aanvraag en het W-document. Ook brengt het uitzendmodel financiële risico’s met zich mee. Omdat het bureau de lonen overneemt, is een stevig werkkapitaal nodig – te snelle groei vormt hierbij een reëel risico.

Wanneer er wordt gekeken naar de kandidaten is en blijft het taalniveau een drempel voor veel werkgevers. Heroyam regelt hiervoor taalcoaching via gemeenten en de Stichting Doorzaam. Het gaat dan om NT2 taallessen, gegeven door gecertificeerde docenten. Hierbij ontvangen de kandidaten wekelijks 2 tot 3 uur, klassikaal en fysiek Nederlandse taallessen. Vaak wordt dit afgestemd op het hebben van werknemersvaardigheden, want cultureel zijn er soms ook de nodige uitdagingen, zoals kandidaten die zich niet tijdig of onjuist ziekmelden.

Een plaatsing is volgens de gesprekspartners succesvol, wanneer deze leidt tot overname van de kandidaat door de betreffende werkgever. Omdat asielzoekers soms onverwacht worden overgeplaatst, werkt de organisatie bewust met grotere werkgevers samen, die meerdere locaties hebben. Zo kan een kandidaat eventueel ‘meeverhuizen’ zonder de baan te verliezen. Dat is één van de aangehaalde succesfactoren van Heroyam, naast een proactieve en integrale dienstverlening in de richting van zowel werkgever als kandidaat. Door een zorgvuldige intake en matching van zowel asielzoekers als werkgevers, is Heroyam –naast haar dagelijkse begeleiding– een relevante ‘sparringpartner’ om het integratieproces op de arbeidsmarkt beter te laten slagen.

## 2.3 DE AANPAK VAN FUTUREWORK

Binnen de organisatie FutureWork is gesproken met drie personen; een senior consultant, een junior consultant en met de directeur. Net als bij Heroyam, is met de gesprekspartners gekeken naar hun globale aanpak en werkwijze, ervaren succesfactoren én de belangrijkste uitdagingen die voorliggen.

### *Globale aanpak en werkwijze: Ontzorgen en begeleiden staan centraal*

Zolang iemand via FutureWork op contract is, wordt de administratie zoveel mogelijk uit handen genomen van de werkgever. Dit gebeurt door een externe partij, FutureWork is namelijk niet de juridisch werkgever. Alle andere activiteiten worden uitgevoerd door FutureWork, zoals het werven van geschikte kandidaten en werkgevers, de ondersteuning bij plaatsing op de werkvloer en de verdere begeleiding (denk aan taalcoaching en culturele ondersteuning). Het gaat bijvoorbeeld om het houden van regelmatige ‘check-ins’ om te evalueren hoe het gaat, of er eventuele knelpunten zijn en of er extra

hulp nodig is. Dit geldt zowel voor de inlenende partij als voor de kandidaat. Er kunnen bijvoorbeeld culturele drempels en/of gebrekkige werknemersvaardigheden zijn, zoals het op tijd komen en het tijdig en op de juiste wijze afmelden bij ziekte. Via taalcoaching en persoonlijke ondersteuning wordt hierin bemiddeld. Taalbudget wordt ingeregeld via de Stichting Doorzaam voor het uitzendwezen en/of via een gemeente.

Er wordt gewerkt met een uitzendconstructie (met het bijbehorende fasensysteem), wat een aantal voordelen biedt. Werkgevers hoeven geen directe kosten te betalen voor indienstneming en betalen in plaats daarvan per gewerkt uur. Ook zorgt FutureWork voor de benodigde documenten, zoals het BSN-nummer, de tewerkstellingsvergunning (TWV) en het W-document. In alle gevallen is de asielaanvraag van de betreffende persoon minimaal 6 maanden in behandeling. De intentie van FutureWork is dat geplaatste kandidaten na een periode van zes maanden tot een jaar in dienst worden genomen bij de inlenende partij. In 80% van de gevallen is dit volgens de geïnterviewden het geval.

FutureWork is actief in heel Nederland, met het zwaartepunt in de grotere steden in de randstad (met name Amsterdam, Rotterdam en Utrecht). Als de afspraken met werkgevers rond zijn, onderhoudt FutureWork voornamelijk contact met de operationele afdelingen binnen bedrijven, zoals magazijnhoofden. Het proces begint vaak met een vacaturebespreking om een duidelijk beeld van de werkzaamheden te krijgen. Vervolgens wordt er gezocht naar een geschikte match. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar of de kandidaat geschikt is voor het werk, maar ook of de werkplek zelf geschikt is (denk aan een veilige werkomgeving en voldoende draagvlak voor inzet van asielzoekers op de werkvloer). Er worden altijd meerdere kandidaten geselecteerd voor een kennismakingsgesprek en rondleiding op de werkvloer. Asielzoekers worden op verschillende manieren geworven: via bezoeken aan asielzoekerscentra, COA's, het bestaande personeelsbestand of door spontane aanmeldingen. De meeste kandidaten komen uit West-Afrika (zoals Nigeria, Gambia, Sierra Leone etc.). Verder bemiddelt FutureWork ook mensen uit Jemen, Somalië, Syrië en Eritrea.

#### *Succesfactoren en uitdagingen: Werkende aanpak, maar afwachtende houding bedrijfsleven*

In essentie is een bemiddeling voor FutureWork succesvol, wanneer de kandidaat uiteindelijk een contract bij de werkgever krijgt. Het kan uiteraard ook voorkomen dat dit niet lukt om redenen zoals het verkrijgen van een verblijfsvergunning, of juist het uitgeprocedeerd zijn. Dan wordt de plaatsing niet per sé als mislukt gezien, aangezien mensen in ieder geval ervaringen opdoen en werken aan hun competenties. Toch blijft het primaire doel het verkrijgen van duurzaam werk.

De werkgeversbenadering gebeurt zowel via 'koude' als 'warme' acquisitie. Soms worden bedrijven direct benaderd op basis van openstaande vacatures, maar vaker komt contact tot stand via bestaande relaties en eerdere contacten. Een oud-werknemer van een organisatie waar FutureWork goed contact mee had, kan bijvoorbeeld bij een nieuwe werkgever FutureWork weer aanbevelen. De meeste vacatures betreffen instapfuncties, zoals orderpickers, bezorgers, schoonmakers en incidenteel chauffeurs of klantenservicemedewerkers. In de praktijk zijn werkgevers de grootste uitdaging voor FutureWork. Veel bedrijven vinden het ondanks de huidige personeelskrapte nog altijd spannend om met asielzoekers te werken, of vrezen de verplichtingen die daarbij komen kijken. Bovendien vraagt de plaatsing van asielzoekers om de nodige begeleiding op de werkvloer. Ook verlangen werkgevers meestal direct inzetbaar personeel en willen ze liever niet wachten op lopende procedures. Daarnaast vinden er nog wel eens verhuizingen van asielzoekers plaats tussen opvanglocaties. Ook kan personeelsverloop binnen bedrijven ertoe leiden dat bestaande contacten verdwijnen. Het is al met al een uitdaging om een samenwerking met een werkgever te organiseren. FutureWork heeft op dit moment dan ook -net zoals Heroyam- meer kandidaten dan werkgevers.

Administratieve processen vormen een traditioneel knelpunt. Het is in de praktijk vaak een race tegen de klok, waarbij FutureWork afhankelijk is van externe instanties zoals het UWV. Voor de aanvraag van een TWV geldt bijvoorbeeld een maximumtermijn van vijf weken, maar binnen deze periode is het volstrekt onvoorspelbaar hoelang de procedure daadwerkelijk duurt. Hetzelfde geldt voor andere documenten. FutureWork is hierbij afhankelijk van de snelheid in de uitvoering, die kan verschillen

tussen locaties. De aanvraag is enigszins complex, omdat een TWV per werkgever en niet per persoon wordt aangevraagd (in tegenstelling tot andere landen als België). Bij een overstap naar een andere werkgever is een nieuwe TWV nodig, wat het wisselen van baan moeilijk maakt, hoewel dit laatste geen probleem hoeft te zijn via een dienstverband via een uitzendbureau (wat derhalve een voordeel is bij het werken via FutureWork). Daarnaast mag een kandidaat niet meerdere aanvragen tegelijk indienen, wat kan leiden tot afwijzingen en langere wachttijden.

FutureWork heeft in het algemeen werkende elementen uit de literatuur duidelijk vertaald naar haar aanpak. In die zin biedt haar aanpak voldoende houvast naar de toekomst. Tegelijkertijd is ze onderdeel van een bredere asielketen met meerdere betrokkenen en belangen, zoals de landelijke politiek, gemeente, UWV, bedrijfsleven, asielzoekers, externe professionals en corporaties. Iedere partij heeft hierbij een eigen rol, waarbij in onderlinge samenwerking naar verwachting het grootste succes ontstaat.

## 2.4 DE AANPAK VAN UNTAPPED TALENTS

Binnen de derde organisatie -Untapped Talents- is gesproken met twee personen: een talent manager en met de directeur/initiatiefnemer. Dezelfde inhoudelijke thema's staan centraal als bij de organisaties Heroyam en FutureWork.

### *Globale aanpak en werkwijze: Integrale aanpak gericht op 'ontzorgen' en 'matching'*

Focus van Untapped Talents is de talentpool van personen die nog in de asiel fase zitten - zes maanden na hun aankomst. De bemiddeling van asielzoekers bij Untapped Talents verloopt via een recruitmentmodel: kandidaten krijgen direct een arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Untapped Talents biedt werkgevers hierbij de volgende aspecten: netwerk, recruitment & selectie; administratieve ondersteuning, en coaching & begeleiding.

Het bovenstaande verlaagt de kosten voor werkgevers en het verlaagt bovendien de drempel om in te stappen, aangezien er alleen bij succesvolle bemiddeling kosten worden gerekend. Het eerste contract is doorgaans zeven maanden en minimaal met een intentie voor 24 uur per week. Om een duurzame arbeidspositie af te dwingen, neemt Untapped Talents zoveel mogelijk de administratieve taken voor haar rekening (denk bijvoorbeeld aan het aanvragen van een BSN en het openen van een bakrekeningnummer), waarbij de kandidaat verder zoveel mogelijk als een reguliere werknemer behandeld wordt. Elke vacature wordt één-op-één ingevuld: per functie wordt meestal één kandidaat voorgesteld. Alleen wanneer er meerdere vacatures zijn, worden er meerdere kandidaten aangedragen. De meest voorkomende vacatures waarvoor asielzoekers in de praktijk worden bemiddeld, bevinden zich in sectoren met instapwerk, zoals de horeca, schoonmaak, logistiek en startbanen in de zorg. Untapped Talents screent kandidaten vooraf, om vertrouwen te creëren bij werkgevers en ervoor te zorgen dat de voorgestelde kandidaten geschikt zijn. Deze screening richt zich zowel op harde competenties (denk aan opleiding en taalvaardigheid) als op zachte vaardigheden (zoals communicatieve vaardigheden en houding). Die zachte vaardigheden kunnen soms belangrijker zijn dan harde competenties; ook iemand met beperkte taalvaardigheid en zonder opleiding kan geschikt werk vinden. Na het inzetten van kandidaten blijft Untapped Talents betrokken door regelmatig contact te houden met zowel werkgever als werknemer, om te zien of alles naar wens verloopt.

Asielzoekers komen voornamelijk via 'mond-tot-mondreclame' bij Untapped Talents terecht. Het aantal aanmeldingen bedraagt gemiddeld 100 tot 200 per maand. Ook worden er nieuwe contacten gelegd bij de opvanglocaties. Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven, waarna hun gegevens – zoals werkervaring, taalvaardigheid en opleiding – worden geregistreerd. Na een persoonlijk gesprek wordt het profiel vastgelegd in de database. Wanneer er een passende vacature beschikbaar komt, volgt een persoonlijk gesprek met de werkgever zelf. De achtergronden van bemiddelde asielzoekers

weerspiegelen die van de bredere asielzoekerspopulatie. De opleidingsniveaus lopen sterk uiteen, variërend van geen opleiding tot en met een academisch onderwijsniveau.

Werkgevers worden bereikt via een overwegend proactieve salesaanpak: netwerkbijeenkomsten, opvolging per telefoon en het bouwen van langdurige relaties zijn hierin sleutelbegrippen.

### *Succesfactoren en uitdagingen: Actief en meedenkend, maar procedures en werkgeversparticipatie vergen veel inspanning*

Een bemiddeling wordt als succesvol beschouwd wanneer een kandidaat zijn/haar eerste contract volledig uitdient, meestal gedurende een periode van zeven maanden. Untapped Talents rapporteert hierbij een succesratio van ongeveer 80%, bij zo'n 900 plaatsingen in de afgelopen drie jaar. Deze score wordt onder andere toegeschreven aan betrokken werkgevers en een zorgvuldige selectie en voorbereiding van zowel kandidaten als bedrijven.

Uitval door overmacht, zoals een plotselinge verhuizing naar een ander asielzoekerscentrum, geldt niet direct als 'mislukking'. Daarnaast is de tevredenheid van de werkgever een belangrijke succesfactor: als er geen klachten zijn, wordt het traject als succesvol bestempeld. Als er geen waarde is voor de werkgever wordt er ook geen bedrag gerekend. De precieze tarieven en succesfactor(en) worden in samenwerking met de werkgevers bepaald.

Eén van de grootste uitdagingen is en blijft het vinden van bereidwillige werkgevers. Werkgevers worden geworven via zowel koude als warme acquisitie. Hoewel 'cold calls' soms nodig zijn, werkt warme acquisitie vaak beter. Daarom staat Untapped Talents regelmatig op beurzen om een eerste contact te leggen. Later is het dan makkelijker om een samenwerking op te zetten. Ook via gemeenten komt Untapped Talents in contact met werkgevers. Veel bedrijven zijn terughoudend vanwege administratieve lasten en lange doorlooptijden van de procedures, met name bij de tewerkstellingsvergunning (TWV).

Daarnaast ziet Untapped Talents een grote uitstroom van asielzoekers na het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Nieuwe vergunninghouders moeten vaak verhuizen en verplicht inburgeren, wat hun beschikbaarheid voor werk beperkt. Ook de uitkering die zij ontvangen verlaagt de prikkel om te werken. Een relatief eenvoudige oplossing kan zich richten op deelname aan inburgeringslessen in de avond, zodat werk en inburgering beter met elkaar te combineren zijn.

Untapped Talents hanteert in het algemeen -in navolging van de eerder besproken literatuur- een serie werkzame uitgangspunten. Allereerst worden zowel werkgevers als werknemers zorgvuldig geïnformeerd en ontlast. Bij werkgevers wordt vooraf uitgebreid in kaart gebracht welke verwachtingen zij hebben van een werknemer. In hoeverre is taal bijvoorbeeld van belang? Dat helpt ook met de selectie van een goede kandidaat. Het leidende idee is wel om plaatsing te doen, met zicht op het toegroeien naar een 'droombaan'. Daarnaast is het werken op basis van een 'no value no pay' principe aantrekkelijk, evenals de ondersteunende activiteiten die kandidaten en werkgevers perspectief biedt op een duurzame samenwerking.

## 2.5 TOT SLOT: WAT KUNNEN WE HIERVAN LEREN?

Welke balans kunnen we op basis van het voorstaande opmaken? De drie partijen bieden met hun werkwijze een manier aan zowel werkgevers als kandidaten om barrières te verkleinen en een relatie met elkaar aan te gaan op de arbeidsmarkt. De partijen kiezen in hun aanpak voor individueel maatwerk, met aandacht voor de verschillende wensen van asielzoekers en het bedrijfsleven, en haar integrale aanbod (zoals rond screening op motivatie en capaciteiten, taal en cultuur) stimuleert de arbeidsparticipatie. Er wordt hierbij gekozen voor drie verschillende werkgeversbenaderingen, variërend van een traditioneel en fullservice uitzendmodel, een uitzendmodel met externe backoffice en een recruitmentmodel.

In het volgende hoofdstuk verkennen we of de partijen met hun modellen verschil maken. In algemene zin laten de interviews in ieder geval zien dat de aanpak van de coalitiepartners aansluit bij wat in de literatuur wordt teruggevonden als het gaat om het stimuleren van de arbeidsparticipatie van nieuwkomers (hoofdstuk 1). Het werkgeversperspectief en de registratiegegevens van het project 'Asielzoekers aan het werk' (hoofdstuk 3), gekoppeld aan de verdiepende perspectieven van asielzoekers en experts (hoofdstuk 4), moeten antwoord geven op de vraag wat de precieze impact is van de aanpak van FutureWork, Heroyam en Untapped Talents (hoofdstuk 5).

## 3 OPBRENGSTEN VANUIT WERKGEVERS-PERSPECTIEF EN REGISTRATIES

---

*Op basis van registraties van de projectpartners en 20 telefonisch interviews met werkgevers, zien we dat er in de onderhavige projectperiode 134 asielzoekers zijn geplaatst, waarvan 57% bij nieuw aangesloten (middel) grote werkgevers. Het betreft meestal mannen in de leeftijd van 22 tot 35 jaar, afkomstig uit Afrikaanse of Arabische herkomstlanden. Het onderwijsniveau varieert en de meeste asielzoekers zijn actief via tijdelijke dienstverbanden en uitzendcontracten in horeca, schoonmaak en handel. Het gaat om functies rond het minimumloon en de werkweek varieert van 24 tot 40 uur. Er is onduidelijkheid over de status na afloop van een dienstverband en hiermee over de duurzaamheid van een loopbaan. In totaal 20 werkgevers delen in wat volgt hun motivaties en ervaringen, en ze doen suggesties voor de toekomst.*

### 3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt allereerst gebruik gemaakt van data ontleend aan de registraties van de drie projectpartners van de coalitie 'Asielzoekers aan het werk' en vervolgens aan 20 kwalitatieve telefonische interviews met werkgevers. Het gaat hierbij om grotere ondernemingen met meer dan 500 vestigingen tot en met een lokale horecaondernemer. Na het twintigste gesprek diende zich geen nieuwe informatie meer aan. De werkgevers zijn zowel bestaande als nieuwe accounts (deze laatste zijn gedurende de projectperiode van 'Asielzoekers aan het werk' aangesloten) van de drie projectpartners binnen de coalitie. De werkgevers zijn afkomstig uit verschillende sectoren, zoals bouw, horeca, schoonmaak, detail- en groothandel, en de industrie. De gesprekken duren gemiddeld 30 minuten en gaan in op de belangrijkste beweegreden(en) om asielzoekers in te zetten op de werkvloer en de ervaringen die werkgevers hierbij opdoen. De interviews zijn door twee onderzoekers uitgevoerd en gehouden nadat werkgevers minimaal drie maanden ervaring hebben opgedaan met de inzet van asielzoekers binnen hun vestiging(en). Van alle gesprekken zijn korte verslagen gemaakt en de bevindingen vervolgens gerangschikt langs thematische overeenkomsten.

### 3.2 BEDRIJFSREGISTRATIES: BEREIK TIJDENS DE PROJECTPERIODE

De drie projectpartners hebben gedurende de periode van ruim een jaar (september 2024 tot en met januari 2026) het aantal geplaatste asielzoekers geregistreerd. Over deze plaatsingen is verder de volgende informatie bekend:

- Persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, land van herkomst, opleidingsniveau, taalniveau);
- Start- en einddatum van plaatsing;
- Gemiddeld aantal uren per week;
- Type dienstverband;
- Bruto uurloon;
- Duur dienstverband;
- Status na afloop dienstverband;
- Sector van het bedrijf waar een asielzoeker is geplaatst;
- Bedrijfsomvang van het bedrijf waar een asielzoeker is geplaatst;
- Of het om een bestaande of nieuwe klant ging van de projectpartner

### 3.2.1 Aantallen plaatsingen

In de onderhavige onderzoeksperiode hebben de drie projectpartners in totaal 134 asielzoekers geplaatst bij bestaande en nieuwe bedrijven.<sup>37</sup> Het merendeel van deze asielzoekers (76, ofwel 57%) is geplaatst bij een nieuw bedrijf: een bedrijf dat vóór aanvang van het project nog geen asielzoekers had ingehuurd of aangenomen van een van de drie project partners. In totaal zijn er 58 asielzoekers geplaatst bij bestaande klanten (ofwel 43% van het totaal aantal geplaatste asielzoekers).

### 3.2.2 Persoonskenmerken

Onder de geplaatste asielzoekers zijn relatief veel **mannen** (108) en weinig **vrouwen** (26).<sup>38</sup> De grootste **leeftijdsgroepen** worden gevormd door 22-27 jarigen (42), en 28-35 jarigen (51). In deze leeftijdsgroepen komen ook relatief veel vrouwen voor.

De meeste geplaatste asielzoekers komen uit Afrikaanse (71) of Arabische (54) landen. Een klein deel komt uit Azië (5) of Zuid-Amerika (4). Afrikaanse landen waar relatief veel asielzoekers vandaan komen zijn Nigeria (17) en Oeganda (15). Arabische landen waar relatief veel asielzoekers vandaan komen zijn Syrië (18) en Somalië (13).

Informatie over het **opleidingsniveau** van geplaatste asielzoekers laat zien dat het zeker niet alleen om laaggeschoolde arbeidskrachten gaat. Zo heeft ongeveer 1 op de 3 asielzoekers een Hbo/Wo achtergrond (44 asielzoekers). Nog eens 17 asielzoekers hebben een (beroeps)opleiding afgerond op Mbo niveau 2-4. Samen is dit goed voor bijna de helft van de geplaatste asielzoekers. Ook heeft een deel van hen geen of geen bekend opleidingsniveau (18 asielzoekers), of een opleidingsniveau dat nog niet tot een startkwalificatie leidt (middelbaar onderwijs niveau (Havo) en lager dan MBO 2, in totaal 55 asielzoekers).

Op het moment van registratie (rond de start van de plaatsing) beschikte ongeveer de helft van de geplaatste asielzoekers niet over enige Nederlandse **taalvaardigheden** (70). Een ander, redelijk groot, deel van hen heeft een zeer basaal Nederlands taalniveau (A1, 50 asielzoekers)). Asielzoekers met taalniveau A2 of hoger komen weinig voor (12 asielzoekers). Voor 33 asielzoekers is aangegeven dat zij wel over basale Engelse taalvaardigheden beschikken (minimaal A1 niveau). Van hen spraken 20 geen Nederlands en was Engels daardoor de mogelijke voertaal. De overige 13 asielzoekers voor wie gold dat zij over basale Engelse taalvaardigheden beschikten hadden ook minimale Nederlandse taalvaardigheden (minimaal A1 niveau).

**Tabel 3.1 Persoonskenmerken (n=134) (Vervolg op volgende pagina)**

| Persoonskenmerk | Aantal                  | Als % van het totaal |     |
|-----------------|-------------------------|----------------------|-----|
| <b>Geslacht</b> | Man                     | 108                  | 81% |
|                 | Vrouw                   | 26                   | 19% |
| <b>Leeftijd</b> | ≤ 21                    | 12                   | 9%  |
|                 | 22 – 27                 | 42                   | 31% |
|                 | 27 – 35                 | 51                   | 38% |
|                 | 35 – 45                 | 23                   | 17% |
|                 | > 45                    | 6                    | 4%  |
| <b>Herkomst</b> | Afrikaanse landen       | 71                   | 53% |
|                 | Arabische landen        | 54                   | 40% |
|                 | Aziatische landen       | 5                    | 4%  |
|                 | Zuid-Amerikaanse landen | 4                    | 3%  |

<sup>37</sup> Het gaat daarbij om de 134 plaatsingen die zijn gerealiseerd in het kader van de gemaakte afspraken binnen de pilot.

<sup>38</sup> Het aandeel vrouwen in de opvang van het COA bedraagt 31%. Bron: <https://www.coa.nl>

**Tabel 3.2 (Vervolg)**

| Persoonskernmerk |                 | Aantal | Als % van het totaal |
|------------------|-----------------|--------|----------------------|
| Opleidingsniveau | Geen opleiding  | 15     | 11%                  |
|                  | Havo            | 31     | 23%                  |
|                  | Lager dan mbo 2 | 24     | 18%                  |
|                  | Mbo 2 – 4       | 17     | 13%                  |
|                  | Hbo/Wo          | 44     | 33%                  |
|                  | Onbekend        | 3      | 2%                   |
| Taalniveau       | Geen Nederlands | 70     | 52%                  |
|                  | A1              | 50     | 37%                  |
|                  | A2              | 7      | 5%                   |
|                  | B1              | 3      | 2%                   |
|                  | B2              | 2      | 1%                   |
|                  | Onbekend        | 2      | 1%                   |

Bron: Registraties van de drie projectpartners, bewerking SEOR

### 3.2.3 Type dienstverband

De drie projectpartners gebruiken, zoals in het vorige hoofdstuk ook aan bod kwam, een recruitment model of uitzendmodel. Dit resulteert in de volgende verdeling van het **type dienstverband**. Binnen het project zijn uiteindelijk 60 asielzoekers geplaatst op basis van een uitzendovereenkomst, iets minder dan de helft van het totaal aantal asielzoekers van 134. Van de overige asielzoekers (74) werd het grootste deel geplaatst op een tijdelijke aanstelling (54), gevolgd door een oproepovereenkomst (20).

Asielzoekers die worden geplaatst ontvangen een **bruto uurloon** dat rond het minimum uurloon ligt. Dit uurloon wordt geregistreerd bij aanvang van de overeenkomst. Het gemiddelde bruto uurloon van de 134 geplaatste asielzoekers bedroeg €14,55. Deze uurlonen variëren grotendeels tussen de €13,68 tot en met €14,71: een bandbreedte die ongeveer het minimum uurloon representeert over de periode 2024-2026. In totaal ontvingen 103 (77%) een uurloon binnen deze bandbreedte. Ongeveer 1 op de 5 asielzoekers ontving een uurloon dat boven de €14,71 uit kwam. Er zijn geen grote uitschieters aangetroffen. De drie dienstverbanden met het hoogste bruto uurloon bedroegen €17,21, €19,76 en €20,69, (ruim) lager dan het gemiddelde uurloon in Nederland.<sup>39</sup>

In de projectopzet is een minimaal **aantal uren** van 24 uur per week afgesproken om in aanmerking te komen voor een afgesproken 'plaatsingsbonus' van Goldschmeding Foundation. Informatie over het gemiddeld aantal uren per week laat zien dat twee categorieën veel voorkwamen: 24 en 40 uur. Beide zijn goed voor ongeveer 20% van de plaatsingen. Nog eens 20% heeft een gemiddeld aantal uren tussen de 24 en 40 uur per week. Het zicht op het gemiddeld aantal uren wordt wel enigszins vertroebeld door de opgave van >24 uren per week als categorie, wat voor ongeveer 40% van de plaatsingen is ingevuld. Over het algemeen kan gesteld worden dat het om relatief grote plaatsingen ging, uitgedrukt in het aantal uren dat werd gewerkt. Ondanks dat de ondergrens van 24 uur is vastgesteld, lijkt het er niet op dat de meerderheid van de plaatsingen op deze grens ligt.

<sup>39</sup> Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/ontwikkeling-cao-lonen/uurloon>

**Tabel 3.2 Type dienstverband, bruto uurloon en gemiddelde uren per week (n=134)**

| Kenmerken dienstverband          |                        | Aantal | Als % van het totaal |
|----------------------------------|------------------------|--------|----------------------|
| <b>Type dienstverband</b>        | Uitzendovereenkomst    | 60     | 45%                  |
|                                  | Contract bepaalde tijd | 54     | 40%                  |
|                                  | Oproepovereenkomst     | 20     | 15%                  |
| <b>Bruto uurloon</b>             | < €13,68               | 2      | 1%                   |
|                                  | €13,68 – €14,71        | 103    | 77%                  |
|                                  | > €14,71               | 29     | 22%                  |
| <b>Gem. aantal uren per week</b> | 24                     | 26     | 19%                  |
|                                  | 25 – 31                | 13     | 10%                  |
|                                  | 32 – 39                | 12     | 9%                   |
|                                  | 40                     | 26     | 19%                  |
|                                  | >24                    | 57     | 43%                  |

Bron: Registraties van de drie projectpartners, bewerking SEOR

### 3.2.4 Duur van de plaatsingen

Over de **duur** van de plaatsingen is een aantal zaken geregistreerd. Zo is de duur zoals afgesproken op de (initiële) overeenkomst bekend, kan het verschil worden berekend tussen de start- en einddatum overeenkomst voor de duur van beëindigde plaatsingen, en kan de duur van de nog lopende plaatsingen worden berekend met behulp van de startdatum van een plaatsing. Ook biedt het budget dat de projectpartner ontving voor de plaatsing van Goldschmeding Foundation informatie over de duur van plaatsingen.

Afgaande op de initiële duur van de arbeids- of uitzendovereenkomst wordt voornamelijk gewerkt met contracten van 7 of 12 maanden. Er is daarbij een duidelijk verband met het type overeenkomst zichtbaar, wat op haar beurt weer voor een deel kan worden verklaard door de gemaakte keuzes van de drie projectpartners. De gemiddelde duur van uitzendovereenkomsten is ongeveer 11 maanden, voor arbeidsovereenkomsten met een bepaalde tijd bedraagt de duur 9 maanden, terwijl oproepcontracten gemiddeld 7,5 maand duren. De daadwerkelijke duur kan van de afgesproken duur verschillen. Voor 32 plaatsingen is een einddatum van de plaatsing geregistreerd. De gemiddelde duur van deze plaatsingen was betrekkelijk kort (4 maanden). Van nog eens 14 plaatsingen weten we wel dat deze is geëindigd, maar is de einddatum niet geregistreerd. Op basis van het verstrekte budget voor deze plaatsingen (voor iedere maand dat een plaatsing duurde wordt €125 euro beschikbaar gesteld) wordt het aantal maanden van deze plaatsingen bepaald. De gemiddelde duur van de 46 plaatsingen is ook dan betrekkelijk kort (4 maanden). Nog geen 5% van de beëindigde plaatsingen duurde langer dan 6 maanden.

Door de korte onderzoeksperiode is een groot deel van de plaatsingen (87) nog niet beëindigd. Als we de duur berekenen ten tijde van de definitieve oplevering van het databestand (eind januari 2026), dan zien we dat alle plaatsingen die nog niet zijn beëindigd<sup>40</sup>, een gemiddelde duur hebben van ongeveer 5 maanden. Van deze plaatsingen duurt ongeveer 30% op dit moment langer dan 6 maanden.

Er bestaat ook een discrepantie tussen de duur van de overeenkomst in de initiële overeenkomst, en de daadwerkelijke duur. De voorgenomen duur is voor nagenoeg alle plaatsingen 7 maanden of langer, terwijl de daadwerkelijke duur van de beëindigde plaatsingen zelden langer dan 6 maanden duurde. Ook onder de nog lopende plaatsingen wordt niet erg vaak een duur langer dan 6 maanden gevonden.

<sup>40</sup> Technisch gezien zijn dit plaatsingen waarvan onbekend is of ze zijn beëindigd. Het is mogelijk dat de plaatsingen wel zijn beëindigd, maar er geen einddatum is geregistreerd. Omdat het geregistreerde budget (€125 euro per maand per plaatsing) sterk overeenkomt met de door ons berekende duur van de plaatsingen, hebben we geen aanleiding ervan uit te gaan dat dit veel is gebeurd.

Ondanks dat de duur op de initiële overeenkomst in veel gevallen een administratief gegeven betreft, duidt dit er wel op dat de plaatsingen door uiteenlopende redenen niet lang duren.

**Tabel 3.3** Verschillende indicatoren voor de duur van plaatsingen (n=134)

| Kenmerken dienstverband                                     |                | Aantal | Als % van het totaal |
|---|----------------|--------|----------------------|
| Duur dienstverband in maanden,<br>op overeenkomst           | ≤ 6 maanden    | 6      | 4%                   |
|   | 7 maanden      | 50     | 37%                  |
|   | 8 – 11 maanden | 11     | 8%                   |
|   | 12 maanden     | 66     | 49%                  |
|   | > 12 maanden   | 1      | 1%                   |
| Duur dienstverband in maanden,<br>beëindigde overeenkomsten | 0 maanden      | 6      | 13%                  |
|   | 1 maand        | 7      | 15%                  |
|   | 2 maanden      | 6      | 13%                  |
|   | 3 maanden      | 4      | 9%                   |
|   | 4 maanden      | 6      | 13%                  |
|   | 5 maanden      | 3      | 7%                   |
|   | 6 maanden      | 9      | 20%                  |
|   | > 6 maanden    | 5      | 4%                   |
| Duur dienstverband in maanden,<br>lopende overeenkomsten    | 0 maanden      | 9      | 10%                  |
|   | 1 maand        | 8      | 9%                   |
|   | 2 maanden      | 11     | 13%                  |
|   | 3 maanden      | 7      | 8%                   |
|   | 4 maanden      | 8      | 9%                   |
|   | 5 maanden      | 9      | 10%                  |
|   | 6 maanden      | 9      | 10%                  |
|   | 7 – 9 maanden  | 8      | 9%                   |
|   | 10 -12 maanden | 10     | 11%                  |
|   | 12 > maanden   | 8      | 9%                   |

Bron: Registraties van de drie projectpartners, bewerking SEOR

### 3.2.5 Type bedrijf

Over de bedrijven waar de asielzoekers zijn geplaatst is informatie verzameld over de **sector** en de **bedrijfsomvang**. Hieruit komt een duidelijk beeld naar voren. Allereerst worden asielzoekers (zeer) vaak bij middelgrote en met name grote bedrijven geplaatst. In vergelijking met de verdeling van de Nederlandse werkgelegenheid naar bedrijfsomvang worden de asielzoekers binnen dit project bij relatief grote(re) bedrijven geplaatst.<sup>41</sup>

Asielzoekers worden relatief veel geplaatst bij bedrijven actief in sectoren waar over het algemeen genomen minder vereisten zijn op het gebied van diploma's en/of vaardigheden. Sectoren als de horeca, schoonmaak en handel zijn bijvoorbeeld sterk vertegenwoordigd, en relatief vaker aanwezig in vergelijking met de verdeling van de Nederlandse werkgelegenheid.<sup>42</sup> Dit houdt ook zeker verband met de uurlonen rondom het minimum uurloon, zoals eerder werd geconstateerd.

<sup>41</sup> Van de Nederlandse werkgelegenheid werkt bijvoorbeeld 30% bij een bedrijf met 1-50 werknemers. Zie ook: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83583NED/table>

<sup>42</sup> Zie ook: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83583NED/table>

**Tabel 3.4 Kenmerken van bedrijf waar asielzoeker is geplaatst (n=134)**

| Kenmerken opdrachtnemer |                                   | Aantal | Als % van het totaal |
|-------------------------|-----------------------------------|--------|----------------------|
| <b>Bedrijfsgrootte</b>  | Micro (<10 werknemers)            | 2      | 1%                   |
|                         | Klein (10 – 49 werknemers)        | 13     | 10%                  |
|                         | Middelgroot (50 – 249 werknemers) | 45     | 34%                  |
|                         | Groot (≥ 250 werknemers)          | 74     | 55%                  |
| <b>Sector</b>           | Bouw en industrie                 | 14     | 10%                  |
|                         | Handel, retail en transport       | 35     | 26%                  |
|                         | Horeca                            | 25     | 19%                  |
|                         | Schoonmaak                        | 21     | 16%                  |
|                         | Zorg en welzijn                   | 11     | 8%                   |
|                         | Overige dienstverlenende sectoren | 15     | 11%                  |
|                         | Anders                            | 13     | 8%                   |

Bron: Registraties van de drie projectpartners, bewerking SEOR

\* *Bouw en industrie bevat de sectoren bouw, industrie, energievoorziening, voedingsmiddelenindustrie, waterbedrijven en afvalbeheer.*

\*\* *Retail was één van de categorieën die de projectpartners konden opgeven en is gebruikt als synoniem voor detailhandel.*

\*\*\* *Overige dienstverlenende sectoren zijn ICT, overige dienstverlening, specialistische zakelijke diensten, verhuur en overige zakelijke diensten en cultuur, sport en recreatie.*

### 3.2.6 Status na afloop dienstverband<sup>43</sup>

Om zicht te krijgen op de **duurzaamheid van het werk** is de projectpartners gevraagd te registreren of de asielzoeker na afloop van de plaatsing betaald werk heeft, of zijn of haar werk verliest. Van de 73 beëindigde plaatsingen is voor ongeveer 40% (31 plaatsingen) niet in beeld wat de werkstatus is van de asielzoeker na afloop van het dienstverband. Gebaseerd op de 42 plaatsingen waar wél informatie over de werkstatus beschikbaar is, blijkt ongeveer een kwart (11 plaatsingen) na afloop betaald werk te hebben bij de opdrachtgever. Nog een kwart heeft betaald werk bij het uitzendbureau óf bij een andere werkgever. Ongeveer 50% heeft geen werk na afloop van de plaatsing. De duiding van deze percentages is lastig. Enerzijds zorgt het lage aantal observaties voor een grote mate van onbetrouwbaarheid. Daarnaast is het complex om tot een gemiddeld populatiecijfer te komen dat zowel rekening houdt met het uitzend- als het recruitmentmodel van de projectpartners.

**Tabel 3.5 Status na afloop dienstverband (n=73)**

|                                       |                                   | Aantal | Als % van het totaal |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------|----------------------|
| <b>Status na afloop dienstverband</b> | Betaald werk bij opdrachtgever    | 11     | 15%                  |
|                                       | Betaald werk bij andere werkgever | 2      | 3%                   |
|                                       | Betaald werk bij uitzendbureau    | 9      | 12%                  |
|                                       | Geen werk                         | 20     | 27%                  |
|                                       | Uit beeld                         | 31     | 42%                  |

Bron: Registraties van de drie projectpartners, bewerking SEOR

### 3.2.7 Kosten per plaatsing

Om enig zicht te verkrijgen over de doelmatigheid van het plaatsen van de asielzoekers is aan de drie projectpartners gevraagd een inschatting te maken van de kosten per plaatsing. Daarbij is gevraagd naar de directe kosten per plaatsing van een ‘doorsnee’ asielzoeker. De categorieën directe kosten zijn werving/selectie, matching, en ondersteuning/begeleiding. Voor de twee projectpartners met het

<sup>43</sup> Voor de status na afloop van het dienstverband is een additionele dataset ontvangen vanuit de drie projectpartners om het aantal observaties te verhogen. Het aantal beëindigde plaatsingen is daarmee toegenomen tot 73 plaatsingen.

uitzendmodel is een bottom-up methode toegepast<sup>44, 45</sup>, waarbij per plaatsing een inschatting is gemaakt hoeveel de gemiddelde tijdsbesteding per categorie betreft in uren. Dit totaal aantal uren is vermenigvuldigd met het gemiddelde externe uurtarief van de medewerkers. Voor het recruitmentmodel is het tarief gebruik dat voor de gemiddelde plaatsing van een asielzoeker wordt gerekend.

We vinden dat het de drie projectpartners ongeveer €1750-€2250 kost om een doorsnee asielzoeker te plaatsen. Het gaat daarbij voornamelijk om de directe kosten die daarbij komen kijken. Om dit in perspectief te plaatsen is gezocht naar de gemiddelde kosten voor de plaatsing van een asielzoeker. Goed vergelijkbare cijfers blijken lastig te vinden. Wel zijn enkele cijfers over re-integratiekosten en -budgetten te vinden. Zo berekende het bureau Berenschot dat de gemiddelde re-integratiekosten voor iemand die langer dan 2 jaar in de bijstand zit (mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt), ongeveer €6.000 bedraagt per persoon jaar.<sup>46</sup> Ook komt in ditzelfde rapport aan bod dat het Ministerie van SZW rekent met een re-integratiebudget van €4.000 voor iedereen die met begeleiding aan de slag kan bij reguliere werkgevers. Dit bedrag wordt aan de (te) lage kant geschat en ligt volgens de auteurs van het rapport een stuk hoger (ongeveer €6.500 op basis van feitelijke uitgaven).<sup>47</sup> Hoewel bij de drie intermediaire partijen sec de plaatsingskosten zijn meegenomen en taalcoaching via externe taalbudgetten (zoals via Doorzaam) hierbij dienen te worden opgeteld, suggereren de getallen nog steeds dat de aanpakken van de drie projectpartners (op basis van de beschikbare gegevens) als kosteneffectief kunnen worden bestempeld in vergelijking met een landelijk alternatief.

In het vervolg van dit hoofdstuk verplaatsen we de aandacht naar een belangrijke stakeholder. Op basis van 20 telefonische interviews zijn we in gesprek gegaan over hun motivaties en ervaringen met het plaatsen van asielzoekers.

### 3.3 THEMA 1: KIEZEN VOOR ASIELZOEKERS OP EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Tijdens de telefonische interviews is allereerst gesproken over het ervaren belang van het inzetten van asielzoekers op de werkvloer.

#### *Economische en maatschappelijke motieven*

Asielzoekers worden in de eerste plaats gezien als een belangrijke doelgroep om de huidige personeelskrapte tegen te gaan en hiermee de bedrijfsprestaties te vergroten.<sup>48</sup> Verschillende organisaties geven namelijk aan moeite te hebben met het invullen van vacatures en dit is daarom een drijvende kracht achter een grotere inzet van asielzoekers. De inzet van asielzoekers levert hiermee een belangrijke economische bijdrage aan zowel het bedrijfsleven als samenleving als geheel.<sup>49</sup> Het gaat

---

<sup>44</sup> Een meer gebruikelijke manier is om de kosten per plaatsing top-down te berekenen, door de totale (directe) kosten te delen door het aantal geplaatste asielzoekers. Wat bij de projectpartners met de uitzendmodellen echter meespeelt is dat zij de geplaatste asielzoekers in loondienst hebben (directe kosten) en dit de top-down berekeningswijze bemoeilijkt.

<sup>45</sup> Uiteindelijk heeft één van de twee projectpartners met een uitzendmodel een inschatting gemaakt van de kosten per plaatsing.

<sup>46</sup> Berenschot (2021), Beschikbare en benodigde financiële middelen voor de Participatiewet.

<sup>47</sup> De kosten die die vanuit het re-integratiebudget kunnen worden gefinancierd zijn de kosten die worden gemaakt voor de plaatsing en de begeleiding van de werknemer. Vaak wordt er jobcoaching ingezet. Ook het zoeken van een baan en de bemiddeling worden meegerekend.

<sup>48</sup> Zie ook Santangelo, G. et al. (2025). Refugee hiring and organizational performance, *Organization Science*, 36(3): 1131-1153.

<sup>49</sup> Zie onder andere SEO (2025). *Economische bijdrage van ontheemden uit Oekraïne*. Amsterdam: SEO.

vaak om al langer openstaande vacatures, waarmee er geen sprake is van verdringing van andere doelgroepen.

*“Ik wil zoveel mogelijk mensen die werk zoeken aannemen. Niet voor iedere functie, maar als je Engels spreekt kun je zo beginnen. (..) ik heb mensen nodig.”*

(Leidinggevende horecabedrijf)

In het algemeen is er volgens de werkgevers sprake van een gemotiveerd aanbod, waarbij asielzoekers op dezelfde manier worden behandeld als andere personen op de werkvloer. Wat volgens de werkgevers helpt is het afschaffen van de 24-weken-eis, waardoor deze doelgroep ‘aantrekkelijker’ is geworden op de arbeidsmarkt.<sup>50</sup> Een tweede maar minder vaak voorkomende reden voor de inzet van asielzoekers is afkomstig vanuit een meer maatschappelijke gedachte, over het belang van het meehelpen aan de integratie van asielzoekers via een eerste baan, hun vaardigheden en zakelijk netwerk.

*“Wij maken ons hard voor een diverser bedrijfsbeleid, met kansen voor iedereen. Dat is een maatschappelijke opdracht, zo zien we dat.”*

(HR manager zakelijk meubelverhuur)

Werkgevers hebben bij de inzet van asielzoekers vooral de verwachting dat asielzoekers gemotiveerd zijn en serieus willen meedraaien en werkervaring opdoen. Hierbij vallen wel direct een aantal randvoorwaarden en belemmeringen in het oog. Hierover gaat het volgende thema.

### 3.4 THEMA 2: RANDVOORWAARDEN EN DREMPELS BIJ INZET

Welke randvoorwaarden zijn er bij de inzet van asielzoekers en waar lopen werkgevers tegenaan?

#### *Beschikbaarheid van lager gekwalificeerd werk*

De geïnterviewde werkgevers geven allereerst aan dat het meestal gaat om relatief laaggekwalificeerd werk, gegeven onder andere het taalniveau en de werkervaring van asielzoekers. Denk dan bijvoorbeeld aan ‘instapbanen’ zoals het schoonmaken op vakantieparken, het in elkaar zetten van meubelen, het aanvullen van voorraden, werkzaamheden in de bediening en schilderwerk. Inzet bij complexer werk is soms weliswaar mogelijk, maar mensen moeten volgens de gesprekspartners ook de ruimte hebben om eerst te ‘landen’ in een nieuw land en werkomgeving, gegeven de soms mentale problemen wanneer ze uit oorlogsgebied komen. Bovendien vergt dit meer begeleiding op de werkvloer. Hoewel lager gekwalificeerd werk meestal voorhanden is, is er soms sprake van cyclische werkpatronen met ‘piekdrukke’ en is er op die manier niet altijd voldoende formatieruimte.

#### *Draagvlak binnen de organisatie en het belang van meerdere vestigingen*

Eén van de andere terugkerende randvoorwaarden heeft te maken met het aanwezig zijn van voldoende draagvlak binnen de organisatie, zoals de ‘bedrijfswaarden’ rond het belang van diversiteit op de werkvloer. Aandacht voor het belang van en/of ervaring met het plaatsen van asielzoekers is een belangrijke randvoorwaarde in de werkcontext voor het plaatsen van asielzoekers.<sup>51</sup> Verder is het voor sommige organisaties makkelijker wanneer ze op meerdere vestigingslocaties actief zijn. Dit laatste is in het bijzonder het geval in verband met mogelijke verhuizingen en reistijden van asielzoekers, wat bij meerdere locaties simpelweg tot minder grote problemen leidt.

---

<sup>50</sup> Zie ook ABN Amro (2025). Werkgevers weten nieuwkomers steeds beter te vinden. ABN Amro.

<sup>51</sup> Vergelijk Van der Meer, J. & Den Dulk, L. (2019). Statushouder in dienst? Tijdschrift voor HRM, 3: 58-80.

### *Meervoudige drempels bij inpassing*

Asielzoekers kunnen met zogenaamde ‘instapbanen’ verkennen waar hun capaciteiten liggen en tegelijkertijd werken aan hun taalvaardigheid en werkervaring. Naast de al eerder aangehaalde mate van taalbeheersing, worden andere drempels genoemd die de inpassing van asielzoekers lastiger maken, zoals de (werk)cultuur, het hebben van een ‘rugzak’ (zoals psychische problemen), administratieve onzekerheid (zoals de beslis- en wachttermijnen voor werkdocumenten) en onzekerheid over de verdere asielprocedure, en wat er gebeurt na toekenning als statushouder.<sup>52</sup> Iemand meldt in dit verband het volgende:

*“We kijken goed of er niet teveel asielzoekers in 1 keer geplaatst worden, dat zorgt namelijk voor scheve verhoudingen en problemen op de werkvloer, qua communicatie en het vormen van groepjes.”*  
(Manager schoonmaakbedrijf)

Bekend is dat belemmeringen niet op zichzelf staan en elkaar niet zelden versterken.<sup>53</sup> Het aangaan van een flexibele arbeidsverbintenis ligt dan voor de hand, gegeven deze onzekere situatie en de ervaren risico’s die werkgevers ervaren. Hierover gaat het volgende thema

## **3.5 THEMA 3: KIEZEN VOOR EEN TYPE ARBEIDSRELATIE**

Het derde thema dat naar voren is gekomen tijdens de gesprekken, heeft te maken met het type arbeidsrelatie dat wordt aangegaan.

### *Overwegingen bij type arbeidsrelatie: kosten en grip op personeelsbeleid*

Bij de samenwerkingspartijen van Untapped Talents worden de asielzoekers in dienst genomen van de betreffende organisatie, vaak via het gebruik van een nulurencontract voor de duur van meestal zes maanden (en een maand proeftijd) waarbij partijen zich informeel committeren aan een vast aantal uur per week, zoals 24 uur. In de andere gevallen wordt er gebruik gemaakt van een uitzendconstructie met het bijbehorende fasensysteem (al dan niet via extern juridisch werkgeverschap, zoals bij FutureWork). Het is bekend dat er bij de arbeidsinpassing van asielzoekers en statushouders vaak wordt gewerkt met flexibele dienstverbanden, zoals destijds ook bij de Oekraïense vluchtelingen goed zichtbaar was.<sup>54</sup> Dit om mensen te ‘testen’ op hun vaardigheden, maar vooral om op deze wijze om te kunnen gaan met onzekerheden rondom de status van asielzoekers. Er zijn namelijk nog onduidelijkheden over de productiviteit en verblijfsstatus van de betreffende asielzoeker, waardoor uit een flexibel dienstverband belangrijke lessen zijn te trekken voor een mogelijke relatie in de toekomst. Er is bij geïnterviewde werkgevers soms al een duidelijke intentie tot verlenging, maar dat is afhankelijk van het presteren, de formatieruimte en natuurlijk de wensen en mogelijkheden van de asielzoeker/eventuele statushouder zelf. Het is voornamelijk nog wel een open vraag (en tegelijkertijd een potentieel kritische kanttekening) op welke wijze uiteindelijk meer duurzame loopbanen op de arbeidsmarkt ontstaan na de eerste stappen die asielzoekers maken op de Nederlandse arbeidsmarkt.<sup>55</sup>

Een flexibele arbeidsrelatie is voor bedrijven een manier om onzekerheden op te vangen. Maar waarom kiezen werkgevers voor verschillende flex-varianten, zoals deze worden aangeboden door de drie projectpartners? De keuze voor een uitzendcontract is volgens de geïnterviewde werkgevers simpel:

---

<sup>52</sup> Soms is er sprake van minder flexibiliteit om te kunnen werken, zoals tijdens de fase van inburgering. In een ander geval wordt genoemd dat er soms asielzoekers zijn die na hun positie als statushouder minder gemotiveerd zijn om te werken, aangezien ze in aanmerking komen voor een uitkering en werk dan in verhouding financieel minder aantrekkelijk is.

<sup>53</sup> Zie bijvoorbeeld Van den Braak, G. et al. (2023). *Belemmeringen asielzoekers*. Amsterdam: Regioplan.

<sup>54</sup> Zie UWV (2024). *Arbeidsmigratie en krapte*. UWV.

<sup>55</sup> Zie voor een overzicht bijvoorbeeld CBS (2025). *Asiel en integratie 2025*. Den Haag: CBS. Voor statushouders is ondanks een toegenomen arbeidsparticipatie, een uitkering nog altijd een belangrijke inkomstenbron.

het kan door de verrekening van marges weliswaar duurder zijn, maar het levert ook minder risico's op voor de inlener (denk bijvoorbeeld aan de flexibiliteit via een uitzendbeding en het niet door te hoeven betalen van ziekte). Bedrijven die asielzoekers zelf in dienst nemen (vaak via een nulurencontract) wijzen daarentegen op de lagere kosten in vergelijking met een uitzendconstructie en een groter ervaren grip op het eigen personeelsbeleid. Ook zijn deze bedrijven van mening dat een asielzoeker dan écht onderdeel is van het bedrijf in kwestie. In de meeste gevallen is een nulurencontract overigens bij wet verboden wanneer dit langer dan een half jaar duurt, hoewel uitzonderingen mogelijk zijn via de cao. Wat opvalt is dat de gesproken werkgevers in alle gevallen streven naar een minimaal aantal uren, zoals 24 uur per week. De verwachting van werkgevers is namelijk om gedurende de afgesproken contractduur een serieuze relatie met elkaar aan te gaan en daarbij past geen te kleine deeltijdbaan.

Ook in dit geval is de keuze voor het precieze type arbeidsrelatie de uitkomst van het samenspel tussen verschillende disciplines binnen organisaties, zoals hr en juridische zaken. Op basis van een globale afweging van de kosten en baten en de opvattingen van werkgevers over de inzet van asielzoekers en het type flexibele arbeidscontract, ontstaat een besluit over de relatie die wordt aangegaan. Dit besluit kan van organisatie tot organisatie verschillen en is niet volledig gebaseerd op economische motieven, zoals te zien is rond de opvattingen over de inzet van asielzoekers en het type dienstverband. Bedrijfscultuur en -beleid, en de opvattingen van individuele werkgevers spelen hier een minstens zo belangrijke rol.

### 3.6 THEMA 4: EXTRA 'FEE' BINNEN HET PROJECT 'ASIELZOEKERS AAN HET WERK' NIET DOORSLAGGEVEND

De werkgevers geven aan dat een extra 'fee' die de partijen vanuit de coalitie 'Asielzoekers aan het werk' kunnen aanbieden een interessant 'extra-tje' is bij het aannemen van asielzoekers (zeker voor de wat kleinere organisaties), maar zeker niet van doorslaggevende betekenis. Anders waren de betreffende asielzoekers zeer waarschijnlijk ook aangenomen, aldus de geïnterviewden. De huidige personeelskrapte, een kwalitatief goede matching van vraag en aanbod, en ontzorging van administratieve lasten lijken van veel groter belang te zijn in het aannamebeleid in het bedrijfsleven.

*“De fee van 750 euro per asielzoeker is niet echt een ding om al dan niet tot inpassing over te gaan, vooral het ontzorgen geldt voor ons.”*

(Manager social impact groothandel)

*“Een fee is voor ons geen extra overweging om asielzoekers aan te nemen, dat zit in ons DNA van de sector en het bedrijf.”*

(Manager schoonmaakbedrijf)

### 3.7 SLOTBESCHOUWING

Welke balans is op basis van de gepresenteerde gesprekken in dit hoofdstuk op te maken? Wat zijn manieren om de betaalde arbeidsparticipatie van asielzoekers duurzaam te vergroten, gegeven hun evident maatschappelijke bijdrage. Ook naar dit aspect zijn de werkgevers bevraagd.

#### *Een grotere inzet van asielzoekers: Meedoen vanaf dag één*

In het eerste hoofdstuk van deze rapportage is de maatschappelijke waarde van de arbeidsparticipatie van asielzoekers al ter sprake gekomen. Wanneer de ruimte ontstaat voor asielzoekers om sneller (en zonder TWV) te kunnen werken, zullen de maatschappelijke baten alleen maar verder stijgen.<sup>56</sup> Wat onder andere naar voren wordt gebracht is het voorbeeld van Oekraïners die zonder werkvergunning

---

<sup>56</sup> Zie ook SEO (2024). Ruimere mogelijkheden asielzoekers. Amsterdam: SEO.

aan de slag konden, terwijl andere wijzen naar de mogelijkheid om asielzoekers in het algemeen en vanaf dag één een tijdelijke arbeidsvergunning te geven. Dat is beter dan in een procedure ‘afwachten’ en geen stappen kunnen zetten in persoonlijke ontwikkeling. Iemand sprak in dit verband over het ontstaan van ‘social waste’, wanneer de nadruk onvoldoende ligt op het streven naar een snellere arbeidsparticipatie.<sup>57</sup>

*“Je hebt iedereen nodig. Je kunt geen sociale verspilling veroorloven.”*

(Leidinggevende schoonmaak)

*“Ik zou zeggen tegen de landelijke politiek: laat asielzoekers al vanaf dag 1 werken, of biedt ze de kans, net als mensen uit Oekraïne. Verkort de wachttijden. En verbreed de duur van TWV, zodat je niet steeds opnieuw procedures moet opstarten.”*

(Eigenaar horecaonderneming)

### **Belang van maatwerk en doelgroepspecifieke bemiddelaars**

Gemeenten hebben op dit moment geen specifieke wettelijke taak als het gaat om de begeleiding van asielzoekers richting werk, hoewel ze wel een samenwerkingspartner kunnen zijn in de bredere keten rondom de begeleiding van asielzoekers (denk aan COA, UWV, IND etc). Volgens de gesproken werkgevers is het daarom relevant dat er doelgroepspecifieke bemiddelaars zijn zoals Heroyam, FutureWork en Untapped Talents, die samen met het COA voor asielzoekers functioneren als zogenaamde ‘oliemannetjes’ op de arbeidsmarkt. Volgens de gesproken werkgevers zorgen ze voor een snellere en kwalitatief betere matching tussen vacatures en kandidaten. Dit is belangrijk, gegeven de onzekerheden en achtergrondsituaties van asielzoekers. Meerdere malen is door werkgevers gewezen op de persoonlijke aandacht die de drie partijen hebben voor wat zowel asielzoekers als werkgevers nodig hebben. Ontzorgende partijen zijn nodig die meedenken en vertrouwen wekken bij hun partners. Hierbij past geen brede bemiddeling, maar een specifieke aanpak en maatwerk door partijen die al geen ander kennis en ervaring hebben opgedaan met asielzoekers:

*“Wij wensen minder cowboys, maar meedenkende partijen, zoals [naam bemiddelaar]. Dan is veel mogelijk.”*

(Eigenaar horecaonderneming)

De drie projectpartners bieden werkgevers met hun ontzorgende aanpak minder complexiteit en onzekerheid, waardoor het voor bedrijven minder aantrekkelijk is om zelf de werving en selectie vorm te geven, of met een andere uitzendpartij samen te werken. De drie projectpartners zijn relatief kleine spelers op de arbeidsmarkt en juist daarom wordt er graag ‘zaken met ze gedaan’, gegeven de korte lijnen en het snel reageren op problemen die zich voor kunnen doen. Werkgevers kunnen zich hierdoor concentreren op hun operationele processen. Dit alles roept wel vragen op over het belang en zo ja de wijze van opschaling van de projectpartners, wanneer de geïnterviewde werkgevers met name de kleinschaligheid, flexibiliteit en mogelijkheden tot persoonlijk maatwerk benadrukken als de grootste pluspunten in de aanpak. Eerst en vooral de werkwijze van deze drie partijen (met hun specifieke kennis en vaardigheden) vereist daarom navolging om de arbeidsparticipatie van asielzoekers te vergroten.

### **Belang van inspirerende praktijkvoorbeelden en kennisdeling**

Werkgevers zijn niet altijd even goed op de hoogte van de meerwaarde van asielzoekers die beschikbaar zijn voor betaald werk. Dat is -gegeven de in deze rapportage beschreven voorbeelden én de economische en sociale meerwaarde- een gemiste kans. Ook de alarmerende toon in het politieke en publieke debat helpen dan niet. Het gevolg van dit alles is dat zich onbenut talent bevindt onder asielzoekers. Los van het belang om vroegtijdig mee te kunnen doen en de inzet van kleinschalige maar effectieve ondersteuning door gespecialiseerde bemiddelaars, mag van alle betrokken stakeholders

---

<sup>57</sup> Zie ook de initiatiefnota ‘Meedoen vanaf dag één’ - tien voorstellen om ervoor te zorgen dat kansrijke asielzoekers meteen beginnen met taal, scholing en werk. Ingediend door D66-lid Podt (21 juni 2022).

gevraagd worden om hun goede voorbeelden, ervaringen en kennisdocumenten zoveel mogelijk met elkaar te delen. Zolang er te weinig kennis is van de mogelijkheden van de inzet van asielzoekers regeren onbekendheid en 'koudwatervrees' in het bedrijfsleven en blijft de potentiële arbeidsparticipatie achter.

## 4 VERDIEPENDE PERSPECTIEVEN: ASIELZOEKERS EN EXPERTS

---

*Dit hoofdstuk gaat -op basis van 5 face-to-face gesprekken met asielzoekers en een online kennissessie met experts vanuit beleid en wetenschap- in op de ervaringen met de coalitie 'Asielzoekers aan het werk' en manieren om asielzoekers nog beter te integreren op de arbeidsmarkt. Te zien is onder andere dat arbeidsmarktinstroom gaat met vallen en opstaan en dat de coalitiepartners functioneren als zogenaamde 'bulletproof organisations'. De experts wijzen verder op het belang van een institutionele, ruimtelijke, kennis- en persoonsdimensie om bij de arbeidstoeleiding van asielzoekers mee rekening te houden.*

### 4.1 ASIELZOEKERS IN BEELD

Via 5 face-to-face interviews met asielzoekers die via de 3 projectpartners zijn geplaatst (3 via Untapped Talents, 1 via FutureWork en 1 via Heroyam) is verdieping gezocht op de eerdere bevindingen. Bovendien komt hiermee ook (zij het beknopt) het perspectief van de asielzoeker zelf aan bod. De gesprekken duurden gemiddeld 25 minuten en vonden plaats bij één van de coalitiepartners. Er is hierbij gewerkt met een open gespreksleidraad. Het verhaal van de geïnterviewde stond voorop en alleen de levensloop en werkervaring moesten aan bod komen. Het ging om 4 mannen en 1 vrouw, in leeftijd variërend van 28 tot en met 50 jaar. De asielzoekers zijn afkomstig uit verschillende landen (Birma, Egypte, Nigeria en Uganda) en werkzaam in uiteenlopende sectoren (horeca, schoonmaak en distributie). Twee interviewers hebben de gesprekken afgenomen.<sup>58</sup>

#### *Talenten met een verleden*

Wat allereerst opvalt zijn de kwalificaties die de betreffende asielzoekers hebben. Het gaat zeker niet alleen om mensen die minder 'werkfit' zouden zijn, maar wel degelijk ook om personen met bijzondere vaardigheden. Het gaat bijvoorbeeld om diploma's en kwalificaties in environmental sciences en mechanical engineering. Wat de geïnterviewden bindt is een oorlogsverleden of het vluchten om andere redenen, zoals seksuele geaardheid. Om aan te sluiten bij de Nederlandse samenleving maken ze alle vijf melding van een grote wens om te werken. Niet alleen om inkomen te verwerven, maar vooral om de taal te leren en beter te integreren in een samenleving.

*"Ik wilde heel graag aan het werk. Vooral het constante niks-doen op het COA vond ik vreselijk, ik wilde wat doen met mijn dag; not wasting time."*

(28-jarige asielzoeker, vrouw)

#### *Vallen en opstaan via 'bulletproof organisations'*

Het valt op dat mensen graag willen werken en het liefst zo snel mogelijk. Stil zitten in een opvanglocatie is niets voor de gesproken asielzoekers, omdat ze zich zo niet kunnen ontwikkelen en zich minder van waarde voelen. Dit laatste geldt zowel naar zichzelf als naar de familie. Hierbij wordt wel aangetekend dat het banen zijn die niet direct matchen met de achtergronden en ambities van mensen op middellange termijn. Maar een instapbaan wordt wél unaniem beschouwd als een geschikte manier om te integreren.

In alle gevallen gaan de eerste stappen op de arbeidsmarkt met het nodige vallen en opstaan. Bijvoorbeeld door taalproblemen (soms wordt er geen Engels gesproken) of wanneer een leidinggevende minder inlevingsgevoel heeft bij de situatie van een asielzoeker, die kampt met stress

---

<sup>58</sup> De betreffende interviewers hebben op basis van de soms meer fragmentarische gespreksdelen, 'afgeronde' zinnen in dit deel van de rapportage opgenomen. Dit ter bevordering van de leesbaarheid.

door lange procedures richting statusverlening, verplaatsingen tussen opvanglocaties of meer in het algemeen door het vinden van de weg in een nieuwe samenleving. Deze ervaren last wordt volgens de geïnterviewden duidelijk verlaagd door organisaties als Untapped Talents, FutureWork en Heroyam. Want in een toekomst die voor nieuwkomers als onvoorspelbaar wordt gezien, is het hebben van een ‘mentaal schild’ een welkome buffer. De coalitiepartners binnen het project ‘Asielzoekers aan het werk’ fungeren in die zin als zogenaamde ‘bulletproof organisations’; tijdelijke vertrouwenspartners die asielzoekers op basis van economische en maatschappelijke motivaties terzijde staan op de arbeidsmarkt. Ze worden door de gesproken asielzoekers overigens wel gezien als tijdelijke partners, die ze op basis van wederzijds vertrouwen een uitweg bieden bij het maken van hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

*“Het proces is enorm stressvol. Je zit vaak te wachten op het COA. En de bedrijven hebben echt geen idee wat er allemaal speelt op de achtergrond. Ze luisteren wel, zijn begripvol, maar ze kunnen je vrijwel nergens meehelpen. Untapped Talents neemt, gelukkig voor mij, alles uit handen, waardoor ik zelf er niet mee bezig hoeft te zijn.”*

(30-jarige asielzoeker, man)

#### **Een onzekere toekomst door lange procedures en vooroordelen**

Ondanks het betreden van de arbeidsmarkt, blijft de toekomst voor de geïnterviewde asielzoekers onzeker. De lange wachttijden in de asielprocedure, het hernieuwde aanvragen van een TWV en de verplaatsingen tussen opvanglocaties leiden tot frustratie en stilstand. Daarnaast helpen ervaren vooroordelen niet mee. In die zin blijven ze met benen in verschillende werelden staan en kan onvoldoende worden overgegaan tot het werken aan een serieus toekomstperspectief.

*“Ook alle vooroordelen die met ‘asielzoekers’ te maken hebben werken tegen. Nederland zit vol met grote bedrijven in mijn vakgebied en overal werken mensen van over de hele wereld. Wij kunnen zo aan de slag. Ik heb niks van opleiding meer nodig, ik kan zo ergens beginnen. Maar toch lukt het niet voor ons.”*

(50-jarige asielzoeker, man)

#### **Het verkennen van mogelijkheden om eerder aan de slag te gaan**

De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers valt in de kern af te lezen aan de factor onzekerheid (o.a. rond statusverlening en huisvesting); iets wat eerder ook te zien was bij de geïnterviewde werkgevers. Sturen op een snellere arbeidsparticipatie kan hierbij een uitweg bieden, waarbij direct wordt gewerkt aan de taalvaardigheid. Al dan niet via samenwerking met het COA via zogenaamde ‘meedoenbalies’ en gespecialiseerde bemiddelaars zoals FutureWork, Heroyam en Untapped Talents. Op het moment van schrijven worden overigens aanpassingen verkend om asielzoekers met meer kans om in Nederland te verblijven eerder aan het werk te helpen. Deze gedachte komt voort uit het aanstaande Europese Asiel- en Migratiepact en zal in de komende kabinetsperiode verder worden verkend.

## **4.2 REFLECTIES VAN EXPERTS**

Als slotstuk van de onderhavige evaluatiestudie is een online kennissessie georganiseerd met vertegenwoordigers van het Ministerie van SZW, VNG, de Erasmus Universiteit Rotterdam en Radboud Universiteit.<sup>59</sup> Van deze sleutelpersonen<sup>60</sup> willen we weten wat volgens hun de belangrijkste drempels zijn om asielzoekers beter te integreren op de arbeidsmarkt en hoe zij tegen de behaalde resultaten van de coalitie ‘Asielzoekers aan het werk’ aankijken.

---

<sup>59</sup> Tevens waren vertegenwoordigers van de coalitie ‘Asielzoekers aan het werk’ en Goldschmeding Foundation online aanwezig.

<sup>60</sup> Sleutelpersonen zijn niet met naam in de rapportage opgenomen.

### *Institutionele dimensie: belang van snelle participatie*

De experts zijn van mening dat een zo snel mogelijke participatie (betaald of vrijwilligerswerk) van belang is om een leven op te bouwen in de Nederlandse samenleving. Dit leidt naar verwachting tot duurzame participatiekansen en een betere gezondheid. Het nieuwe coalitieakkoord biedt wat dat betreft meer mogelijkheden voor zogenaamde ‘kansrijke’ asielzoekers, om al na drie maanden aan de slag te kunnen in plaats van zes maanden. Ook worden de ‘meedoenbalies’ verder uitgerold en wordt er sneller begonnen met de inzet van taallessen. Het is nog afwachten op de definitieve uitwerking van het akkoord en de voortgang (welke groepen zijn bijvoorbeeld ‘kansarm’?), maar de deelnemers zien dit in ieder geval als wenkende perspectieven voor een snellere en betere arbeidsmarktintegratie van asielzoekers.

### *Ruimtelijke dimensie: belang van stabiele opvang*

Om een goede positie te kunnen verwerven is een stabiele opvangsituatie van belang. Op dit moment zijn er nog grote verschillen tussen opvanglocaties (bijvoorbeeld in termen van bereikbaarheid en ondersteuning). Ook in dit geval biedt het huidige coalitieakkoord volgens de deelnemers kansen. Zo zijn er meer middelen voor de COA’s beschikbaar en moet er meer ondersteuning aanwezig komen in de opvang. Hierbij dienen opvang en inburgering zoveel mogelijk hand in hand te gaan en in de gemeente waar statushouders uiteindelijk komen te wonen. Er zijn hierbij wel vragen of de uitvoeringsorganen in Nederland voldoende zijn toegerust om (te) lange procedures en wachttijden te voorkomen.

### *Kennisdimensie: belang van inzicht in vaardigheden en kennisdeling*

Om asielzoekers (en statushouders) goed te kunnen begeleiden is het belangrijk om al in vroegtijdig stadium zicht te hebben op hun vaardigheden. Het ‘skillsgericht-denken’ kan hierbij mogelijk uitkomst bieden, zoals eerder te zien was in een project in Amstelveen waarbij Oekraïense vluchtelingen zijn begeleid met een integraal skillspaspoort programma. Volgens de deelnemers zou het daarnaast wenselijk zijn wanneer gemeenten en werkgevers -nog meer dan nu- hun ervaringen met elkaar delen. Kennisdeling is en blijft namelijk cruciaal om asielzoekers (en statushouders) nog beter te kunnen ondersteunen, door van elkaars succesvolle en minder succesvolle praktijken te leren.

### *Persoonsdimensie: maatwerk naar gender en achtergrond*

(on)Betaald werk -al dan niet tijdelijk- is volgens de deelnemers een springplank naar een stabiele positie in de Nederlandse samenleving. Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met de verschillen tussen nieuwkomers. Zo merkt een expert bijvoorbeeld op dat de arbeidsparticipatie van vrouwen achterblijft bij die van mannen. Er moet daarom aandacht zijn voor verschil en de drempels die (onvrijwillige) participatie in de weg staan. Er wordt hierbij de optie gesuggereerd van ‘gendersensitief’ beleid. Bij arbeidstoeleiding moet er op eenzelfde manier aandacht zijn voor de achtergrondsituaties van asielzoekers. Niet alleen opgedane kennis en werkervaring uit het land van herkomst moet in beeld zijn, maar bijvoorbeeld ook het migratieverleden en de gezondheid van mensen. In sommige gevallen zou daarom niet een zo snel mogelijke, maar geleidelijke arbeidstoeleiding centraal moeten staan. Ontwikkelperspectief kan in die gevallen belangrijker zijn dan (snelle) arbeidsmarktintegratie.

### *Tot slot: het belang van kleinschalig initiatief*

Er is tijdens de bijeenkomst waardering voor relatief kleinschalig initiatief (zoals de drie arbeidsbemiddelaars van de coalitie ‘Asielzoekers aan het werk’) naast de grotere coalities en samenwerkingsverbanden die zich in Nederland bezighouden met de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers (en statushouders). Desgevraagd is er geen duidelijk voorkeur voor convergentie, oftewel het per definitie samen laten vallen en opschalen van verschillende initiatieven. Binnen Nederland is er voldoende ruimte voor verschillende initiatieven, ieder met zijn/haar eigen kracht en accent. Een gebrek aan kennisdeling is echter niet bevorderlijk om inhoudelijk verschil te kunnen maken (zie eerder), zo is de gedachtegang. Maar in de praktijk is er dus ruimte om ‘1.000 bloemen te laten bloeien.’

### 4.3 SLOTBESCHOUWING

Uit de bevindingen van dit hoofdstuk komt naar voren dat de gesproken asielzoekers betaald werk als een manier zien om sneller hun weg te vinden in de samenleving. Tegelijkertijd gaat het duidelijk om 'instapbanen' die -vanuit het perspectief van een langere periode- minder goed matchen met hun vaardigheden en verwachtingen. Werken op een onbekende arbeidsmarkt kan intensief zijn en asielzoekers kunnen in die gevallen terugvallen op de ondersteuning van de drie projectpartners ('bulletproof organisations'). Niet alleen werkgevers (zie hoofdstuk 3) maar ook asielzoekers hebben hierbij te maken met onzekerheden, bijvoorbeeld als het gaat om statusverlening, administratieve procedures en woonplek. Daarnaast geven de experts aan dat de uitgangspunten van toekomstig beleid altijd moeten berusten op zowel een institutionele, ruimtelijke als een kennisdimensie en waarbij er aandacht moet zijn voor het bestaan van verschillen binnen de groep asielzoekers.

## 5 CONCLUSIES EN DISCUSSIE

---

*Op basis van literatuuronderzoek (hoofdstuk 1), een beschrijving van aanpakken van de coalitiepartners van 'Asielzoekers aan het werk' (hoofdstuk 2), registraties en ervaringen van werkgevers (hoofdstuk 3) en de perspectieven van zowel asielzoekers als experts (hoofdstuk 4), sluit dit hoofdstuk af met enkele conclusies en discussiepunten voor de toekomst.*

De coalitie 'Asielzoekers aan het werk' heeft de handen ineengeslagen om asielzoekers zo goed mogelijk te begeleiden naar betaald werk. In de afgelopen 1,5 jaar zijn verschillende ervaringen opgedaan, die in het voorliggende rapport zijn opgetekend. Als empirische basis is hierbij gebruik gemaakt van een literatuurstudie, registratiegegevens, 7 telefonische interviews met de projectpartners, 20 telefonische interviews met aangesloten werkgevers, 5 face-to-face gesprekken met asielzoekers en een online kennissessie met experts op het terrein werk en migratie. Wat zijn de hoofdconclusies?

### *Inzichten uit de literatuur: onzekerheid en aandacht voor werkende mechanismen*

In het eerste deel van dit rapport is stilgestaan bij zowel belemmeringen als de werkende elementen van manieren om asielzoekers naar betaald werk te begeleiden. Drempels doen zich hierbij voor op institutioneel niveau en aan de aanbod- en vraagzijde. Onzekerheid is een terugkerend element; onzekerheid rond het tijdig verkrijgen van documenten tot en met onzekerheden rond de verblijfsplek, kennis, taal, cultuur en werkervaring van asielzoekers, tot en met de financiële verrekening bij de Reba. Op basis van bestaande inzichten rond werkende mechanismen is in hoofdstuk 1 een 10-tal concrete aanbevelingen geformuleerd bij de vormgeving van aanpakken.

### *Inzichten uit de registraties: 134 (tijdelijke) plaatsingen van een diverse groep asielzoekers*

In de bekeken onderzoeksperiode zijn 134 asielzoekers geplaatst bij werkgevers. Meestal mannen met een Afrikaanse of Arabische herkomst, in leeftijd variërend van vooral 22-35 jaar. Het onderwijs varieert sterk, waarbij het Nederlandse taalniveau laag is. Meestal op basis van een uitzendovereenkomst of tijdelijke aanstelling, werken de geplaatste asielzoekers rond het wml in uiteenlopende sectoren als handel, retail, transport, dienstverlening, bouw en industrie. Meestal gaat het om (middel)grote ondernemingen. De aanpak van de coalitiepartners lijkt kosteneffectief te zijn, met de kanttekening dat het onduidelijk is of er sprake is van duurzaam werk; een groot deel heeft na afloop van het dienstverband geen werk of is buiten beeld geraakt. Dit is niet verwonderlijk -gegeven de onzekerheid rondom statusverlening en verblijfsplaats- maar het roept wel vragen op over de samenwerking in de totale keten van asiel, statusverlening, inburgering en werk.

### *Inzichten uit de gesprekken en kennissessie: het belang van een integraal perspectief*


De interviews met werkgevers, asielzoekers en experts laten zien dat bedrijven op basis van economische en maatschappelijke motivaties kiezen om asielzoekers in te passen op de werkvloer. Randvoorwaardelijk worden zaken benoemd als voldoende beschikbaarheid van lager gekwalificeerd werk en het hebben van draagvlak en begeleidingsmogelijkheden in de organisatie. Er worden hierbij verschillende afwegingen gemaakt voor een bepaald type dienstverband, waarbij een extra financiële prikkel weinig verschil lijkt uit te maken voor het al dan niet plaatsen van een asielzoeker.

Asielzoekers geven op hun beurt aan met behulp van een 'opstapbaan' de eerste stappen te kunnen zetten op de arbeidsmarkt, beter de taal te leren en netwerken te verbreden. Onzekerheden prevaleren echter en de inpassing op de werkvloer gaat met vallen en opstaan, waarbij de arbeidsbemiddelaars van de coalitie 'Asielzoekers aan het werk' functioneren als zogenaamde 'bulletproof organisations.'

De gesproken experts wijzen met name op het belang van een institutionele dimensie, ruimtelijke dimensie, een kennis- en persoonsdimensie bij de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers. Al deze dimensies dienen in samenhang te worden gezien om de arbeidsparticipatie van asielzoekers te bevorderen, waarbij in hun beleving altijd aandacht dient te zijn voor gedifferentieerd maatwerk.

*Tot slot: werkende arbeidsbemiddeling en randvoorwaarden voor verschil*

Tot slot concluderen we dat de drie projectpartners met hun aanpakken verschil maken. Het is hierbij onvoldoende duidelijk welke aanpak precies het meeste verschil maakt; iedere aanpak lijkt namelijk - gegeven een lokale situatie- verschil te kunnen maken. Zoals de verhalen en cijfers laten zien is er ruimte voor relatief kleinschalig initiatief zoals de coalitie 'Asielzoekers aan het werk', naast landelijke samenwerkingsverbanden. Lokale/regionale aanpakken en netwerken kunnen met hun korte lijnen impact hebben en worden gewaardeerd door het bedrijfsleven. Tegelijkertijd blijft het van belang om onderling kennis uit te wisselen, is er een behoefte om meer samenhang in de bredere keten van asiel-statusverlening-inburgering en werk, en de overheid dient via nationaal beleid de voorwaarden te scheppen om de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers verder van de grond te krijgen.



Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van Goldschmeding Foundation.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

---

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

[www.seor.nl](http://www.seor.nl)