

Aan : de raad
Van : het college
Datum : 25 november 2025
Onderwerp : Evaluatie Pilot asielzoekers naar werk

1. Inleiding

In het afgelopen jaar is de pilot asielzoekers naar werk uitgevoerd binnen de gemeente Noordoostpolder. Het doel van de pilot was om te onderzoeken welke kansen en belemmeringen er zijn voor werkgevers en asielzoekers om passend werk te realiseren. De gemeente wilde helder krijgen hoe kansen benut kunnen worden en op welke manier belemmeringen kunnen worden opgelost. De gemeente Noordoostpolder wil leren van de ervaring in de pilot zodat deze gebruikt kan worden om vanaf 2025 nieuw beleid te ontwikkelen. De gemeente heeft de WerkCorporatie gevraagd om een pilot uit te voeren. Bij het uitvoeren van de pilot is er samengewerkt met het AZC Luttelgeest.

Aanleiding van de pilot

In de nota No. 24.0000377 van 2 april 2024 wordt beschreven dat asielzoekers tot november 2023 maximaal 24 weken per jaar mochten werken. Met het vervallen van deze 24-wekeneis is het mogelijk voor asielzoekers om langdurig betaald werk te verrichten. Aansluitend op deze ontwikkeling is deze pilot geïnitieerd die gericht is op het succesvol laten deelnemen van asielzoekers aan de arbeidsmarkt.

De pilot is daarnaast opgezet vanuit de overtuiging dat arbeidsdeelname van asielzoekers meerdere maatschappelijke en individuele voordelen biedt. Allereerst speelt de krapte op de arbeidsmarkt een belangrijke rol: zes van de tien werkgevers kampen met openstaande vacatures, en asielzoekers kunnen bijdragen aan het opvullen van deze tekorten. Daarnaast draagt werk bij aan taalverwerving en kennismaking met de Nederlandse werkcultuur en regelgeving, wat belangrijk is voor een succesvolle integratie. Betaald werk biedt bovendien structuur, zingeving en de mogelijkheid tot het genereren van een eigen inkomen, waarmee asielzoekers actief kunnen bijdragen aan hun verblijf en aan de samenleving. Tot slot bevordert vroegtijdige deelname aan het arbeidsproces de integratie in de Nederlandse samenleving, doordat asielzoekers sneller aansluiting vinden bij sociale en culturele normen.¹ Met deze achtergrond is de pilot binnen de gemeente Noordoostpolder in gang gezet².

De totale kosten voor de pilot werden in de nota geraamd op € 28.600. De raming omvat zowel de begeleiding en matching van kandidaten gedurende een periode van 20 weken als incidentele uitgaven zoals vervoer en werkkleding.

Doelstelling

De doelstelling was om toe te werken naar een passende inzet van asielzoekers op de arbeidsmarkt en om te kijken welke kansen en belemmeringen er zijn voor werkgevers en asielzoekers om passend werk te realiseren. De gemeente wilde helder krijgen hoe kansen benut kunnen worden en op welke manier belemmeringen kunnen worden opgelost. Deze ervaringen kunnen gebruikt worden voor nieuw beleid ten aanzien van de doelgroep.

¹ Nota No. 24.0000377 van 2 april 2024.

² De regelgeving wordt verder verruimd. Asielzoekers met een grote kans op een verblijfsvergunning mogen straks in plaats van na zes maanden, al na drie maanden werken (bron: [Rijksoverheid, 3 november 2025](#)). Deze ontwikkeling versterkt het belang van een structurele aanpak om arbeidsdeelname te bevorderen.

De onderzoeksvragen

De pilot omvatte verschillende onderzoeksvragen.

1. Welke ondersteuningsbehoeften hebben de asielzoekers bij het zoeken van werk?
2. Welke ondersteuningsbehoeften hebben de asielzoekers op de werkvloer en hoe kan deze het beste en efficiënt worden vormgegeven?
3. Welke vragen hebben werkgevers?
4. Welke meerwaarde het voor werkgevers?
5. Wat zijn werkgevers bereid te investeren?
6. Welke mogelijkheden zijn er wanneer een asielzoeker die passend of vast werk heeft gevonden om na zijn status gekoppeld te worden aan gemeente Noordoostpolder?

2. Beschrijving van het verloop van de pilot

Proces

Er is eerst gekeken naar geschikte kandidaten voor de pilot. Er zijn tien asielzoekers geselecteerd op kans van slagen op positieve beoordeling van hun asielaanvraag. De aanmelding ging via de Meedoenbalie van het AZC³. Vervolgens heeft de WerkCorporatie de kandidaten begeleid naar werk. Dat begon met een intake op het AZC. De kortst mogelijke weg werd gekozen: werk waarbij je kan starten zonder dat er eerst een opleiding moet worden gevolgd. De kandidaten werden telefonisch en via email bij twee werkgevers voorgesteld, die paste bij hun werkervaring en bij tien werkgevers die daar niet direct bij pasten. Dit waren grotendeels werkgevers buiten het reeds bestaande werkgeversnetwerk van het AZC, dus werkgevers die nog niet eerder een asielzoeker in dienst hadden.

Inzet

Alle buitengewoon werkgevers zijn geïnformeerd over de pilot. Sociale media zijn ingezet en de informatie is opgenomen in de nieuwsbrief. Verder zijn bedrijven actief telefonisch benaderd en is er halverwege een enquête uitgezet om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen en de ervaringen op te halen, wat 25 ingevulde enquêtes opleverde.

Het AZC heeft de cv's gemaakt met de kandidaten. De WerkCorporatie heeft intakegesprekken gevoerd en verdere arbeidsmarktbegeleiding geboden waaronder matching met werkgevers waarvoor geen aanvullende scholing vereist was. Kandidaten zijn voorgesteld aan twee werkgevers binnen hun interessegebied en tien daarbuiten. De WerkCorporatie begeleidde de gesprekken, lichtte contracten toe en bleef gedurende het traject aanspreekpunt voor zowel kandidaat als werkgever. Waar nodig werd in de beginfase ook ondersteuning op de werkplek geboden.

3. Opbrengsten

De opbrengsten van de pilot zijn als volgt:

- Verschillende onderzoeksvragen over belemmeringen en kansen zijn beantwoord
- Vier kandidaten hebben een contract aangeboden gekregen
- Drie kandidaten zijn daadwerkelijk aan het werk gegaan

Hoewel de groep deelnemers relatief klein was (tien personen), heeft de pilot waardevolle inzichten opgeleverd en laten zien dat arbeidsdeelname van asielzoekers onder bepaalde voorwaarden kansrijk is. Juist door het kleinschalige karakter kon intensief worden begeleid en is er geleerd van obstakels en successen om een toekomstbestendige werkwijze te ontwikkelen. Diverse onderzoeksvragen zijn

³ De Meedoenbalie vormt de centrale infrastructuur op een COA-locatie voor al het participatie-aanbod [voor bewoners van het AZC], waaronder toeleiding naar werk. Vaak werkt het COA hierin samen met de lokale vrijwilligerscentrale, gemeenten, werkgevers en lokale (maatschappelijke) organisaties om een breed aanbod te creëren.

beantwoord over belemmeringen en kansen in het proces van matching en plaatsing. Bij de evaluatie van de pilot is ook gebruik gemaakt van de reeds aanwezige ervaringskennis bij de Meedoenbalie van het AZC met betrekking tot de begeleiding van asielzoekers naar werk.

Specifieke onderzoeksvragen

De pilot richtte zich op verschillende onderzoeksvragen. In deze paragraaf worden de bevindingen per onderzoeksvraag toegelicht (zie voor een uitgebreidere uiteenzetting van de opbrengst per onderzoeksvraag de bijlage). De antwoorden van de onderzoeksvragen zijn geformuleerd op basis van antwoorden van werkgevers in de enquête, gesprekken met kandidaten en werkgevers uit de pilot en de ervaringen van de Meedoenbalie.

1. Welke ondersteuningsbehoeften hebben asielzoekers bij het zoeken naar werk?

Uit de pilot blijkt dat asielzoekers diverse vormen van ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Een belangrijk aandachtspunt is hulp bij het opstellen van een goed cv. Daarnaast is er behoefte aan duidelijke informatie over arbeidsrechten en -plichten, inclusief veiligheid op de werkvloer. Ook praktische zaken zoals het leefgeld en regelingen die gelden binnen het asielzoekerscentrum (zoals de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers, REBA) vragen om toelichting.

Verder geven veel deelnemers aan dat een rondleiding bij het bedrijf hen helpt om zich beter voor te bereiden. Kinderopvang vanaf vier jaar en buitenschoolse opvang worden als belangrijk ervaren om werk en gezin te kunnen combineren.

Daarnaast blijkt er behoefte te zijn aan uitleg over de Nederlandse werkcultuur. Dit betreft niet alleen het overdragen van kennis, maar ook het creëren van mogelijkheden om te wennen aan culturele verschillen op de werkvloer, zoals het zelfstandig afmelden bij ziekte in plaats van vervanging regelen.

2. Welke ondersteuningsbehoeften hebben asielzoekers op de werkvloer en hoe kan deze ondersteuning effectief worden vormgegeven?

Als werkgever is het verstandig om aandacht te besteden aan de volgende zaken.

Op de werkvloer speelt taalondersteuning een grote rol. Hoewel sommige asielzoekers enige basiskennis van het Nederlands of Engels hebben, ontbreekt vaak het begrip van vaktaal en instructies. Bij degenen die erin slagen om te gaan werken, lukt communicatie meestal beter, maar lang niet altijd. Tegelijkertijd geldt dat veel asielzoekers die geen werk vinden deze talen vaak helemaal niet beheersen. Dit bemoeilijkt zowel de uitvoering van werkzaamheden als de communicatie met collega's, wat het gevoel van sociale verbondenheid kan beïnvloeden.

Culturele begeleiding is eveneens belangrijk. Veel asielzoekers zijn niet vertrouwd met aspecten van de Nederlandse werkcultuur, zoals punctualiteit, hiërarchie, het nemen van initiatief en het geven en ontvangen van feedback. Daarnaast is er behoefte aan een veilige en begripvolle werkomgeving. Structuur en voorspelbaarheid dragen bij aan een succesvolle integratie. Duidelijke informatie over werktijden, taken, pauzes en vakantiedagen helpt om verwachtingen te managen. Goede begeleiding bij het wennen aan het werkritme en de verantwoordelijkheden is van toegevoegde waarde.

Wat betreft praktische ondersteuning spelen vervoer naar het werk (dit is voornamelijk gesignaleerd door werkgevers), administratieve hulp bij het invullen van formulieren en contracten, en een duidelijk inwerktraject een rol. Ook wordt de inzet van een jobcoach of buddy (iemand die als aanspreekpunt fungeert en wegwijs maakt) wordt door werkgevers als effectief ervaren.

Ten slotte is flexibiliteit in de werkorganisatie belangrijk. Asielzoekers leren vaak sneller door praktijkervaring dan via theoretische instructie. Maatwerk, waarbij rekening wordt gehouden met taalniveau, leertempo of fysieke belastbaarheid, verhoogt de kans op succes.

3. Welke vragen leven er onder werkgevers?

Werkgevers hebben uiteenlopende vragen over de inzet van asielzoekers. Ze zoeken vooral duidelijkheid over de wettelijke kaders; wanneer mag iemand legaal werken en zijn er risico's verbonden aan het in dienst nemen van iemand die nog in procedure is? Ook zijn er vragen over wat

er gebeurt bij vertrek of ziekte, welke financiële risico's men loopt, en of er loonkostensubsidie, opleidingen of taalondersteuning beschikbaar zijn. Daarnaast willen werkgevers weten wat er verandert zodra de asielzoeker een verblijfsstatus krijgt, hoe de aanvraag van een tewerkstellingsvergunning (TWV) verloopt, en of er mogelijkheden zijn voor proefplaatsingen. Veel werkgevers zijn onvoldoende bekend met de geldende regels, of zien op tegen mogelijke juridische en administratieve complexiteit. Er heerst onzekerheid over trauma's, taalbarrières en de tijdelijke aard van het verblijf.

Werkgevers hebben behoefte aan herhaalde en duidelijke voorlichting van één (gespecialiseerd) aanspreekpunt. Bijeenkomsten en succesverhalen van andere werkgevers werken beter dan schriftelijke informatie.

4. Welke meerwaarde heeft de inzet van asielzoekers voor werkgevers?

Werkgevers geven verschillende redenen om te investeren in de inzet van asielzoekers. In sectoren met seizoensgebonden werk is er behoefte aan extra arbeidskrachten. Daarnaast zien sommige bedrijven het als hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de participatie van asielzoekers. De deelnemers worden bovendien vaak ervaren als gemotiveerde en loyale werknemers, wat bijdraagt aan een positieve werkcultuur. Ook diversiteit op de werkvloer wordt als een verrijking gezien.

5. Wat zijn werkgevers bereid te investeren?

Werkgevers geven aan bereid te zijn te investeren in tijd en opleiding, mits er zekerheid is over de verblijfsduur van de kandidaat. Indien duidelijk is dat een asielzoeker langer blijft, mogen zij deelnemen aan interne trainingen en zijn werkgevers eerder bereid om extra ondersteuning te bieden.

6. Welke mogelijkheden zijn er wanneer een asielzoeker die passend of vast werk heeft gevonden om na zijn status gekoppeld te worden aan gemeente Noordoostpolder?

Het koppelen van statushouders aan een specifieke gemeente is in de basis een landelijk proces dat wordt uitgevoerd door het COA op basis van verdeling vanuit de taakstelling. Er bestaat geen standaardprocedure om iemand op het AZC Luttelgeest automatisch aan Noordoostpolder te koppelen vanwege werk. De verdeling gebeurt primair op basis van landelijke en provinciale verdelingen/afspraken. Als gemeente heb je de verantwoordelijkheid om de door het COA gekoppelde statushouders tijdig te huisvesten.

Toch zijn er in de praktijk enkele mogelijkheden of uitzonderingen⁴:

- In overleg met regievoerders kan een ontkoppeling plaatsvinden, bijvoorbeeld wanneer iemand hier werk heeft gevonden en er passende woonruimte beschikbaar is. Dit vraagt maatwerk en afstemming met COA en de locatiemanager, de wooncoöperatie en de gemeente.
- Iemand kan op verzoek worden overgeplaatst naar een AZC in de buurt van zijn werk en daar gekoppeld blijven door het werk.

Er zijn al succesvolle koppelingen geweest, zoals iemand die in de Noordoostpolder begon met werk in een kas en inmiddels teamleider is. Belangrijk om te benadrukken is dat het niet eenvoudig is om dit structureel te regelen. Het blijft maatwerk en afhankelijk van de statushouders die het COA aan de gemeente koppelt, beschikbare woningen, motivatie/situatie van de statushouder en afstemming met partijen.

Aan het werk

⁴ Mits de statushouder dit zelf wil en hiermee akkoord is en dit ook aangeeft in de gesprekken met het COA.

Van de tien deelnemende asielzoekers aan de pilot hebben vier werkzoekenden een contract aangeboden gekregen, waarvan er drie daadwerkelijk aan het werk zijn gegaan bij twee verschillende werkgevers. Daarmee is een belangrijke stap gezet richting duurzame arbeidsmarktaandeelname. De bedrijven die deze personen een contract hebben aangeboden, voelen zich betrokken bij de mensen op het AZC. Ook hebben zij ervaringen van andere ondernemers gehoord en waren de kandidaten zeer gemotiveerd. Verder speelt mee dat deze bedrijven hard mensen nodig hadden en zij op de reguliere manieren geen personeel kon vinden.

Bij zes asielzoekers uit de pilot is het niet gelukt om een match te vinden. De redenen hiervoor verschillen per individu, maar ook de werkgeverscontext speelde een rol. Er zijn bij de werkzoekende asielzoekers geen algemene duidelijk aanwijsbare redenen gevonden waarom er geen match is gevonden in de periode van de pilot. Het is wel zo dat het in het algemeen moeilijk is om in een korte periode werk te vinden binnen een gespecialiseerd vakgebied (bv verpleegkundige). Hier is een langere weg te gaan als het gaat om diplomawaardering. Ook wordt vanuit de Meedoenbalie aangegeven dat het spreken van Nederlands of Engels een match met een werkgever eenvoudiger maakt.

Ook de *werkgeverscontext* speelde een belangrijke rol. De pilot startte in een periode waarin (seizoens)arbeid nauwelijks beschikbaar was, waardoor het aanbod van laagdrempelig werk beperkt bleef. Daarnaast richtte de pilot zich bewust op werkgevers die nog geen ervaring hadden met het in dienst nemen van asielzoekers. Het opbouwen van vertrouwen en het goed informeren van deze werkgevers vraagt om herhaalde contactmomenten en tijd, omdat beeldvorming en onbekendheid met regelgeving vaak drempels vormen. Ook is er in het contact met (mogelijke) werkgevers veel kennis nodig van de specifieke doelgroep asielzoekers. Dit wordt ook onderbouwd door de ervaringen die zijn opgedaan door de Meedoenbalie van het AZC waar is gestart met deze manier van werken sinds februari 2024, en met een groep van 36 werkgevers een duurzame werkrelatie is opgebouwd. De relatief korte duur van de pilot bood hiervoor onvoldoende gelegenheid.

Onderdeel	Aantal
Deelname asielzoekers	10
Contractaanbiedingen	4
Asielzoekers aan de slag	3
Werkstarts	3 bij 2 werkgevers

4. Overige inzichten

Naast het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn er aanvullende inzichten opgedaan gedurende deze pilot. Deze geven we hier weer.

Inzichten vanuit de Meedoenbalie van het AZC

Het AZC heeft middels de Meedoenbalie, buiten de pilot om, 32 uur per week beschikbaar voor begeleiding van asielzoekers naar werk en onderhoudt contact met circa 36 werkgevers. Inmiddels zijn 90-100 bewoners van het AZC (asielzoekers en statushouders) via deze route⁵ aan het werk. De Meedoenbalie is succesvol in het matchen van asielzoekers naar werk. De Meedoenbalie richt zich enerzijds op de werkzoekende asielzoeker en anderzijds op de werkgever. Door beide partijen (werkzoekenden en werkgevers) goed te informeren en te begeleiden wordt de kans op een succesvolle matching vergroot. Er is op dit moment sprake van een wachtlijst met werkzoekenden op het AZC. Dit betekent dat er meer plekken bij werkgevers gezocht worden. Ook ziet men bij de Meedoenbalie dat taal (het niet spreken Nederlands of Engels) de kansen op de arbeidsmarkt

⁵ Er zijn op dit moment ongeveer 100 mensen die wonen op het AZC aan het werk.

verkleint en is er in sommige situaties eigenlijk begeleiding op de werkvloer nodig. Dit laatste biedt de Meedoenbalie niet. Tenslotte is de formatie van de Meedoenbalie beperkt tot 32 uur.

De definitie van passend werk

Binnen de pilot is de vraag ontstaan wat verstaan kan worden onder passend werk.

De pilot en de ervaring van de Meedoenbalie laat zien dat asielzoekers vooral werk krijgen aangeboden en accepteren dat praktisch haalbaar is en zorgt voor inkomen en een dagbesteding. Dat werk ligt niet altijd op het niveau van hun opleiding of ambitie - soms wel, en dit heeft ook de voorkeur. Tegelijkertijd kunnen zij bewust voor dit eerste kiezen vanwege de fase waarin zij zich bevinden in de asielprocedure en de behoeften die op dat moment vooropstaan, namelijk stabiliteit, dagstructuur, inkomen en de mogelijkheid om de Nederlandse taal en werkcultuur te leren. Met deze behoeften voorop mag passend werk voor asielzoekers breed geformuleerd worden.

Samenwerking gedurende veranderende status

De samenwerking tussen gemeente, AZC en WerkCorporatie is belangrijk, zeker op het moment dat een asielzoeker een verblijfsstatus krijgt en de inburgering begint. Dan verandert de regelgeving en ontstaat er een spanningsveld tussen inburgeringsplicht en werkbehoud. Maatwerk en afstemming zijn dan nodig om te voorkomen dat een reeds bestaande werkrelatie onnodig wordt beëindigd bij de start van de inburgering.

5. Conclusies

In onze gemeente is het begeleiden van asielzoekers naar werk kansrijk. De pilot heeft waardevolle inzichten opgeleverd in wat nodig is om deze doelgroep succesvol te begeleiden naar werk en op het werk. De uitkomsten van de pilot zijn gecombineerd met de reeds opgedane ervaringen van de Meedoenbalie van het AZC in Luttelgeest. Dit samen leidt tot de volgende conclusies:

Passende ondersteuning noodzakelijk

De pilot heeft duidelijk gemaakt dat het begeleiden van asielzoekers naar werk kansrijk is, mits er sprake is van gespecialiseerde en nabije ondersteuning. Dit betekent voor de werkzoekende asielzoeker persoonlijke begeleiding bij het vinden van werk, hulp bij praktische zaken zoals cv-opbouw, inzicht in rechten en plichten, en ondersteuning bij het wennen aan de Nederlandse werkcultuur. Voor (potentiële) werkgevers betekent dit één duidelijk aanspreekpunt dat kennis heeft van regelgeving, TWV-procedures en culturele aspecten, dat zorgt voor heldere informatie en ontzorging. Werkgevers hebben vooral behoefte aan tijd, duidelijkheid en een langdurige relatie om vertrouwen op te bouwen. Deze vorm van ondersteuning kan de Meedoenbalie van het AZC het beste uitvoeren.

Een brede definitie van passend werk

Passend werk moet breed geformuleerd worden: het gaat om werk dat nu praktisch haalbaar is, zekerheid en dagstructuur biedt, en tegelijkertijd kansen creëert voor groei. Dit werk draagt bij aan taalverwerving, het leren van de Nederlandse werkcultuur en het opbouwen van een netwerk. Ook als het niet direct aansluit bij opleiding of ambitie (hoewel dat wel de voorkeur heeft), vormt het een belangrijke stap richting duurzame participatie en toekomstperspectief.

Groei is mogelijk

Het COA (waaronder de AZC's vallen) heeft de ambitie uitgesproken om 50% van de asielzoekers aan het werk te krijgen. Op dit moment zijn er 90-100 bewoners van het AZC Luttelgeest aan het werk vanuit het AZC. Het huidige percentage van het totaal aantal asielzoekers op het AZC Luttelgeest dat aan het werk is, is +/- 18%. Vanuit de pilot zien we mogelijkheden tot verdere groei, zeker ook gezien de wachtlijst die er op dit moment is bij de Meedoenbalie. Hier is echter wel wat voor nodig.

- Meer arbeidsplekken door verbreding van de groep werkgevers. Dit kan niet worden gerealiseerd binnen de huidige formatie van de Meedoenbalie. Hiervoor zijn meer uren nodig. Dit ook omdat het succes voor duurzame plaatsing ligt in het nabije contact met de werkgevers.
- Administratieve afhandeling. Meer asielzoekers aan het werk betekent simpelweg ook meer administratieve werkzaamheden zoals de afdracht van de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers (REBA), dit is het deel van het inkomen dat bewoners moeten betalen aan het COA. Hiervoor is nu geen formatieruimte bij de Meedoenbalie.
- Werkzoekende asielzoekers beter toerusten. Wat blijkt is dat asielzoekers die (een beetje) Nederlands of Engels spreken eenvoudiger toe te leiden zijn naar werk. Voor asielzoekers die beide talen niet spreken zou Nederlandse les helpend zijn.
- Begeleiding op de werkvloer. Sommige werkzoekende asielzoekers zouden gebaat kunnen zijn bij (tijdelijke) externe begeleiding op de werkvloer, zoals een jobcoach

Samenwerking met de Werkcorporatie

- Zowel de Meedoenbalie als de Werkcorporatie zijn op zoek naar plekken waar mensen kunnen gaan werken. Daarom zou samenwerking, bijvoorbeeld als het gaat om de uitwisseling van vacatures, gunstig zijn.

6. Perspectieven voor het vervolg

De pilot heeft duidelijk gemaakt dat binnen onze gemeente het toeleiden van asielzoekers naar werk kansrijk is. Om meer asielzoekers succesvol aan het werk te krijgen is de versterking van de dienstverlening van de Meedoenbalie de meest perspectiefrijke route naar de toekomst. Deze balie vormt het centrale punt voor participatie en werktoeleiding, waar asielzoekers laagdrempelig informatie en ondersteuning ontvangen. De resultaten van de pilot laten zien dat deze aanpak effectief is in het signaleren van kandidaten en het leggen van eerste contacten met werkgevers. In de komende periode gaan we als gemeente samen met de Meedoenbalie en de Werkcorporatie een aanpak ontwikkelen waardoor meer asielzoekers vanuit het AZC Luttelgeest aan het werk kunnen komen en blijven bij werkgevers uit de Noordoostpolder en de regio.

Bijlage

Onderzoeksvraag	Bevindingen
1. Welke ondersteuningsbehoeften hebben de asielzoekers bij het zoeken van werk?	▪ Ondersteuning bij Opbouw en optimalisatie van een cv ▪ Informatie over rechten, plichten en veiligheid op de werkvloer ▪ Toelichting op de Regeling eigen bijdrage asielzoekers (REBA)⁶ ▪ Rondleidingen en kennismaking met bedrijfsprocessen ▪ Behoeftte aan (informatie over) kinderopvang en buitenschoolse opvang ▪ Uitleg over Nederlandse werkcultuur en omgangsvormen (denk aan aanspreekvormen, kledingvoorschriften) en de mogelijkheid om aan de cultuurverschillen te wennen
2. Welke ondersteuningsbehoeften hebben de asielzoekers op de werkvloer en hoe kan deze het beste en efficiënt worden vormgegeven?	Taalondersteuning: ▪ Begrip van vaktaal en instructies: Veel bewoners hebben basiskennis van Nederlands of Engels, maar missen vaak het niveau om werkinstructies goed te begrijpen. ▪ Communicatie met collega's: Taal vormt vaak een barrière voor sociale interactie, wat ook invloed heeft op het gevoel van erbij horen. Culturele begeleiding ▪ Inzicht in Nederlandse werkcultuur: Zaken zoals punctualiteit, hiërarchie, initiatief nemen en feedback geven kunnen anders zijn dan wat men gewend is. ▪ Behoeftte aan een veilige, begripvolle werkomgeving. Structuur en duidelijkheid ▪ Heldere verwachtingen: Vaste werktijden, duidelijke taken en voorspelbare routines helpen om grip te krijgen op de nieuwe situatie. Daarnaast is uitleg over werktijden, pauzes en vakantiedagen heel belangrijk. Als dit eenmaal duidelijk is, maken de werktijden niet meer uit. ▪ Begeleiding bij het wennen aan het werkritme en verantwoordelijkheden. Praktische ondersteuning ▪ Vervoer: Vervoer naar werk kan een drempel zijn. Vooral van werkgevers gehoord, niet van kandidaten. ▪ Administratieve hulp: Denk aan het invullen van formulieren, contracten, uitleg veiligheid Inwerk- en begeleidingstrajecten ▪ Jobcoaching: Iemand die fungeert als aanspreekpunt en regelmatig checkt hoe het gaat. ▪ Buddy-systeem: Een collega die de nieuwe werknemer wegwijs maakt. Flexibiliteit en maatwerk ▪ Tijd voor inwerken: Sommige bewoners leren sneller in de praktijk dan via theorie. ▪ Aanpassing van taken: Rekening houden met taalniveau, tempo of fysieke belasting.
3. Welke vragen hebben werkgevers?	De meest gehoorde vragen van werkgevers omvatten:

⁶ Dit is een regeling waarbij asielzoekers die werken een deel van hun inkomen afstaan aan het COA.

	▪ Wettelijke kaders: wanneer mag een asielzoeker werken en welke risico's gelden ▪ Gevolgen bij vertrek uit de procedure of bij ziekte ▪ Financiële risico's ▪ Mogelijkheden loonkostensubsidie ▪ Mogelijkheden voor opleiding en taalondersteuning ▪ Eén aanspreekpunt ▪ Aanvraag tewerkstellingsvergunning (TWV) ▪ Doorlooptijden van procedures ▪ Opties voor proefplaatsingen ▪ Werking van de REBA-30-urengrens ▪ Mogelijke inzet via een UZB versus eigen personeelsbeheer
4. Welke meerwaarde heeft het voor werkgevers?	Meerwaarde inzet asielzoekers ▪ Vervulling van seizoens- en structurele personeelsbehoefte ▪ Mogelijkheid tot leveren van een maatschappelijke bijdrage (vooral rond Luttelgeest) ▪ Toegang tot gemotiveerde, loyale medewerkers Meerwaarde pilot ▪ Versterking van diversiteit op de werkvloer ▪ Ondersteuning en ontzorging, het niet alleen hoeven doen als werkgever ▪ Mogelijkheid om onderlinge leerervaringen en succesverhalen te delen Redenen om nog niet de samenwerking met asielzoekers op te zoeken: ▪ Onbekendheid regels/onwetendheid ▪ Bang voor trauma's ▪ Verwarring rechten en plichten ▪ Taalbarrière ▪ De tijdelijkheid ▪ Beeldvorming ▪ Mismatch op kwalificaties ▪ Juridische en administratieve drempels ▪ Cultuurverschillen ▪ Praktische zaken: vervoer/werktijden/kinderopvang ▪ Slechte ervaringen en AMA's-dus beeldvorming is belangrijk ▪ Onduidelijkheid wie ze moeten benaderen
5. Wat zijn werkgevers bereid te investeren?	▪ Als werkgevers weten dat asielzoekers blijven, wil men graag investeren in tijd en mogen kandidaten mee in de trainingen van de werkgever ▪ Als er iets geleerd moet worden, willen werkgevers alleen investeren als zij weten dat dat kandidaten langer blijven.
6. Welke mogelijkheden zijn er wanneer een asielzoeker die passend of vast werk heeft gevonden om na zijn status gekoppeld te worden aan gemeente Noordoostpolder?	Zie de tekst.