



Wegen naar werk

Vijf profielen van mensen in de
asielprocedure en hun zoektocht
naar werk

Inhoud

Samenvatting 3

Inleiding 5

Profieloverstijgende omstandigheden en belemmeringen 8

Profiel 1 - Niet durven of kunnen werken 10

Profiel 2 - Nog niet willen werken, bewuste strategie 15

Profiel 3 – verkennen of zoeken gestaakt 20

Profiel 4 – werkenden (eerste baan) 26

Profiel 5 – doorgroeien, opklimmen, doorzoeken 31

Conclusie en aanbevelingen 35

Bijlagen 40

Samenvatting

Mensen in de asielprocedure willen graag werken. Om geld te verdienen, structuur te krijgen, zich meer autonoom te voelen, minder stress te ervaren en om bij te dragen aan de samenleving. Sommige mensen lukt het om werk te vinden, bijvoorbeeld via pilots rondom werkbegeleiding die nu op een aantal plekken in het land lopen of zelf via informele netwerken. Het werk dat ze vinden, sluit vaak nog niet aan bij ervaring en ambities. Voor sommigen is dat oké in deze fase, mits bepaalde elementen aanwezig zijn in hun eerste baan, zoals het opbouwen van een netwerk, bekend raken met de Nederlandse arbeidsmarkt en idealiter ook het leren van de taal. Anderen zijn al toe aan een volgende stap richting een baan die beter past bij hun achtergrond, ervaring en ambities.

In deze publicatie bespreken we vijf profielen van mensen in de asielprocedure.

In profiel 1 vallen mensen die bezig zijn met de asielprocedure en aangeven dat zij nog niet durven of nog niet kunnen werken. Niet werken is binnen dit profiel geen kwestie van onwil, maar een gevolg van mentale en fysieke belemmeringen die maken dat mensen het gevoel hebben dat werken (nog) niet haalbaar is voordat bepaalde randvoorwaarden op orde zijn.

In profiel 2 vallen mensen die aangeven dat zij nog niet willen werken omdat zij eerst hun kansen willen vergroten om een baan te vinden die past bij hun eerdere ervaringen of opleiding. Anders dan bij profiel 1, waarbij mensen wel graag willen werken maar aangeven dit nog niet te durven of te kunnen, is nog niet werken voor mensen in profiel 2 een bewuste, strategische keuze om beter passend werk te vinden.

Mensen in profiel 3 zijn bezig met zoeken naar werk, maar zijn er nog niet in geslaagd om werk te vinden. Sommigen hebben het zoeken (tijdelijk) gestaakt na een periode actief gezocht te hebben. Vergeleken met de mensen in profiel 2, die er bewust voor kiezen om nog niet te zoeken, zijn mensen in dit profiel wel actief op zoek (geweest) naar betaald werk, soms ook juist om aan hun leefomgeving te ontsnappen of afleiding van de stress en onzekerheid te zoeken.

Mensen in profiel 4 hebben een eerste baan gevonden en zien deze als goede eerste stap, ook al sluit de baan nog niet aan bij hun eerdere werkervaring of ambities voor de toekomst. Zij zien deze eerste baan als passend voor de fase waarin zij zich bevinden.

Mensen in profiel 5 hebben betaald werk gevonden en zoeken vanuit daar actief door naar een beter passende baan. Net als mensen in profiel 4 zijn zij gestart met een baan die niet per se past bij hun eerdere werkervaring, hun opleiding of hun ambities voor de toekomst. Anders dan mensen in profiel 4, die een eerste baan voor hun huidige fase als passend ervaren, zijn mensen in profiel 5 vanuit hun eerste baan actief aan het doorzoeken naar werk dat beter past bij hun ervaring en ambities.

Het niet kunnen benutten van dit arbeidspotentieel is niet alleen een gemiste kans voor de samenleving en de arbeidsmarkt, maar raakt ook aan fundamentele vragen over inclusie op de arbeidsmarkt. De huidige stapeling van persoonlijke, institutionele en systemische belemmeringen maakt dat werken voor veel mensen in de asielprocedure in de praktijk nauwelijks haalbaar is. Hierdoor blijven mensen, ondanks motivatie en capaciteiten, langdurig buitenspel staan. Dit vergroot niet alleen maatschappelijke kosten en spanningen, maar heeft ook ingrijpende gevolgen voor het welzijn, de eigen regie en het toekomstperspectief van mensen zelf. Juist daarom is het van belang om belemmeringen zoveel mogelijk weg te nemen en randvoorwaarden te creëren die deelname aan werk daadwerkelijk mogelijk maken. Daarom doen we in deze publicatie een aantal aanbevelingen.

Aanbevelingen:

1. Verbeter de basisvoorwaarden

- Heb meer aandacht voor stabiliteit: adequate psychische en medische zorg en zo min mogelijk verhuizingen naar andere opvanglocaties
- Zorg voor een uitgebreider en diverser taalonderwijs
- Zorg dat de woonomstandigheden in het asielzoekerscentrum (azc) meedoen mogelijk maakt
- Heroverweeg de hoogte van de REBA-afdracht
- Faciliteer kinderopvang zodat ouders van (jonge) kinderen kunnen werken

2. Verbeter de ondersteuningsstructuur

- Geef duidelijke, eenduidige en toegankelijke informatie
- Faciliteer een ondersteuningsstructuur met het beleggen van de taak en middelen
- Stimuleer ondersteuning die minder 'one size fits all' is
- Heb aandacht voor integratie en taal in werk
- Zorg voor doorgroeimogelijkheden naar een beter passende baan

3. Faciliteer en stimuleer werkgevers

- Informeer potentiële werkgevers en brancheverenigingen
- Pak de tewerkstellingsvergunning (wachttijd) aan

Inleiding



Inleiding

Binnen het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) zetten partners zich in voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van nieuwkomers. Hieronder vallen ook mensen in de asielprocedure, die sinds het najaar van 2023 mogen werken als ze langer dan zes maanden in Nederland verblijven. Om hun arbeidsparticipatie te bevorderen, is het van belang om inzicht te krijgen in de feitelijke ervaringen van deze mensen bij hun zoektocht naar werk en in vormen van ondersteuning die daarbij helpen. Voor het ministerie van SZW onderzochten OpenEmbassy en Platform31 de ervaringen van mensen in de asielprocedure bij het zoeken en vinden van werk, welke obstakels zij daarbij tegenkomen en welke ondersteuning nodig is. Dit geeft inzicht in de manieren om effectieve en duurzame ondersteuning van mensen in de asielprocedure te organiseren vanaf het moment dat zij mogen, kunnen en willen werken. Het onderzoek sluit aan op een ander onderzoek dat OpenEmbassy voor het Ministerie van SZW uitvoerde en dat zich richt op de zelfstandige zoektocht naar werk van mensen in de asielprocedure en statushouders (hierna naar gerefereerd als ‘onderzoek A’).

Het doel van dit onderzoek is om ervaringen van mensen in de asielprocedure op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. We doen dit door middel van kwantitatief en kwalitatief onderzoek, waarbij we vijf profielen ontwikkelen die vertrekken vanuit de uitgangspositie van mensen in de asielprocedure.

Methodologie

In een gezamenlijke analysesessie keken OpenEmbassy en Platform31 naar de beschikbare data uit onderzoek A. Dit zijn data uit een survey met 75 deelnemers die op het moment van onderzoek asielzoeker zijn en in een azc verblijven (een subgroep van de grotere survey uit onderzoek A) en het (deels kwantitatieve en kwalitatieve) verslag van een expertpool-sessie die OpenEmbassy organiseerde met 18 werkende mensen in de asielprocedure. We bespraken wat opviel in de data, welke patronen we konden zien in het zoeken naar werk en het al dan niet kunnen vinden van een baan en welke profielen we hiermee grofweg konden afleiden.

Naar aanleiding van de analysesessie kwamen we tot zes profielen in de zoektocht naar werk; in de uitwerking werden dit er vijf. Op basis van de gezamenlijke analyse hebben Platform31 en OpenEmbassy vervolgens ieder een aantal profielen uitgewerkt. Per profiel zochten wij een focusgroep van vier tot acht mensen in de asielprocedure die bij het betreffende profiel passen. Met hen hebben we op een laagdrempelige locatie aan de hand van open vragen gesproken over hun zoektocht naar werk en de belemmerende en stimulerende factoren die daarbij een rol speelden. OpenEmbassy heeft ook een groep vrouwen apart gesproken, zodat aspecten waar met name vrouwen in de asielprocedure tegenaan lopen duidelijker werden. Hun specifieke ervaringen hebben we in de vijf profielen verweven. Voor elk profiel hebben één of meerdere deelnemers vanuit de betreffende focusgroep de tekst gelezen en becommentarieerd. Dit is vervolgens verwerkt.

De keuze voor een focusgroepsessie gaf deze mensen in de asielprocedure de mogelijkheid om aan te haken op de ervaringen of meningen van hun gespreksgenoten. Ook konden ze aangeven wat in hun situatie anders ging of waar ze anders tegenaan kijken. Hiermee werden de data aanzienlijk verrijkt. Met de gespreksverslagen van deze sessies hebben we vervolgens de profielen aangevuld en verrijkt met uitspraken van deelnemers uit zowel de focusgroepdiscussies als de expertpool sessie, die een goede weergave zijn van hetgeen besproken werd.

Over de profielen

Uit de data blijkt dat het vinden van werk meestal het resultaat is van een combinatie van persoonlijke omstandigheden, vaardigheden, veerkracht en omgevingsfactoren. Vaak is het doorslaggevend of hulp of begeleiding op het juiste moment op iemands pad komt, zoals van een medewerker van de meedoenbalie, een casemanager, een vrijwilliger, een werkbemiddelaar of een werkgever, die de persoon actief op weg helpt. Eigen inzet is slechts één van de vele factoren die bepalen of mensen daadwerkelijk aan het werk kunnen gaan.

Zoals een deelnemer aan de expertpool het verwoordde:

“Je persoonlijkheid kan ook een rol spelen: als je sociaal bent, helpt dat je om sneller de arbeidsmarkt te betreden, maar er zijn natuurlijk nog veel andere uitdagingen.”

Met deze context in ons achterhoofd kwamen we uiteindelijk tot vijf profielen, die we hebben opgedeeld in vier onderdelen. De vijf profielen zijn: 1) mensen die nog niet kunnen of durven werken, 2) mensen die (nog) niet willen werken als bewuste strategie, 3) mensen die zoeken naar werk of dit zoeken hebben gestaakt, 4) mensen die gestart zijn met werken met een eerste baan en 5) mensen die werken en willen doorstromen naar een beter passende baan.

Per profiel schetsen we eerst de hoofdkenmerken van de mensen in de asielprocedure die in het betreffende profiel passen. Vervolgens gaan we in op hun specifieke overwegingen, houding en strategie. Als derde bespreken we de mate van kennis en informatie over de Nederlandse taal, de Nederlandse arbeidsmarkt en bijbehorende procedures zoals de tewerkstellingsvergunning (TWV)-aanvraag. Het vierde onderdeel laat de omgevingsfactoren en de rol van externe ondersteuning zien. We sluiten elk profiel af met een korte conclusie waarin we de mogelijkheden voor beleid aangeven.

Een aantal factoren keert in elk profiel terug. Om deze extra aandacht te geven en om herhaling te voorkomen, beginnen we daarom met deze profiel-overstijgende omstandigheden en belemmeringen. Maar omdat de profielen natuurlijk ook afzonderlijk gelezen kunnen worden, hebben we ervoor gekozen om bij elk profiel ook een beknopte opsomming van deze factoren te plaatsen. Zo zorgen we dat de profielen onderscheidend zijn. Wat we ook nog willen benadrukken, is dat mensen natuurlijk niet ‘bevroren’ zijn in hun profiel. Iemand die nog niet kan of durft te werken, kan op een later moment alsnog de stap maken naar werk.

Profieloverstijgende omstandigheden en belemmeringen

Er zijn overkoepelende thema's die voor alle groepen gelden – en specifiek zijn voor mensen in de asielprocedure. Dit gaat bijvoorbeeld over de onzekerheid en specifieke regelgeving die geldt voor mensen die bezig zijn met de asielprocedure, over de leefomstandigheden op het azc, het gebrek aan ondersteuning en de politieke context en beeldvorming. De profielen en perspectieven op betaald werk moeten begrepen en geïnterpreteerd worden in het licht van deze omstandigheden, die in de beschrijving van de profielen vaak ook terugkeren.

Onzekerheid en instabiliteit

Voor alle mensen die in de asielprocedure zitten, komen onzekerheid en instabiliteit vaak voor. Het is de rode lijn in ieders dagelijks bestaan. Onzekerheid en instabiliteit hangen samen met het wachten op een reactie op hun asielaanvraag (en daarmee een mogelijke verblijfsvergunning) en het risico op een tussentijdse verhuizing. Dit leidt tot spanningen, stress en gebrek aan zelfvertrouwen en perspectief. Ook lopen mensen in de asielprocedure tegen bureaucratie aan, die ze moeilijk kunnen doorgronden. Ze ervaren de regelgeving als ingewikkeld of onduidelijk, en de aanvraagprocedures, bijvoorbeeld voor een tewerkstellingsvergunning (TWV) en burgerservicenummer (BSN), als (te) lang.

“De taal, de onzekerheid over de toekomst en het gebrek aan stabiliteit maken het allemaal moeilijk. Soms vraag ik me af waarom ik me zo inspan als ik toch niet weet wat de toekomst brengt?”

“Ik was net begonnen met werken en was erg gemotiveerd. Na zo'n drie weken moest ik opeens verhuizen, zonder enige uitleg. Ik kon niet anders dan meteen ontslag nemen, omdat de nieuwe azc-locatie te ver weg was. Dit was erg frustrerend, omdat ik eindelijk wat stabiliteit aan het opbouwen was.”

Woonomstandigheden en REBA

De meeste bewoners van een azc delen kleine ruimtes met meerdere personen, waardoor er weinig rust of privacy is om te studeren of te herstellen van werk. *“Ik woon in een overvolle kamer... er is niets dat het makkelijker maakt,”* aldus een deelnemer aan de expertpool over solliciteren vanuit het azc. Verhuisbewegingen tussen azc-locaties zorgen voor instabiliteit en onzekerheid. Ook ervaren mensen die in azc's wonen beperkte toegang tot ondersteuning bij het vinden van werk, zoals kinderopvang of mogelijkheden om de Nederlandse taal te leren of verbeteren.

Wie wél gaat werken, moet bovendien vaak een substantieel deel van het loon afdragen aan het COA (de zogenoemde REBA-afdracht) als bijdrage in de woon- en zorgkosten en voeding, in ruil voor dezelfde gedeelde kamer en voorzieningen. Dit wordt veelal als onrechtvaardig en demotiverend ervaren. Het maakt legaal werken financieel minder aantrekkelijk, waardoor sommigen werk in het informele circuit gaan zoeken om genoeg geld over te houden. In bijlage 1 beschrijven we hoe de REBA-afdracht in de praktijk werkt.

Ook de locatie van het azc maakt uit voor de kansen om een baan te vinden, zoals deze quote van een deelnemer van de expertpool aangeeft:

“Wonen in het centrum van Rotterdam is niet hetzelfde als wonen in een azc dat in een buitenwijk van Heerlen staat. Wonen in een afgelegen asielzoekerscentrum maakt het ook lastig omdat er geen makkelijke toegang is tot steden, evenementen of universiteiten.”

Ondersteuning vanuit het azc

Veel mensen in de asielprocedure lopen er tegenaan dat er op het azc beperkte mogelijkheden zijn om de Nederlandse taal te leren. Zelfs voor eenvoudige banen eisen werkgevers toch een bepaald niveau Nederlands, terwijl ze dit door het huidige taalaanbod vaak niet beheersen.

“Ik heb het COA steeds gevraagd om les. Ik heb daar drie keer de training basaal Nederlands gedaan. Maar dan is er niks meer qua aanbod. Ik heb die les drie keer gedaan. Maar dat gaat niet verder dan ‘Hoe gaat het? Ja, goed.’”

Veel mensen ervaren weinig ondersteuning bij het zoeken naar werk binnen het azc. Ook het feit dat er geen kinderopvang aanwezig is op het azc, belemmert met name vrouwen met (jonge) kinderen in hun kansen op een baan, omdat ze thuis moeten blijven voor de kinderen.

“Vanavond werkt mijn man, iemand moet thuis blijven voor mijn dochter. Een azc is moeilijk voor kinderen. Soms maakt iemand ruzie, of is er een gevecht. Ik wil niet dat mijn dochter alleen thuis is.”

Stigmatisering en negatieve beeldvorming

Mensen in de asielprocedure geven aan dat zij de negatieve beeldvorming in de politiek en media als beperkende contextfactor ervaren in hun zoektocht naar werk. Veel mensen zijn zich ervan bewust dat politieke partijen die zich profileren als anti-vluchteling veel steun krijgen van Nederlanders. Ze zijn bang voor negatieve, discriminatoire ervaringen bij het zoeken naar werk of wanneer zij werk hebben gevonden.

Profiel 1 - Niet durven of kunnen werken

In profiel 1 vallen mensen die bezig zijn met de asielprocedure en aangeven dat zij nog niet durven of kunnen werken. Niet werken is binnen dit profiel geen kwestie van onwil, maar een gevolg van mentale en fysieke belemmeringen die maken dat mensen het gevoel hebben dat werken (nog) niet haalbaar is voordat bepaalde randvoorwaarden op orde zijn.

Profieloverstijgende contextfactoren:

- Onzekerheid over verblijfsstatus
- Regels zoals wachten op BSN/TWV en REBA-afdracht
- Weinig rust en privacy in het azc (kamerogenoten met verschillende ritmes)
- Verhuizingen tussen azc's
- Negatieve beeldvorming in politiek en media
- Gebrek aan kinderopvang
- Gebrek aan Nederlandse taalles



“Mijn psychische en fysieke gezondheid laten mij eerlijk gezegd niet toe om goed en comfortabel te werken.”

Korte beschrijving van dit profiel

Mensen in dit profiel hechten vaak veel waarde aan betaald werk. Werk staat voor zelfstandigheid, inkomen, structuur, waardigheid en perspectief. Tegelijkertijd is betaald werk voor hen op dit moment niet of nauwelijks haalbaar. Dat hangt samen met een stapeling van belemmeringen: psychische of fysieke klachten, zorgverantwoordelijkheden voor gezin of familie, stress en verlammende druk, gebrek aan stabiliteit, een beperkt Nederlands taalniveau, beperkte kennis van de arbeidsmarkt en aanhoudende onzekerheid over verblijfsstatus en toekomst.

Overwegingen, houding en strategie

Willen, maar niet kunnen

Een kern kenmerk van deze groep is de spanning tussen motivatie en haalbaarheid. Respondenten beschrijven werk vaak als belangrijk voor hun zelfstandigheid en mentale welzijn, maar ervaren tegelijk dat hun huidige situatie hen belemmert om stappen te zetten. Voor sommigen is werk een doel voor later, zodra er meer rust, herstel of zekerheid is. Voor anderen is zelfs nadenken over werk al moeilijk, omdat dagelijkse stress, bureaucratie en onzekerheid alle energie opslokken.

“Werk is voor mij eigenlijk het belangrijkste... Maar zelfs werk is nu een moeilijk te bereiken droom.”

Binnen dit profiel is gezondheid een direct obstakel voor toegang tot de arbeidsmarkt. Het gaat zowel om lichamelijke klachten als om psychische overbelasting, depressieve gevoelens, uitputting en concentratieverlies. Die klachten staan niet los van de context. Mensen komen in veel gevallen in

Nederland aan na een heftige reis en met mogelijke trauma's die zij onderweg of in het land van herkomst hebben opgedaan. De asielprocedure in Nederland, die door mensen zelf wordt gekenmerkt door langdurig wachten, afwijzingen, onzekerheid en moeilijke leefomstandigheden in het azc, versterkt de mentale belasting. Daardoor ontbreekt voor mensen in dit profiel vaak de energie om werk te zoeken, laat staan te behouden.

“Ik voel depressie en een moeilijke situatie. Mijn energie is laag en negatief.”

Verlammende financiële druk

Mensen in dit profiel ervaren vaak druk om familieleden in het land van herkomst financieel te ondersteunen of schulden af te lossen. Voor sommige mensen kan financiële druk leiden tot meer motivatie en de noodzaak om werk te vinden. Voor mensen in dit profiel geldt echter dat deze druk verlammend werkt, zeker bij mensen die zich mentaal al minder goed voelen. Die dubbele druk maakt werk voor hen niet minder belangrijk, maar wel moeilijker uitvoerbaar.

“Ik heb grote financiële verplichtingen om mijn familie in Syrië te helpen.”

Onzekerheid ondermijnt actie

Voor een deel van deze groep is onzekerheid over de verblijfsstatus de dominante reden waarom werk niet als een haalbaar doel voelt. Zolang er geen duidelijkheid is over verblijf, woning en toekomst ervaren mensen weinig grip op hun situatie. Investeren in werk voelt dan onzeker of zelfs risicovol. Deze onzekerheid tast niet alleen de motivatie aan, maar ook het vertrouwen dat inspanning ergens toe leidt.

“Mijn prioriteit is stabiliteit, een verblijfsvergunning, een huis en goede medische behandeling. Daarna kan ik naar werk zoeken.”

Voor sommige mensen in dit profiel leidt de onzekerheid over hoe lang zij in een bepaalde opvanglocatie zullen verblijven ertoe dat zij besluiten nog niet op zoek te gaan naar werk en zich op andere dingen te richten, zoals het leren van de taal:

“Ik ben op dit moment niet op zoek naar werk. De belangrijkste reden is dat ik me niet zeker voel over of het COA mijn opvanglocatie opnieuw zal veranderen. (...) Door deze onzekerheid heeft het voor mij nu geen zin om een nieuwe baan te zoeken. In plaats daarvan heb ik besloten me volledig te richten op het verbeteren van mijn Nederlands. Mijn dagen besteed ik aan het leren van de taal en aan investeren in iets waar ik op de lange termijn profijt van heb, ongeacht waar het COA mij naartoe stuurt.”

Hoge REBA-afdracht

Sommige mensen uit dit profiel willen of kunnen nog niet werken gedurende de asielprocedure vanwege de hoogte van de REBA-afdracht. Men is over het algemeen zeker bereid om REBA af te dragen, maar men vindt de huidige percentages die afgedragen moeten worden onrechtvaardig hoog. Dit geldt met name voor mensen met een gezin.

“Ik woon hier met mijn zoon. Als ik werk vind, moet ik de helft van mijn salaris aan de REBA afdragen. Maar ik moet ook eten, kleding kopen en geld naar mijn familie sturen. We zijn met z’n tweeën. Maar als je hier met drie personen bent, houd je niets meer over. Voor gezinnen is het onmogelijk om hier te werken.”

Bewuste prioritering

Sommige mensen in dit profiel kiezen er bewust voor om voorrang te geven aan (het stabiel krijgen van) de persoonlijke situatie voordat zij naar werk gaan zoeken. Veel mensen hebben traumatische ervaringen opgedaan voor of tijdens de vlucht naar Nederland, waardoor ze zich niet mentaal fit genoeg vinden om een baan te zoeken. Sommigen geven de voorkeur aan vrijwilligerswerk, met name binnen het azc, omdat dit minder stress oplevert.

Voor vrouwen krijgt deze bewuste prioritering vaak een extra dimensie door zorgtaken en het ontbreken van veilige en haalbare randvoorwaarden. Meerdere vrouwen geven aan dat zij betaald werk wel belangrijk vinden, maar er bewust voor kiezen om nog niet te werken zolang hun kinderen nog jong zijn, opvang ontbreekt of het leven in het azc te instabiel voelt. Niet werken is in die gevallen geen gebrek aan motivatie, maar een strategie om eerst rust, veiligheid en een minimale gezinsbalans te creëren.

“Als ik zou gaan werken, zou ik mijn baby verwaarlozen.”

Kennis en informatie

Naast mentale en praktische belemmeringen speelt ook een duidelijk tekort aan informatie en vaardigheden een rol. Mensen in dit profiel geven aan dat zij onvoldoende weten hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt, waar zij werk kunnen zoeken, welke documenten nodig zijn en welke ondersteuning beschikbaar is. Ook gaan er veel tegenstrijdige verhalen rond op opvanglocaties over de rechten en procedures rondom werk, wat verwarring schept over de mogelijkheden. Dit maakt dat mensen niet zelfverzekerd genoeg zijn om te zoeken naar werk. Ook taalachterstanden en beperkte digitale vaardigheden belemmeren het zoeken naar werk. Hierdoor ontstaat niet alleen afstand tot

de arbeidsmarkt, maar ook onzekerheid over de eigen mogelijkheden om überhaupt te beginnen.

“Ik heb weinig informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt, wetten en systemen.”

“Ik weet niet hoe ik een CV moet maken of hoe ik online naar passende banen moet zoeken.”

Omgevingsfactoren en externe ondersteuning

De context waarin mensen in dit profiel leven, werkt vaak ontregelend in plaats van ondersteunend. Het leven in het azc wordt beschreven als instabiel, druk en belastend: weinig privacy, gedeelde kamers, slaapttekort, spanningen en het gevoel voortdurend in afwachting te leven. Dat verkleint de mentale ruimte om zich op werk te richten. Daarnaast ervaren mensen een gebrek aan passende ondersteuning vanuit organisaties, bijvoorbeeld op het gebied van taal, informatie, psychologische hulp, netwerkopbouw of arbeidsmarktoriëntatie.

“Ik voel wanhoop en frustratie door het leven in het azc.”

“Ik krijg weinig ondersteuning in het azc. Ze hebben ons geen cursussen aangeboden, geen taalonderwijs en geen hulp bij netwerken of het ontwikkelen van vaardigheden.”

Gebrek aan kinderopvang

Mensen die met hun gezin(sleden) naar Nederland zijn gekomen, kunnen er ook voor kiezen om prioriteit te geven aan het opvoeden van en samen zijn met hun kind(eren). Dit geldt vooral voor mensen met jonge niet-schoolgaande kinderen, aangezien er geen kinderopvang beschikbaar is voor mensen in de asielpcedure. Ouders ervaren het azc als een onveilige plek om hun kinderen alleen te laten en hun netwerk is nog niet zo sterk of groot dat ze mensen kennen én vertrouwen die (structureel) op hun kind(eren) zouden kunnen passen. Daarom kiezen ze ervoor om thuis te blijven.

“Vanavond werkt mijn man, iemand moet thuis blijven voor mijn dochter. Een azc is moeilijk voor kinderen. Soms maakt iemand ruzie, of is er een gevecht. Ik wil niet dat mijn dochter alleen thuis is.”

Vaker voor vrouwen dan voor mannen geldt dat zij aangeven dat activiteiten of begeleiding vaak niet aansluiten op hun dagelijkse zorgtaken. Vooral ondersteuning wanneer kinderen op school of bij andere activiteiten zijn en voorzieningen gericht op moeders worden genoemd als voorwaarden om werk of voorbereiding op werk haalbaar te maken.

Ook uiten vrouwen behoefte aan veilige, toegankelijke ondersteuning die specifiek op vrouwen gericht is en op de connectie met andere vrouwen.

“Ik wil dat er speciale ondersteuning is voor moeders en dat de tijden in de ochtend zijn, niet op een tijd dat we er niet naartoe kunnen. Vroeger was er een activiteit voor vrouwen in het azc om te ontladen, maar nu doen ze dat niet meer.”

Onzekerheid over procedures

Ook systeembarières spelen een rol. Mensen lopen vast in de ingewikkelde en lange procedure om een TWV en BSN aan te laten vragen en ondervinden stress van de wachttijden en onduidelijkheid die ermee gepaard gaat. De complexiteit van regelgeving en procedures zorgt ervoor dat mensen het overzicht verliezen en besluiten om het zoeken naar werk te staken nog voordat zij daadwerkelijk beginnen.

Ook het maatschappelijke klimaat speelt een rol. Vluchtelingen zien dat anti-vluchtelingenpartijen populair zijn. Dat weerhoudt hen: ze vrezen bijvoorbeeld voor discriminatie op de werkvloer of bij het zoeken naar werk.

Conclusie

Mensen in dit profiel staan niet buiten de arbeidsmarkt omdat zij niet willen werken, maar omdat hun omstandigheden betaald werk op dit moment onvoldoende haalbaar maken. Het gaat om een groep bij wie gezondheidsproblemen, psychische belasting, zorgverantwoordelijkheden, financiële druk, gebrek aan informatie en structurele onzekerheid elkaar versterken.

Voor beleid betekent dit dat snelle activering richting betaald of onbetaald werk alleen onvoldoende is. Juist voor deze groep zijn eerst stabiliserende randvoorwaarden nodig: mentale en medische ondersteuning, toegankelijk taalaanbod, duidelijke arbeidsmarktinformatie, passende begeleiding en – waar relevant – kinderopvang en veilige opstapmogelijkheden. Pas wanneer die basis steviger is, wordt arbeidsparticipatie voor deze groep realistisch en duurzaam.

Profiel 2 - Nog niet willen werken, bewuste strategie

In profiel 2 vallen mensen in de asielprocedure die aangeven nog niet te willen werken omdat zij eerst hun kansen willen vergroten om een baan te vinden die past bij hun ervaringen of opleiding. Anders dan bij profiel 1, waarbij mensen wel graag willen werken maar dit nog niet te durven of kunnen, is nog niet werken voor mensen in profiel 2 een bewuste, strategische keuze om beter passend werk te vinden.

Profieloverstijgende contextfactoren:

- Onzekerheid over verblijfsstatus
- Regels zoals wachten op BSN/TWV en REBA-afdracht
- Weinig rust en privacy in het azc (kamergenoten met verschillende ritmes)
- Verhuizingen tussen azc's
- Negatieve beeldvorming in politiek en media
- Gebrek aan kinderopvang
- Gebrek aan Nederlandse taalles

“Voor iemand met een PhD is het extreem moeilijk om verpakkingswerk te doen in een pakhuis van vier graden. Ik zag mezelf daar niet voor de lange termijn blijven, en uiteindelijk maakten de omstandigheden het onmogelijk om door te gaan.”



Korte beschrijving van dit profiel

Voor mensen in profiel 2 is het nog niet willen werken een strategische keuze die samenhangt met de wens om werk te vinden dat past bij werkervaring en opleidingsniveau, en om die kansen te vergroten. Voor met name theoretisch opgeleiden geldt dat zij specifieke ambities hebben. Zij ervaren de beschikbare banen veelal als niet passend, omdat deze ver onder hun kwalificaties liggen en niet aansluiten bij hun eerdere werkervaring. Zij kiezen er daarom vaker voor om te wachten met het zoeken naar werk. Zij willen eerst zekerheid over een verblijfsvergunning, zodat ze aan de slag kunnen met de certificering van hun diploma om meteen op niveau in te kunnen stromen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel van hen blijven niet stilzitten, maar gaan met zelfstudie proactief aan de slag met het leren van de taal leren of het vergroten van hun professionele netwerk, voordat zij zoeken naar betaald werk dat beter past bij hun ambities voor de toekomst. Deze mensen zijn dus zeker (ook) gemotiveerd om te werken, maar willen dat graag doen in een baan waarin zij eerdere werkervaring kunnen benutten en daarmee het meeste kunnen betekenen.

Overwegingen, houding en strategie

Angst voor een niet passende baan

Mensen in dit profiel maken de strategische afweging om nog geen betaald werk te zoeken en zichzelf eerst verder te ontwikkelen om hun kansen op werk op niveau te vergroten. Sommige mensen uit dit profiel hebben eerder wel gezocht naar werk, maar zijn teleurgesteld geraakt door het soort werk dat hen werd aangereikt vanuit bijvoorbeeld ondersteuning van uitzendbureaus, omdat dit niet aansluit bij hun ambities en eerdere ervaring. Zij

hebben daarom besloten om hun zoektocht tijdelijk te staken tot zij beter passend werk kunnen vinden.

“Ik werk liever niet meer met uitzendbureaus. Ze kijken niet echt naar je achtergrond. Het is met mijn achtergrond emotioneel zwaar om geplaatst te worden in repetitief handmatig werk”

Binnen dit profiel vallen ook mensen die een tijdje hebben gewerkt, maar hebben gezien dat ze zich binnen hun eerste baan niet konden doorontwikkelen. Omdat hun eerste baan niet voldoende bijdroeg aan hun doelen voor de toekomst, bijvoorbeeld omdat ze geen Nederlands konden oefenen op de werkvloer of niet konden doorgroeien naar een beter passende positie, zijn zij gestopt en maken ze nu de strategische keuze om zich eerst op andere manieren te ontwikkelen voordat zij opnieuw naar werk zoeken.

“Ik ben gestopt met mijn baan, omdat het werk heel onregelmatig was en er geen mogelijkheid was om door te groeien in het beroep dat ik wil.”

Netwerk opbouwen of wachten

Het ontbreekt deze groep vaak aan een lokaal netwerk of kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zonder connecties of referenties is het voor mensen lastig om werk te vinden dat aansluit op hun eerdere opleidingsniveau en werkervaring. Veel mensen horen deze waarschuwingen om zich heen op hun opvanglocaties en komen tot de conclusie dat het voor hen waarschijnlijk niet anders zal zijn.

Sommige mensen uit dit profiel willen daarom eerst specifiek inzetten op het vergroten van hun professionele netwerk, om hun kansen op passend werk te

vergroten. Het vergroten van het netwerk wordt als lastig ervaren vanuit het azc, en mensen weten niet altijd hoe ze hier mee kunnen beginnen. Mensen in dit profiel hebben dan ook behoefte aan ondersteuning in de vorm van netwerkevenementen of informatie over hoe netwerken in Nederland werkt, en hoe bijvoorbeeld LinkedIn hiervoor ingezet kan worden.

“Het zoeken naar werk vanuit het azc is vooral moeilijk omdat ik in Nederland geen professioneel netwerk heb. In Turkije geeft het beroep van leraar je een sterke professionele identiteit, maar hier geldt die status niet. Werkgevers kennen mijn achtergrond niet en er is geen centrale instantie die het potentieel van hoogopgeleide nieuwkomers beoordeelt.”

Het leren van de taal

Anderen willen eerst focussen op het leren van de taal, omdat ze zien dat veel werkgevers het belangrijk vinden dat hun werknemers (een bepaald niveau van) Nederlands spreken. Ook hebben ze het idee dat ze zelfverzekender worden in het vinden en behouden van een baan als ze met hun collega's in het Nederlands kunnen communiceren.

“We zijn van mening dat de meedoen-balies er niet in slagen mensen aan een goede baan te helpen zonder dat ze eerst de taal hebben geleerd. We denken dat deze balies nieuwkomers alleen naar eenvoudige of laag-geschoolde banen kunnen doorverwijzen.”

Ontwikkelen via vrijwilligerswerk

Sommige mensen binnen dit profiel kiezen bewust voor vrijwilligerswerk in plaats van betaald werk. Zij hebben het idee dat vrijwilligerswerk hen meer mogelijkheden en ruimte biedt om zich te ontwikkelen, bijvoorbeeld om de

taal te oefenen, nieuwe mensen te leren kennen of bepaalde vaardigheden op te doen.

“Vrijwilligerswerk, nieuwe mensen leren kennen, sociale evenementen: als je sociaal bezig bent, leer je nieuwe mensen kennen en dat helpt bij werk vinden.”

Daarbij geldt voor sommige mensen in dit profiel dat ze bewust zoeken naar vrijwilligerswerk in de sector waarin zij in de toekomst een betaalde baan willen vinden. Zo kunnen zij eerst ervaring opdoen in deze sector ien hun netwerk opbouwen. Voor hen voelt het nuttiger om als vrijwilliger te starten in een passend werkveld, dan om een eerste betaalde baan te zoeken die helemaal niet past bij hun eerdere werkervaring en ambities.

Kennis en informatie

Wat bij deze groep een grote rol speelt in de keuze om (nog) geen werk te zoeken, is onvoldoende beheersing van de Engelse en/of Nederlandse taal. Er is een grote behoefte aan meer en betere Nederlandse taalles op azc-locaties. Zo kunnen mensen ook daadwerkelijk hun taalniveau verbeteren, en zo uiteindelijk wél te besluiten om werk te zoeken. Verder heeft (ook) deze groep onvoldoende kennis van hoe de Nederlandse arbeidsmarkt functioneert, welke instanties of personen kunnen ondersteunen bij het zoeken naar werk (als die er überhaupt zijn op hun opvanglocatie), welke rechten je hebt en welke procedures er gelden bij het vinden van werk als asielzoeker.

“Voor mij is het grootste probleem het gebrek aan deskundige begeleiding. Het Nederlandse vastgoedstelsel verschilt sterk van dat in Turkije, maar niemand kan het uitleggen. Je staat er helemaal alleen voor.”

Omgevingsfactoren en externe ondersteuning

De leefomstandigheden van wonen in een azc spelen ook bij de mensen in dit profiel een grote rol. Deze zijn structureel onzeker. Bewoners lopen het risico dat ze moeten verhuizen naar een ander azc. Het idee dat je weer moet verhuizen kort nadat je een baan hebt gevonden waar je graag voor langere tijd in zou willen werken, is demotiverend. Hierdoor besluiten mensen om pas naar een baan te zoeken als ze een verblijfsvergunning krijgen en worden toegewezen aan een gemeente, omdat dit zekerheid over de woonplaats en de reistijd naar het werk geeft.

Mensen ervaren ook de fysieke afstand tot potentieel werk als een obstakel omdat reizen voor een baan veel tijd, energie en geld kost. Dit geldt vooral voor mensen die in een afgelegen azc wonen.

Te laat de taal leren

Mensen in dit profiel zijn vaak actief bezig met het leren van de taal tot een bepaald niveau voordat zij op zoek gaan naar werk dat past bij hun eerdere werkervaring. Zij hebben daarom veel behoefte aan ondersteuning bij het leren van de taal en vinden het huidige aanbod op azc's hiervoor vaak ontoereikend. Graag zouden zij vanaf dag 1 al toegang willen hebben tot formeel taalonderwijs.

“De taal is een groot probleem voor mij en voor veel anderen. Ik leer wel, maar heel langzaam, omdat de taallessen in het azc niet voor iedereen beschikbaar zijn.”

Beperkte toegang tot diplomawaardering

Mensen in dit profiel willen graag zo snel mogelijk aan de slag met betaald werk dat aansluit bij hun ervaring. Het laten waarderen van hun diploma's uit het land van herkomst is hierbij een belangrijke stap, maar dit is niet voor iedereen toegankelijk. Allereerst omdat het lastig kan zijn om alle benodigde documenten te verzamelen. Mensen hebben deze niet altijd mee kunnen nemen tijdens hun vlucht naar Nederland. Ook worden mensen op dit moment niet actief ondersteund bij het laten waarderen van hun diploma terwijl zij nog bezig zijn met de asielprocedure. Deze stap volgt vaak pas wanneer mensen een verblijfsvergunning hebben en gaan beginnen met inburgeren.

Daarnaast spelen ook kosten een rol. Waar mensen die statushouder zijn kosteloos hun diploma kunnen laten waarderen, geldt dit niet voor mensen die nog bezig zijn met de asielprocedure. Een standaard aanvraag kost 148,83 euro, en dit is niet voor iedereen een haalbare uitgave.

Behoeftte aan gerichte ondersteuning gekoppeld aan loopbaanperspectief

Mensen in dit profiel hebben behoefte aan gerichte ondersteuning bij het zetten van betekenisvolle stappen richting werk dat past bij hun werkervaring en ambities. Zij kunnen deze begeleiding vaak lastig vinden vanuit het azc. En als zij in contact komen met programma's die hierbij kunnen helpen, zijn deze niet altijd toegankelijk voor mensen die nog geen verblijfsvergunning hebben. Zij hebben een sterke behoefte om serieus genomen te worden in hun eerdere werkervaring en expertise, en vinden het belangrijk dat er in de begeleiding oog is voor hun loopbaanperspectief.

“Ik heb deze baan gevonden via een mentorprogramma waaraan ik me kort na mijn aankomst in Nederland aansloot. Mijn mentor werkte bij ABN AMRO en begreep zowel mijn academische achtergrond als mijn loopbaan-ambities. Omdat hij mijn sterke punten kende, kon hij mij doorverwijzen naar een afdeling waar ik echt iets kon bijdragen. (...) Een interne aanbeveling van een mentor geeft je geloofwaardigheid die je anders niet zou hebben.”

Mogelijkheden om te leren en te ontwikkelen in het azc

Omdat mensen in dit profiel bezig zijn zichzelf klaar te stomen om beter passend werk te vinden, hebben zij behoefte aan kansen om zich tijdens hun tijd in het azc te ontwikkelen en (door) te leren. Dit gaat om het leren van de taal, maar ook om ondersteuning om hun professionele netwerk te vergroten, de Nederlandse arbeidsmarkt te leren kennen en (nieuwe) vaardigheden op te doen of bestaande vaardigheden toe te passen in de Nederlandse werkcontext.

“Vaardigheden ontwikkelen via workshops – dat kan ik niet vinden via COA of de gemeente. Zij zouden ons daarmee kunnen helpen.”

Conclusie

De mensen in dit profiel kiezen er bewust voor om (nog) niet te werken. Na een ervaring, met bijvoorbeeld een eerste, niet passende baan of door wat hen is aangereikt in hun eerste zoekpogingen naar werk, zijn zij teleurgesteld geraakt in hun mogelijkheden. Zij stellen het zoeken naar werk uit om een netwerk op te bouwen, de taal beter te beheersen en meer zekerheid te hebben over hun verblijfsstatus. Zo hopen ze duurzaam en op hun eigen niveau te kunnen instromen op de arbeidsmarkt.

Deze mensen zijn juist heel gemotiveerd om te werken, maar willen dat graag doen in een baan waarin zij eerdere werkervaring kunnen benutten en daarmee het meeste kunnen betekenen.

Voor beleid betekent dit dat mensen in dit profiel behoefte hebben aan een meer intensieve voorbereidende periode, gericht op het snel beter leren van de taal, het opbouwen van een professioneel netwerk en het kunnen laten waarderen van hun diploma's. Zo kunnen zij zo snel mogelijk instromen in passend werk. Het kan daarom interessant zijn om na te denken over verschillende routes naar werk, waarbij voor dit profiel de nadruk in de beginperiode meer kan liggen op taalverwerving. Ook zou het helpen om de diplomawaardering ook voor mensen in de asielprocedure kosteloos beschikbaar te maken, en in de ondersteuningsstructuur ruimte in te bouwen voor begeleiding bij diplomawaardering.

Profiel 3 – verkennen of zoeken gestaakt

Mensen in profiel 3 zijn bezig met zoeken naar werk maar zijn er nog niet in geslaagd om werk te vinden. Sommigen hebben het zoeken gestaakt na een periode actief gezocht te hebben. Vergeleken met de mensen in profiel 2, die er bewust voor kiezen om nog niet te zoeken, zijn mensen in dit profiel wel actief op (gewees) naar betaald werk, soms ook juist om aan hun leefomgeving te ontsnappen of afleiding van de stress en onzekerheid te zoeken.

Profieloverstijgende contextfactoren:

- Onzekerheid over verblijfsstatus
- Regels zoals wachten op BSN/TWV en REBA-afdracht
- Weinig rust en privacy in het azc (kamergenoten met verschillende ritmes)
- Verhuizingen tussen azc's
- Negatieve beeldvorming in politiek en media
- Gebrek aan kinderopvang
- Gebrek aan Nederlandse taalles



“Ik heb alle bouwbedrijven in de omgeving benaderd met mijn beroepservaring, maar ze zeggen allemaal nee. Er wordt geen waarde gehecht aan mijn ervaring.”

Korte beschrijving van dit profiel

Mensen die een tijdlang hebben gezocht naar werk en dit zoeken hebben gestaakt, ervaren onzekerheden, frustratie en stress rond het asielproces en de ingewikkelde, trage procedures voor het aanvragen van een TWV en BSN. Zij waarderen de ondersteuning die geboden wordt, al is deze niet altijd passend genoeg. Dit geldt vooral voor hogeropgeleiden, die vaak een mismatch ervaren tussen de ondersteuning en hun ambitie om werk te vinden dat bij hun eerdere werkervaring of opleidingsniveau past.

Overwegingen, houding en strategie

Actieve zoekhouding

Mensen met dit profiel zijn actief bezig geweest met het zoeken naar een baan. Zij waren gemotiveerd om te werken omdat ze niet stil willen zitten tijdens hun tijd in het azc. Naast dat mensen willen werken omdat ze niet willen piekeren over het IND-besluit over hun verblijfsvergunning, geven mensen aan graag zelfredzaam te willen zijn. Ze willen geen leefgeld van het COA ontvangen, maar zelf geld verdienen. Ook speelt mee dat sommige mensen geld willen sturen naar familie in oorlogssituaties en dat ze het idee hebben dat werken bijdraagt aan hun integratie en taalontwikkeling.

“Ik zit niet graag stil. Als ik in de opvang blijf, hoor ik berichten die me stress bezorgen. Daarom besteed ik mijn tijd liever aan iets nuttigs.”

Mensen maken hierbij gebruik van de ondersteuning die ze vinden of aange-reikt krijgen. In een aantal gemeenten in Nederland bestaan er projecten gekoppeld aan opvanglocaties, waarbij werkbemiddelaars mensen in de asielprocedure richting werk begeleiden, al dan niet met een aantal voor-

waarden. Hier doen mensen een intake. Daarnaast zijn deze mensen ook zelfstandig op zoek, bijvoorbeeld door fysiek langs te gaan bij bedrijven in de buurt. En het persoonlijke (diaspora)netwerk speelt een belangrijke rol bij het zoeken en vinden van werk, hoewel het netwerk bij de meeste nieuwkomers nog beperkt is.

Zelfstandige zoektocht

Mensen uit profiel 3 zoeken ook zelfstandig online naar vacatures, wat bijna nooit succesvol is. Sommige mensen hebben zelfs meer dan honderd afwijzingen gehad via het online solliciteren en haken daarom af om hun strategie te heroverwegen. De twee vaakst gehoorde redenen voor afwijzingen: (1) bedrijven zijn onbekend met de TWV-procedure en zijn niet bereid om een vergunning aan te vragen, en (2) er wordt een te hoog Nederlands taalniveau geëist voor deze doelgroep. Ook bestaat het gevoel dat bedrijven vaak huiverig zijn om te werken met vluchtelingen, laat staan met mensen in de asielprocedure waar nog meer vooroordelen over bestaan dan bij statushouders. Andere redenen voor afwijzingen zijn: onwetendheid bij werkgevers dat deze groep überhaupt mag werken, onzekerheid in verband met verhuizingen en de wekenlange wachttijd die gepaard gaat met het aanvragen van een TWV, terwijl de vacature zo snel mogelijk vervuld moet worden. Bedrijven geven ook vaak helemaal geen reactie.

“Ik heb alle bouwbedrijven in de omgeving benaderd met mijn beroeps-ervaring, maar ze zeggen allemaal nee. Er wordt geen waarde gehecht aan mijn ervaring.”

Sommige mensen hebben zo vaak een afwijzing gekregen of helemaal geen reactie ontvangen van potentiële werkgevers, dat ze de hoop op werk verliezen. Ook sollicitatiegesprekken leiden regelmatig tot teleurstelling. Zo wordt een vrouw tijdens een gesprek enthousiast gemaakt en lijkt de baan

binnen handbereik, totdat de werkgever aan het eind beseft dat er een TWV nodig is en alsnog afhaakt. Een andere werkzoekende vertelt dat ze telkens reiskosten moet betalen voor sollicitatiegesprekken die uitmonden in een afwijzing. Uiteindelijk is ze gestopt met zoeken, omdat het haar vooral mentale energie en geld kostte. Dit voortdurende schipperen tussen hoop en teleurstelling ondermijnt de motivatie en mentale gezondheid.

Veel mensen hebben het gevoel dat ze alles hebben geprobeerd, maar zonder succes. Mensen geven aan dat dit hun passie en motivatie kapotmaakt, waardoor mensen het opgeven. Ze betreuren het dat het opvangsysteem in Nederland, naast het bieden van veiligheid, geen mogelijkheden biedt om een menswaardig bestaan op te bouwen, ook als dit tijdelijk is.

“Als vluchteling krijg je in dit land de kans om je leven te redden, maar niet om je leven te leiden.”

Het idee bestaat bij sommigen dat degenen die, ondanks alle barrières, wel een baan hebben gevonden, puur geluk hebben gehad. Ze waren op het juiste moment op de juiste plek. Veel mensen hebben relevante opleidingen of werkervaring in sectoren waarin in Nederland tekorten zijn, zoals techniek, zorg en onderwijs. Toch lukt het deze mensen niet om een baan te vinden, wat tot onbegrip en frustratie leidt waardoor mensen stoppen met zoeken.

“Mijn vriendin is al 35 jaar verpleegster in haar eigen land. Ze heeft heel veel ervaring. Nu zit ze thuis en doet ze niets. Ze is gestopt met Nederlands leren en is depressief. Het lijkt alsof er geen hoop meer voor haar is.”

Vrijwilligerswerk zonder perspectief

Sommigen zien vrijwilligerswerk als een mogelijkheid om eerst meer mensen en de taal te leren kennen en ervaring met werken in Nederland op te doen,

om zo de kansen op een betaalde baan te vergroten. Maar vrijwilligerswerk kan op den duur ook teleurstellend zijn als er geen perspectief is. Mensen krijgen namelijk niet altijd ervaringscertificaten of reiskostenvergoeding. Ook is het frustrerend wanneer mensen na maanden vrijwillig te hebben gewerkt, bijvoorbeeld in de ouderenzorg, zien dat andere, nieuwe mensen zonder vluchtelingenachtergrond betaald worden aangenomen voor hetzelfde werk. Deze factoren maken dat sommige mensen stoppen met vrijwilligerswerk en weer in het azc zitten zonder dagbesteding.

Structurele onzekerheid van het asielproces

De keuze om te stoppen met zoeken naar werk staat niet op zichzelf, maar hangt nauw samen met de onzekerheid van het asielproces. Waar deze groep wel wil werken, vormen onvoorspelbare COA-overplaatsingen voor sommigen een reden om het zoeken te staken. Sommige mensen die een opeenstapeling aan verhuizingen hebben meegemaakt of daarover hebben gehoord, beëindigen hun zoektocht omdat onzekerheid over de verblijfplaats het vertrouwen wegneemt dat het zinvol is om ergens iets op te bouwen. Zelfs voor mensen die langere tijd op één plek verblijven, werkt de voortdurende onzekerheid en het gevoel van controleverlies demotiverend.

Niveau van werk

Hogeropgeleiden ervaren dat het werk dat ze via werkbegeleidingsinitiatieven (UWV, gemeente, uitzendbureaus, Meedoenbalie) aangeboden krijgen, te veel gericht is op laagdrempelig werk dat niet bij hun ervaring, interesses en opleidingsniveau past. Als werk ver onder iemands niveau ligt, kan dit leiden tot gevoelens van onderbenutting, emotionele belasting en soms ook schaamte. Ook is het zonder Nederlands professioneel netwerk moeilijker om werk in hun eigen vakgebied te vinden. Daarbij komt dat opleidingen uit de landen van herkomst vaak gecertificeerd moeten worden, voordat ze geldig zijn in Nederland. Mensen komen dan in een vicieuze cirkel terecht: om te

kunnen werken, moet hun diploma gecertificeerd worden, het certificeren van een diploma kost geld, maar om geld te verdienen hebben ze werk nodig.

Desalniettemin is het merendeel van deze groep toch bereid om werk te doen dat onder hun niveau ligt. In sommige gevallen is de vlucht en de aanloop daartoe zo mentaal belastend geweest, dat het juist fijn is om te starten met laagdrempelig werk dat (nog) niet op niveau is.

“Ik was mentaal niet in staat om de taal te leren. Dus toen heb ik met mijn jobhunter bedacht: laten we eens kijken of we werk kunnen vinden dat laagdrempelig is, zoals barista.”

Maar wanneer ook praktisch opgeleid werk vinden niet lukt, leidt dat tot veel onbegrip. Zo wordt een werktuigbouwkundig ingenieur afgewezen voor een keukenfunctie bij een fastfoodketen en krijgt een universitair docent geen baan in de schoonmaak. Dit zorgt voor grote frustratie.

De mismatch zorgt in sommige gevallen ook voor knelpunten in de gezondheid of de mate waarin mensen het gevonden werk kunnen volhouden, met name als het werk fysiek zwaar is.

“In het begin vroeg ik om werk en werden mij verschillende banen aangeboden, maar geen enkele paste bij mijn gezondheidstoestand omdat ze lichamelijk zwaar waren.”

Een andere manier waarop mensen binnen dit profiel zich niet op niveau geschat voelen, is wanneer het aangeboden werk hen het gevoel geeft dat ze vooral gezien worden als vluchteling' in plaats van als professional. Bijvoorbeeld wanneer zij alleen laagdrempelige taken toebedeeld krijgen en weinig kans krijgen om hun professionele of inhoudelijke expertise in te brengen.

Kennis en informatie

Voor deze groep geldt (eveneens) dat zij vaak onvoldoende informatie hebben over hoe men een baan kan zoeken. Informatie over banen circuleert vaak informeel via WhatsApp-groepen en netwerken. Veel deelnemers missen heldere uitleg over de TWV- en BSN-procedures, diploma-erkenning, arbeidsmarktregels, werkcultuur en 'wie doet wat' (COA, gemeente, UWV, eventueel Meedoenbalie). Ook bestaat er soms misinformatie die mond op mond wordt doorgegeven, bijvoorbeeld dat je niet met een uitzendbureau moet werken omdat zij een deel van je salaris zouden innen. Mensen ondervinden ook taalbarrières omdat ze onvoldoende Nederlands (en/of Engels) spreken. Zo is het lastiger om vacatures en websites goed te begrijpen. Dit gebrek aan een eenduidige plek met informatie maakt zoeken inefficiënt en ontmoedigend. Mensen die digitaal vaardig zijn gebruiken soms AI-chatbots om informatie op te zoeken.

“Ik ken eigenlijk niemand van de gemeente of het COA. Het enige wat het COA deed, was brochures uitdelen in de opvangcentra om ons te helpen... Ik heb het gevoel dat het COA wel zou kunnen helpen, maar dat doen ze niet.”

Misinformatie bij bedrijven

Soms geven bedrijven waar gesolliciteerd is ook een terugkoppeling over het afwijzen die niet klopt. Zo geven bedrijven aan dat een TWV-aanvragen geld kost, dat een BSN-nummer nodig is voorafgaand aan de TWV-aanvraag, of dat mensen in de asielprocedure überhaupt niet mogen werken in Nederland voordat ze een verblijfsvergunning hebben. Deze misinformatie vanuit bedrijven is extra verwarrend voor werkzoekenden, omdat eenduidige informatievoorziening (in hun eigen taal) over hun rechten met betrekking tot werken in Nederland nog beperkt toegankelijk is. Werkzoekenden voelen zich

bovendien niet zeker genoeg om een discussie aan te gaan met potentiële werkgevers. Sommige werkzoekenden vermoeden dat bedrijven soms met dergelijke argumenten komen om van de ‘ingewikkelde’ situatie af te komen. Bedrijven zouden de voorkeur geven aan werkzoekenden met minder administratieve obstakels.

Verwarring rond REBA

Er bestaat ook vaak onduidelijkheid over de hoogte van de REBA-afdracht. In bijlage 1 leggen we uit hoe REBA in de praktijk werkt. Soms komen mensen er pas later in hun zoektocht achter dat deze afdracht aanzienlijk is – met name bij parttime of nulurencontracten en wanneer je een gezin hebt. Ook dit maakt dat sommige mensen hierdoor hun zoektocht staken, al helemaal als de mogelijke banen ook niet in lijn zijn met hun opleiding of werkervaring. Voor sommigen voelt het werk dan alleen nog als bezigheidstherapie.

Voor vrouwen in dit profiel die geen werkervaring hebben in het land van herkomst, is het doorgronden van de Nederlandse arbeidsmarkt extra moeilijk. Informatie is lastiger te plaatsen, omdat zij minder een referentiekader hebben van hoe de arbeidsmarkt en zaken zoals solliciteren en werkcultuur in hun land van herkomst werkten. Er is daardoor vaak een minder goed beeld van wat er in Nederland mogelijk is. Deze vrouwen geven daarom aan extra behoefte te hebben aan ondersteuning om de basis en werking van de arbeidsmarkt goed te begrijpen.

Omgevingsfactoren en rol van externe ondersteuning

Onzekere leefomstandigheden, mentale belasting, gebrek aan privacy en structurele onzekerheid verminderen het vermogen om werk te zoeken, ook al is de persoon gemotiveerd. Nulurencontracten en/of onregelmatig werk

vergroten de onzekerheid. Dit zijn vaak ook redenen om te stoppen met zoeken.

Voor vrouwen blijkt bovendien dat ondersteuning vaak onvoldoende aansluit bij hun perspectief en situatie. Cursussen of arbeidsmarktactiviteiten vinden plaats op tijden die botsen met zorgtaken, ondersteuning is niet altijd gendersensitief, en aangeboden werkgevers of trajecten sluiten geregeld niet aan bij het soort werk dat zij zoeken. In combinatie met instabiele leefomstandigheden in het azc en de beperkte mogelijkheid om een netwerk op te bouwen, vergroot dit de kans dat vrouwen hun zoektocht staken.

Werkbemiddeling wisselt van kwaliteit

Afhankelijk van in welk azc ze wonen, kunnen mensen al dan niet gebruikmaken van werkbegeleidingsinitiatieven vanuit het UWV, de gemeente, (lokale) uitzendbureaus, of de Meedoenbalie. Omdat werkbemiddeling voor mensen in de asielpprocedure nog niet bij een specifieke organisatie is belegd, lopen er veel lokale initiatieven die niet gelijk verdeeld zijn over het land. Concrete werkbegeleidingsinitiatieven op azc's worden als zeer positief ervaren, maar deze initiatieven zijn er alleen op een aantal locaties. De effectiviteit van de werkbegeleidingstrajecten verschilt bovendien per medewerker en locatie. Ondanks goede bedoelingen van de werkbegeleiders, geven ze niet altijd opvolging na intakes en zijn er in sommige gevallen veel wisselende gezichten, wat verwarrend is voor de werkzoekende: bij wie kan ik terecht, wat kan iemand voor mij doen?

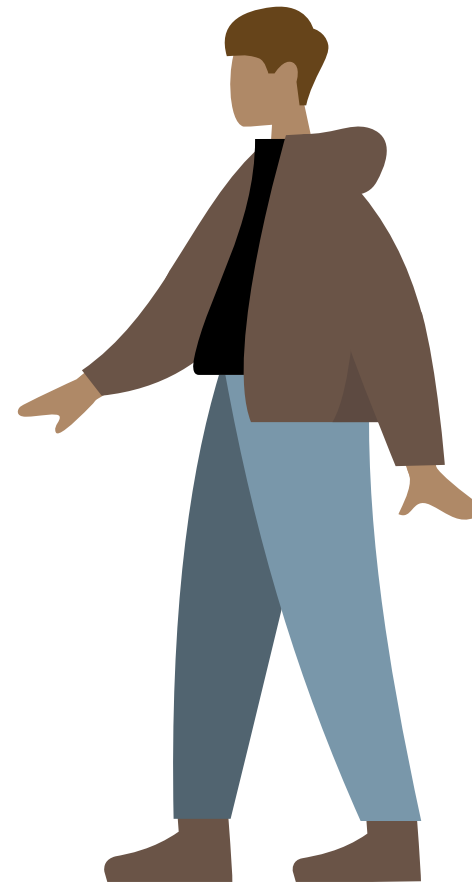
Meerdere werkzoekenden vinden dat het COA meer zou kunnen doen in het zoeken naar werk en het geven van informatie over de verschillende procedures, al zijn er ook mensen die heel positieve ervaringen hebben met bepaalde COA-medewerkers. Wanneer het UWV actief betrokken is, wordt de ondersteuning vanuit deze organisatie als heel helpend ervaren, ook omdat

het UWV werkgevers ondersteunt bij het aanvragen van een TWV en daarmee ook bewustwording bij werkgevers vergroot. Vacaturewebsites en LinkedIn worden als minder geschikt ervaren, omdat deze sites niet de mogelijkheid bieden om werkgevers te informeren over het proces rondom de TWV.

Conclusie

De mensen met dit profiel willen graag werken en zetten zich, vaak voor langere tijd, in om een baan te vinden. Het niet kunnen vinden van passend werk leidt tot verminderd (zelf)vertrouwen, frustratie, wanhoop en zoekmoeheid. Voor vrouwen kan deze zoekmoeheid versterkt worden wanneer zorgverantwoordelijkheden conflicteren met taalaanbod of ondersteuning, wat ertoe leidt dat hun actieve inspanningen zich nog minder vaak in concrete kansen vertalen. Zo blijven expertise en talenten onbenut.

Voor beleid betekent dit dat het essentieel is om zoekmoeheid te voorkomen door procedures te versnellen, misinformatie bij werkgevers weg te nemen en beter passend, continu en betrouwbaar ondersteuningsaanbod te organiseren. Dat vraagt om structurele begeleiding die aansluit bij opleidingsniveau, gender en leefcontext, en die perspectief biedt op concrete vervolgstappen in plaats van herhaalde teleurstelling. Als werk niet direct beschikbaar of passend is, kunnen die vervolgstappen kunnen ook kleine stappen naar werk zijn, zoals taalles en cursusaanbod.



Profiel 4 – werkenden (eerste baan)

Mensen in profiel 4 hebben betaald werk gevonden. Zij zijn gestart met een baan die niet per se past bij hun eerdere werkervaring, opleiding of ambities voor de toekomst. Zij zien deze eerste baan als een goede eerste stap die passend is bij de fase waarin zij zich bevinden.

Profieloverstijgende contextfactoren:

- Onzekerheid over verblijfsstatus
- Regels zoals wachten op BSN/TWV en REBA-afdracht
- Weinig rust en privacy in het azc (kamergenoten met verschillende ritmes)
- Verhuizingen tussen azc's
- Negatieve beeldvorming in politiek en media
- Gebrek aan kinderopvang
- Gebrek aan Nederlandse taalles



“Mijn werk is op zich goed. Ik hou er niet van om stil te zitten. Als ik in de opvang blijf, hoor ik onjuiste berichten die stress veroorzaken. Daarom besteed ik mijn tijd liever aan iets nuttigs.”

Korte beschrijving van dit profiel

De mensen met dit profiel hebben dit door actief te zoeken en/of intensieve begeleiding werk gevonden. Terwijl deze groep ook obstakels ondervond in de zoektocht, zoals bij profiel 3, is het deze groep wel gelukt om een eerste baan te vinden. Ook bij deze eerste banen lopen werkende mensen in de asielprocedure er tegenaan dat zij zonder basale kennis van de Nederlandse taal niet zouden kunnen werken. Wat daarbij heeft geholpen is, naast het leren van de taal, toegang tot faciliteiten als een computer of bemiddeling vanuit UWV, COA en/of de gemeente. De onrustige woonomstandigheden in het azc, het gebrek aan kinderopvang voor werkende ouders, gebrekkige kennis over rechten en de Nederlandse arbeidsmarkt en onwetendheid en soms vooroordelen van potentiële werkgevers vormen juist belemmeringen.

Overwegingen, houding en strategie

Motivatie

Zoals veel mensen in de asielprocedure was ook deze groep zeer gemotiveerd om een baan te zoeken. Hun doorzettingsvermogen en motivatie hebben hen geholpen bij het vinden van een baan, ondanks de vele afwijzingen en de stress en onzekerheid. Ook het inzetten op het leren van de taal en het leren kennen van mensen, om zo tot een groter netwerk te komen, helpt bij het vinden van een baan. Mensen gebruiken de ondersteuning die ze vinden of aangereikt krijgen. Verder spelen informele netwerken en steun vanuit hun gemeenschap een stimulerende rol. Binnen azc's delen bewoners onderling nieuws over vacatures en kansen: *“Altijd als iemand een kans kreeg of informatie kreeg, deelden we dit met elkaar”*, zegt iemand over zijn vriendengroep in het azc. Ook bredere diaspora-netwerken (bijvoorbeeld via WhatsApp-

groepen binnen de Turkse gemeenschap) fungeren als informatiebron en vangnet.

Zulke sociale verbanden bevorderen een actieve houding: men moedigt elkaar aan en wisselt tips uit, wat de drempel om te gaan werken of te participeren verlaagt. Tot slot geven mensen aan dat persoonlijke veerkracht en motivatie vanuit henzelf en hun omgeving erg belangrijk zijn. Ondersteuning van vrienden of familie – al is het maar moreel – helpt hen gemotiveerd te blijven en vertrouwen te houden. Mensen werken graag omdat het ze beter doet voelen.

“Toen ik net in Nederland was, was mijn psyche heel moe [...] Ik was bij een psychiater, ik kreeg medicatie. Met werk is het echt veel beter, ik heb geen tijd meer om me zorgen te maken over het IND-proces.”

Werken geeft structuur, leidt af van de dagelijkse stress en onzekerheid en geeft het gevoel dat men nuttig bezig is. Werkenden geven ook andere redenen waarom het werk hen goed doet, zoals het vergroten van hun netwerk en de bijdrage aan integratie.

“Werk helpt mij om nieuwe mensen te ontmoeten, mijn taal te verbeteren en mij meer onderdeel te voelen van de Nederlandse samenleving.”

Door de stress en onrustige (en soms zelfs gewelddadige) situaties die zich vaak voordoen in het azc, maken werkende ouders zich zorgen om het welzijn van hun kind(eren) wanneer zij aan het werk zijn. Daarom stemmen ze hun werktijden het liefst af op de schooltijden van hun kinderen of maken partners onderling afspraken over werktijden.

Beperkte keuze leidt tot acceptatie van niet-passend of zwaar werk

De beslissing om de baan te accepteren is bijna altijd een kortetermijnbeslissing en veel mensen in de asielprocedure werken dan ook onder hun opleidingsniveau. Bijna elk werk wordt in principe aangenomen, ongeacht of het aansluit bij iemands opleiding, ervaring en ambities. Zo kan een voormalig hotelmanager in de keuken van een hotel belanden en werken artsen bij DHL. Wanneer mensen mentale problemen ervaren, kiezen zij er soms bewust voor om een baan onder hun niveau aan te nemen. Maar meestal hebben zij geen keuze vanwege een structurele beperking van alternatieven voor mensen zonder verblijfsstatus. Het gebrek aan keuzevrijheid en toekomstperspectief breekt sommigen op, vooral als het werk fysiek of emotioneel zwaar en laag-betaald is. Ook geeft de huidige baan vaak geen mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Als werkende mensen in de asielprocedure een verblijfsstatus zouden krijgen, zouden veel van hen graag parttime willen doorwerken en inzetten op inburgeren en de taal leren, zodat ze op termijn een baan kunnen zoeken die beter bij hun opleiding, ervaring en interesses past.

Voor sommige vrouwen met kinderen uit dit profiel lijkt de stap naar werk alleen haalbaar wanneer werktijden aansluiten op schooltijden of zorgtaken. Voor vrouwen met jonge kinderen is niet alleen motivatie van belang, maar vooral de praktische mogelijkheid om werk, taal en zorg veilig te combineren.

Mensen die actief zijn begeleid in een werkbemiddelingstraject geven aan dat het ze zonder hulp vanuit dit traject hoogstwaarschijnlijk niet was gelukt om werk te vinden. Ze vermoeden dat mensen zonder begeleiding er sneller voor zullen kiezen om zonder TWV te werken, ook omdat je dan geen REBA-afdracht hoeft te betalen.

Kennis en informatie

Er komt veel kijken bij het zoeken naar werk: kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en werkcultuur, wat welke organisatie doet of kan doen, rechten van werknemers en kennis over procedures rond BSN, de tewerkstellingsvergunning, diploma-erkenning en belastingen. Het ontbreekt deze groep (net als bij de andere groepen) vaak aan deze belangrijke informatie, of er zijn veel onduidelijkheden en misverstanden over. Dit gebrek aan kennis en duidelijkheid werkt ontmoedigend en zorgt voor afnemend vertrouwen in eigen kunnen. Ook werkgevers hebben vaak onvoldoende kennis over de procedures, wat leidt tot terughoudendheid.

Door gebrek aan kennis ligt uitbuiting op de loer. Bijvoorbeeld wanneer iemand een nulurencontract heeft en zich niet realiseert dat de werkgever verplicht is om het aantal uren te betalen waarvoor de werknemer is ingepland, indien de werkgever de medewerker op de afgesproken dag uiteindelijk minder laat werken. Onvoldoende kennis van arbeidsrechten vergroot de kans op uitbuiting en kan voor sommige mensen aanleiding zijn om het werk te beëindigen.

De groep mensen in de asielprocedure die werkt, geeft aan dat zij dit zonder enige kennis van de Nederlandse taal niet zouden kunnen. Zij zijn van mening dat taal altijd nodig is, ook op het werk. Daarom vinden zij dat je vanaf dag één in de asielprocedure de taal moet kunnen leren. Door te werken kunnen mensen hun taalvaardigheid verbeteren, maar soms belanden zij in een vicieuze cirkel omdat werkgevers al een bepaald niveau eisen. Vaak zijn er in het azc maar beperkte mogelijkheden om de taal te leren. Als mensen eenmaal werken, kunnen ze vaak ook geen gebruik meer maken van de taallessen, omdat deze overdag gegeven worden.

Omgevingsfactoren en rol van externe ondersteuning

Gerichte ondersteuning

Factoren zoals toegankelijke taal- en leermogelijkheden, beschikbaarheid van hulpmiddelen, actieve begeleiding op locatie en steun uit het sociale netwerk dragen eraan bij dat deze mensen zich kunnen voorbereiden op werk en gemotiveerd blijven om uiteindelijk die stap te zetten.

“Dat ik de taal heb kunnen leren binnen het azc heeft me enorm geholpen, bijvoorbeeld in het communiceren op mijn werk”.

Voor vrouwen lijken daarnaast specifieke randvoorwaarden van belang om de stap naar werk duurzaam te maken. Zij benoemen veilige ruimtes, psychologische ondersteuning, activiteiten of trainingen die goed afgestemd zijn op zorgtaken en specifieke ondersteuning voor moeders als belangrijke behoeften. Deze behoeften laten zien dat arbeidstoeleiding voor vrouwen niet alleen draait om matching met werkgevers, maar ook om een ondersteunende infrastructuur die rekening houdt met zorg, veiligheid en mentale belasting.

Ook praktische ondersteuning op de azc-locatie kan verschil maken. Waar aanwezig, wordt de Meedoenbalie gewaardeerd – deze geeft bijvoorbeeld toegang tot computers of laptops waarmee bewoners kunnen solliciteren of cursussen volgen. De capaciteit is beperkt, maar het idee dat er hulpmiddelen zijn verlaagt drempels.

Ondersteuning vanuit instanties, zoals werkbemiddelaars op locatie, kan eveneens het vinden van werk bevorderen: in bepaalde azc's komt de gemeente of een andere initiatiefnemer actief langs om over baankansen mee te denken en mensen te koppelen aan werkgevers. Dat directe contact op het azc wordt als zeer positief ervaren.

Mensen die werk vonden via een werkbemiddelingstraject hebben ervaren dat potentiële werkgevers zich eerder openstellen voor het aannemen van een asielzoeker dan wanneer zij alleen naar een sollicitatie- of kennismakingsgesprek gaan.

“Werkgevers vertrouwen het niet als je zegt dat je in een azc woont. Als je samen gaat met een Nederlander dan heeft het bedrijf vertrouwen. De werkgever voelt zich meer beschermd, heeft meer vertrouwen, is meer comfortabel. Als [de jobhunter] dan zegt, ‘hij kan dit’, dan helpt dat.”

De terughoudendheid van werkgevers heeft te maken met onwetendheid rond procedures en regelgeving, maar ook met vooroordelen en discriminatie. Asielzoekers en azc's hebben een slechte naam, is hun ervaring.

“Veel mensen denken dat we alleen maar eten, niets doen, geld aannemen en in een vijfsterrenresort wonen. Sommigen denken dat we allemaal een eigen slaapkamer en douche hebben, maar zo zit het helemaal niet!”

Hoge afdracht, weinig rust

Voor mensen die werken is het moeilijk om rust en ontspanning te vinden in het azc, waar ze vaak in kleine kamers met twee tot vier kamergenoten verblijven. In het geval van noodopvanglocaties kan het gaan om gedeelde kamers met nog veel meer mensen. Er is lawaai en kamergenoten die niet werken hebben vaak een ander leefritme. Daardoor geven ze vaak overlast, bijvoorbeeld door 's nachts te bellen of TV te kijken. Ook dit kunnen redenen zijn voor mensen om het werk niet vol te houden en uit te vallen.

Mensen zijn dankbaar en tevreden dat zij werken, maar ervaren de substantiële REBA-afdracht van het netto-inkomen als een grote belemmering. In de

praktijk ervaren veel mensen dat zij aan het einde van de maand weinig geld overhouden, terwijl zij dit geld vaak heel goed kunnen gebruiken, bijvoorbeeld voor het kopen van kleding of eten. Op bepaalde opvanglocaties zijn mensen in de asielprocedure namelijk vaak ontevreden over de kwaliteit van het eten daar, wat hen dwingt om eten voor zichzelf en vooral voor hun kinderen te kopen.

“Ik werkte en ik was boos toen ik hoorde dat ik zoveel geld moest afstaan. Ik kreeg 1000 euro en moest 850 euro afstaan. Ik had een telefoon, jas en schoenen voor mijn dochter nodig. Ik heb een afspraak gemaakt met mijn contactpersoon en ik zei: het is beter om te stoppen. Want ik moet ook eten kopen. Ik maak ook kosten om te werken. Het eten bij ons was echt heel slecht. Maar ik ben toch doorgegaan. Want ik werk ook voor mijn hoofd, tegen het piekeren, voor het verbeteren van mijn taal. Maar het was wel echt moeilijk.”

Conclusie

De mensen die een betaalde baan hebben zijn blij dat ze aan het werk zijn, vooral omdat het structuur biedt, afleiding geeft van stress en onzekerheid en daarmee bijdraagt aan hun mentale gezondheid. Maar werkenden zijn niet altijd tevreden met het werk dat ze doen omdat het te onzeker of laagbetaald is en vaak niet aansluit bij hun ervaringen, opleiding en ambities. Ze zien het als een eerste baan. Gericht ondersteuning bij het zoeken naar werk blijkt effectief, evenals het aanbieden van taallessen. Desondanks blijven er obstakels, zoals de als hoog ervaren REBA-afracht en de onrustige leefomstandigheden binnen het azc.

Voor ouders met zorgtaken geldt bovendien dat de duurzaamheid van een eerste baan mede afhankelijk is van passende randvoorwaarden zoals kinderopvang, haalbare werktijden en ondersteuning die rekening houdt met ouderschap en mentale belasting bij het balanceren van verschillende verantwoordelijkheden.

Voor beleid betekent dit dat het aantal initiatieven dat mensen in de asielprocedure richting werk begeleid uitgebreid zou moeten worden. Het vinden van werk hangt nu grotendeels af van of er toevallig een initiatief plaatsvindt op de locatie waar je gehuisvest bent. Bovendien vraagt het vasthouden en verduurzamen van werk om meer dan plaatsing alleen, namelijk om goede informatievoorziening, blijvende begeleiding en ontwikkelmogelijkheden naast of op werk. Daarnaast is het nodig om structurele belemmeringen, zoals de als te hoog ervaren REBA-afracht, beperkte taallessen en onrustige leefomstandigheden, weg te nemen. Zo kan een eerste baan ook daadwerkelijk een opstap worden.

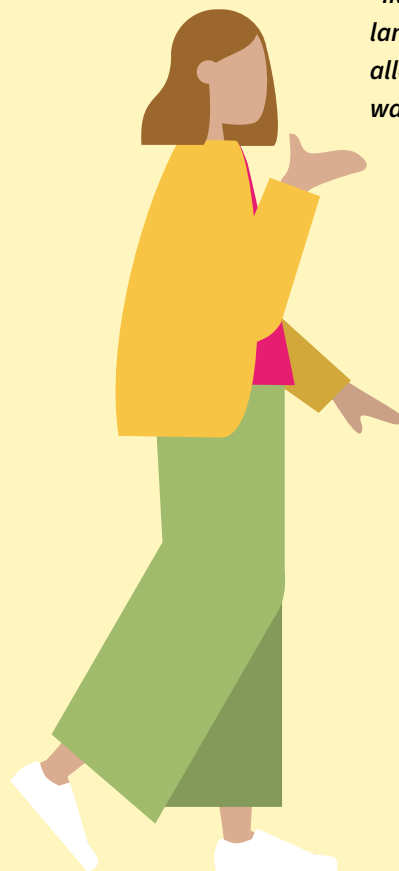
Profiel 5 – doorgroeien, opklimmen, doorzoeken

Mensen in profiel 5 hebben betaald werk gevonden. Net als mensen in profiel 4 zijn zij gestart met een baan die niet per se past bij hun eerdere werkervaring, opleiding of ambities voor de toekomst. Anders dan mensen in profiel 4, die een eerste baan voor hun huidige fase als passend ervaren, zijn mensen in profiel 5 vanuit hun eerste baan actief aan het doorzoeken naar werk dat beter past bij hun ervaring en ambities.

Profieloverstijgende contextfactoren:

- Onzekerheid over verblijfsstatus
- Regels zoals wachten op BSN/TWV en REBA-afdracht
- Weinig rust en privacy in het azc (kamergenoten met verschillende ritmes)
- Verhuizingen tussen azc's
- Negatieve beeldvorming in politiek en media
- Gebrek aan kinderopvang
- Gebrek aan Nederlandse taalles

“Ik werkte twintig jaar in mijn eigen land als lerares... Hier mis ik dat allemaal; het voelt alsof ik geen nut, waarde of rol heb.”



Korte beschrijving van dit profiel

Mensen in dit profiel willen niet alleen werken, maar zoeken vooral naar werk dat aansluit bij hun eerdere ervaring, vaardigheden, opleiding of ambities. Zij zien een eerste baan vaak niet als eindpunt, maar als tussenstap richting meer passend, stabiel of waardiger werk. Voor een deel van deze groep staat doorgroeien gelijk aan instromen op niveau; voor anderen gaat het om het opnieuw benutten van een vak, het behalen van certificering, het opbouwen van een netwerk of het zetten van een volgende stap richting zelfstandig ondernemerschap. Wat mensen met dit profiel kenmerkt, is dat zij niet tevreden zijn met willekeurig of uitsluitend praktisch geschoold werk als dat geen perspectief biedt op ontwikkeling of aansluiting bij hun achtergrond. Daarmee verschilt deze groep van mensen uit profiel 4 die vooral snel aan het werk willen: hier staat de vraag centraal of het werk ook echt past en verdere ontwikkeling mogelijk maakt.

Binnen dit profiel is leeftijd een belangrijke factor die behoeften en perspectieven doet verschillen. Mensen die al jarenlange werkervaring hebben, willen vaak liever zo snel mogelijk weer op hun eerdere niveau en in hun eerdere professie aan de slag. Mensen die net gestudeerd hebben en meer aan het begin van hun carrière staan, zijn vaak flexibeler in het vormgeven van hun loopbaan.

Overwegingen, houding en strategie

Werk met perspectief

De mensen in dit profiel zijn vaak gemotiveerd om te werken, maar maken daarbij een duidelijk onderscheid tussen “werken om te werken” en werk dat perspectief biedt. Zij zoeken niet alleen inkomen, maar ook erkenning,

eigenwaarde, continuïteit en aansluiting bij wie zij zijn of wat zij eerder hebben gedaan. Voor sommigen is een baan vooral waardevol als die helpt om opnieuw op niveau te komen; voor anderen moet werk in elk geval een opstap zijn naar iets dat beter past. Daarmee verschilt deze groep van mensen die vooral snel aan het werk willen: hier staat de vraag centraal of het werk ook echt past en verdere ontwikkeling mogelijk maakt.

Doorgroei begint voor dit profiel vaak al vóór de eerste baan

Bij mensen in dit profiel ligt de nadruk niet altijd op doorgroeien nadat iemand werk heeft gevonden, maar vaak al op het voorbereiden van een betere startpositie. Mensen proberen de taal te leren, informatie te vinden over beroepsopleidingen, certificering of training, en te zoeken naar werk waar zij hun eerdere ervaring in kwijt kunnen. In die zin is doorgroei voor deze groep niet alleen een latere loopbaanstap, maar ook een manier van kijken naar het instromen op de arbeidsmarkt: liever iets later of moeilijker, maar wel met meer perspectief op passend werk.

“Ik probeer de taal te leren zodat ik kan werken in vrouwenverzorging... ik probeerde informatie te krijgen over plekken waar ik een training kon volgen, maar ze vroegen om een certificaat.”

Onderschat worden

Veel mensen in dit profiel ervaren een spanning tussen hun eigen ambitie en de lage verwachtingen die mensen die hen begeleiden naar de arbeidsmarkt van hen lijken te hebben. De omgeving stuurt hen soms richting schoonmaak, fysiek werk of algemeen laagdrempelig werk, terwijl zij zelf denken vanuit ervaring, vakmanschap of potentieel. Daardoor ontstaat het gevoel dat zij niet als professional, maar vooral als “vluchteling” worden benaderd. Dit werkt demotiverend en kan ertoe leiden dat mensen blijven doorzoeken of afhaken als alleen banen zonder perspectief beschikbaar lijken.

“Ik vroeg om bijvoorbeeld kantoorwerk, want ik ben opgeleid en spreek goed Engels, maar ik merkte dat ze raar keken toen ik dit vroeg. Ze denken blijkbaar dat wij als vluchtelingen alleen geschikt zijn voor schoonmaak en fysiek zwaar werk.”

Kennis en informatie

Mensen in dit profiel laten relatief vaak zien dat zij actief nadenken over vervolgstappen: zij zoeken trainingen, proberen hun taal te verbeteren, nemen deel aan workshops, bouwen contacten op of oriënteren zich op ondernemerschap. Tegelijk lopen zij vast op het ontbreken van gerichte informatie over hoe zij hun achtergrond kunnen benutten in Nederland. Het gaat dan niet alleen om algemene arbeidsmarktinformatie, maar juist om kennis over certificering, beroepsroutes, erkenning van ervaring, financieringsmogelijkheden en de concrete stappen die nodig zijn om op niveau te kunnen instromen.

“Ik dacht zelfs aan het starten van een bedrijf omdat ik een BSN heb, maar ik ben bang voor de stappen en heb geen hulp.”

“Ik zoek beroepsopleidingen die mij helpen mijn vaardigheden als kapper te verbeteren. Ook taalonderwijs zou mij helpen om werk te vinden.”

De behoefte aan taal en training is bij deze groep niet alleen functioneel, maar ook strategisch. Mensen zien taal als voorwaarde om serieuzer genomen te worden, een netwerk op te bouwen en toegang te krijgen tot werk dat beter bij hen past. Ook workshops en voorbereidingsprogramma's worden gewaardeerd wanneer die helpen om de Nederlandse arbeidsmarkt beter te

begrijpen. Maar wanneer die kennis niet leidt tot concrete kansen of passende matching, kan motivatie omslaan in frustratie.

“Ik heb deelgenomen aan een reeks workshops. Ik heb er echt van geleerd en het hielp me om enkele contacten op te bouwen... Hoewel ik brede kennis over het werk heb opgedaan, vond ik geen plek om deze kennis toe te passen en was er geen passend werk.”

Omgevingsfactoren en externe ondersteuning

Voor deze groep zit de belemmering niet alleen in een gebrek aan motivatie, maar juist in een gebrek aan infrastructuur voor doorontwikkeling. De stap van ambitie naar passend werk blijkt moeilijk wanneer begeleiding zich vooral richt op snelle plaatsing in laagdrempelige banen en niet op vakgerichte routes, certificering, taalontwikkeling of erkenning van eerder opgedane ervaring.

Bovendien blijkt dat bestaande ondersteuningsstructuren vooral ingericht zijn op de stap van 'geen baan naar een baan' en niet altijd toegankelijk zijn voor mensen die van 'een baan naar een betere baan' willen doorgroeien. Bijvoorbeeld omdat ondersteuningsmomenten tijdens werktijden plaatsvinden en daarmee niet toegankelijk zijn voor mensen die al werken.

Mensen in dit profiel hebben behoefte aan ondersteuning die verder gaat dan basisactivering: begeleiding die meedenkt over vervolgstappen, beroepstrajecten, netwerken, ondernemerschap en realistische routes naar werk op niveau.

Daarbij spelen ook eerdergenoemde asielcontextfactoren een rol. Leven in

het azc, zorgtaken, beperkte taallessen, gebrek aan kinderopvang, financiële drempels en onzekerheid over verblijf verminderen de ruimte om in ontwikkeling te investeren. Juist voor mensen met doorgroeiambitie zijn die belemmeringen groot, omdat hun route vaak meer tijd, opleiding, netwerk en begeleiding vraagt dan directe instroom in laagdrempelig werk. Bij vrouwen komt daar geregeld bij dat trainingen of arbeidsmarktactiviteiten niet aansluiten op zorgverantwoordelijkheden of dat passende ondersteuning voor moeders ontbreekt.

“Toen ik probeerde een beroepsopleiding te volgen om gecertificeerd te worden, vroegen ze hoge bedragen en het COA hielp me niet. Mijn schema paste niet vanwege mijn kinderen.”

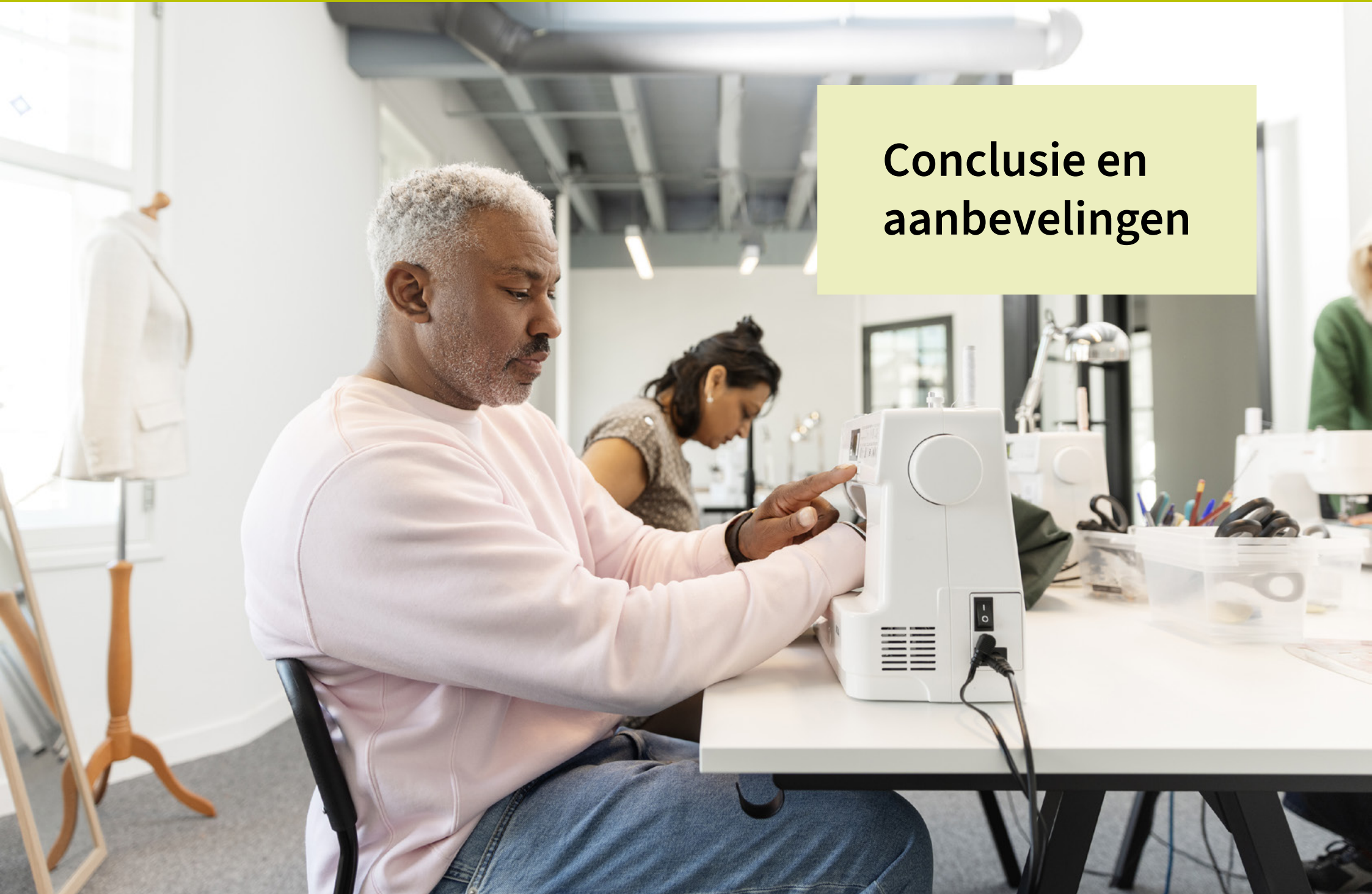
Wanneer aanwezig en toegankelijk, maakt gerichte ondersteuning bij doorgroei en werk op niveau een verschil voor mensen in dit profiel. Workshops en concrete momenten voor het opbouwen van professionele netwerken worden als nuttig ervaren wanneer zij mensen helpen om de arbeidsmarkt beter te begrijpen en om hun ambitie concreter te maken. Het probleem zit er vooral in dat deze ondersteuning te vaak stopt vóór de stap naar daadwerkelijk passend werk.

Conclusie

Mensen in dit profiel willen niet alleen participeren, maar vooral vooruit komen. De eerste baan die zij vinden voelt voor hen als een tussenstap. Deze voelt met name waardevol, als zij binnen deze baan de kans hebben om bepaalde nieuwe vaardigheden te leren, hun Nederlandse taal te oefenen of te werken aan hun professionele netwerk. Vanuit hun eerste baan zoeken zij naar werk dat aansluit bij hun achtergrond, ruimte biedt voor ontwikkeling en perspectief geeft op erkenning, stabiliteit en eigenwaarde. Hun ambitie richt zich op passend werk, certificering, vakgerichte ontwikkeling, ondernemerschap of instroom op niveau. Juist daarom lopen zij vaak vast: de ondersteuning en kansen die beschikbaar zijn sluiten onvoldoende aan op deze vervolgwens en sturen regelmatig richting werk zonder ontwikkelperspectief.

Voor beleid betekent dit dat arbeidstoeleiding voor deze groep niet alleen moet draaien om snelle uitstroom naar werk, maar ook om gerichte routes naar passend(er) werk vanuit de eerste baan. Dat kan met taal, vakgerichte scholing, erkenning van ervaring, begeleiding bij certificering, netwerkopbouw en ondersteuning die rekening houdt met zorgtaken en de beperkingen van het leven in een azc.

Conclusie en aanbevelingen



Conclusie en aanbevelingen

Mensen in de asielprocedure willen graag werken: om geld te verdienen, structuur te krijgen, zich meer autonoom te voelen, minder stress te ervaren van het IND-besluit en de onzekerheid over de toekomst, en om bij te dragen aan de samenleving. Sommige mensen lukt het om werk te vinden, bijvoorbeeld via pilots rondom werkbegeleiding die nu in een aantal plekken in het land lopen, of zelf via informele netwerken. Het werk dat ze vinden sluit vaak nog niet aan bij ervaring en ambities, maar voor sommigen is dat aanvaardbaar in deze fase, mits bepaalde elementen aanwezig zijn in hun eerste baan, zoals het opbouwen van een netwerk, het bekend raken met de Nederlandse arbeidsmarkt en het leren van de taal. Anderen zijn al toe aan een volgende stap richting een baan die beter past bij hun achtergrond, ervaring en ambities.

Tegelijkertijd lukt het de meesten niet om (passend) werk te vinden vanwege fysieke of mentale belemmeringen en/of vanwege gebrek aan ondersteuning en een stapeling van meer systemische belemmeringen in de asielketen of op de arbeidsmarkt. Deze barrières zorgen ervoor dat:

- sommige mensen er bewust voor kiezen om (nog) niet te werken;
- het bij veel mensen niet lukt om überhaupt een baan te vinden;
- het bij veel mensen niet lukt om een passende baan te vinden bij werk- en opleidingservaring;
- het bij veel mensen niet lukt om door te groeien naar een passende baan vanuit een eerste baan;

→ ook als mensen wel een baan hebben waar ze positieve effecten van ervaren, er onzekerheden blijven bestaan die het lastig maken om het werk duurzaam vol te houden.

Het niet kunnen benutten van dit arbeidspotentieel is niet alleen een gemiste kans voor de samenleving en de arbeidsmarkt, maar raakt ook aan fundamentele vragen over inclusie op de arbeidsmarkt. De huidige stapeling van persoonlijke, institutionele en systemische belemmeringen maakt dat werken voor veel mensen in de asielprocedure in de praktijk nauwelijks haalbaar is. Hierdoor blijven mensen, ondanks motivatie en capaciteiten, langdurig buitenspel staan. Dit vergroot niet alleen maatschappelijke kosten en spanningen, maar heeft ook ingrijpende gevolgen voor het welzijn, de eigen regie en het toekomstperspectief van mensen zelf. Juist daarom is het van belang om belemmeringen zoveel mogelijk weg te nemen en randvoorwaarden te creëren die deelname aan werk daadwerkelijk mogelijk maken.

Beleidsimplicaties

De profielen laten duidelijk zien dat, hoewel de uitgangssituatie bij elk profiel anders is, er voldoende aanknopingspunten zijn om te werken aan belemmerende factoren. Hoewel het Ministerie van SZW niet op al deze factoren directe invloed heeft, presenteren wij een aantal aanbevelingen die het vinden, behouden en de doorstroom vanuit een eerste baan kunnen vergemakkelijken.

Aanbeveling 1: Verbeter de basisvoorwaarden

→ *Meer aandacht voor stabiliteit*

Activeren richting werk lukt niet als mensen nog niet in staat zijn om te werken. Geef binnen het azc meer aandacht aan een aantal basisvoorwaarden waardoor mensen in de asielprocedure meer stabiliteit en rust ervaren: adequate psychische en medische zorg en zo min mogelijk verhuizingen naar andere opvanglocaties.

→ *Uitbreider en diverser taalonderwijs*

Mensen in de asielprocedure ervaren het aanbod van taallessen op een azc als beperkt. Als zij eenmaal werken kunnen zij de taallessen niet meer volgen, omdat de lessen doorgaans overdag plaatsvinden. Werk draagt bovendien niet altijd bij aan het verbeteren van de taalvaardigheid en aan integratie, bijvoorbeeld wanneer iemand achter een lopende band, in een kas of als pakketbezorger werkt. Het zou hen helpen als zij buiten werktijd Nederlands kunnen (blijven) leren of gebruik kunnen maken van (werkspecifieke) taalcoaching. Hierbij is het van belang dat mensen toegang hebben tot zowel formeel taalonderwijs als informeel taalcontact om de taal in de praktijk te oefenen.

→ *Zorg dat de woonomstandigheden in het azc meedoen mogelijk maakt*

Binnen een azc wonen de meeste mensen met hun gezin of met meerdere personen in kleine ruimtes met weinig privacy. Mensen die werken of veel tijd en energie steken in het vinden van een baan, ondervinden overlast van kamergenoten die een ander leefritme hebben. Hierdoor is er weinig rust en privacy om te studeren en te herstellen van werk. Bij het indelen van de ruimtes en naleven van de huisregels zou je rekening kunnen houden met wie er werkt en wie (nog) niet.

→ *Heroverweeg de hoogte van de REBA-afdracht*

Mensen in de asielprocedure die starten met werken hebben vaak onvoldoende informatie over de REBA-afdracht en de hoogte ervan. Mensen zijn dankbaar en tevreden dat zij kunnen werken, maar in veel gevallen ervaren zij dat de afdracht dusdanig hoog is dat werken nauwelijks loont. Dit geldt met name voor gezinnen, omdat zij een hogere afdracht kennen – terwijl zij vaak extra geld nodig hebben voor de kinderen of om naar familieleden te sturen die in het land van herkomst of elders verblijven. Mensen zijn bereid om de REBA-afdracht te betalen, maar werken zou beter moeten lonen.

→ *Faciliteer kinderopvang*

Het gebrek aan (formele) kinderopvang maakt nu dat het vrijwel onmogelijk is voor ouders met jonge kinderen om te werken. Dit raakt vooral vrouwen. Om ouders met (jonge) kinderen een betere toegang tot de arbeidsmarkt te geven, moet kinderopvang gefaciliteerd worden.

Aanbeveling 2: Verbeter de ondersteuningsstructuur

→ **Geef duidelijke en eenduidige informatie**

Mensen in de asielprocedure kennen de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt niet. Zij hebben behoefte aan duidelijke en eenduidige informatie over de relevante TWV- en BSN procedures, de REBA-afdracht, hoe zij kunnen zoeken, welke organisatie wat doet, de werkcultuur en wat hun rechten en plichten als werknemer zijn. Zorg dat deze informatie op alle opvanglocaties aanwezig is, in verschillende talen en op een toegankelijke manier. Toegankelijk betekent in dit geval: in meerdere talen beschikbaar, herhaald beschikbaar, een digitaal en fysiek punt voor informatie en dat je ondersteuning krijgt in het toepassen van de informatie op je eigen situatie. Denk bijvoorbeeld aan een verkorte versie van de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) voor inburgeraars, met een vertaalslag die concreet maakt hoe de informatie invloed heeft op de asielzoeker. Bestrijdt daarnaast actief misinformatie die verwarring schept of tot uitbuiting kan leiden.

→ **Faciliteer een ondersteuningsstructuur met het beleggen van de taak en middelen**

Het is voor mensen in de asielprocedure moeilijk om zelfstandig een baan te vinden. Ook wanneer een asielzoeker een baan heeft gevonden, blijft goede informatievoorziening, begeleiding en het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden belangrijk. Vaak is het doorslaggevend of hulp of begeleiding op het juiste moment op iemands pad komt. Inzet van werkbegeleidingsinitiatieven helpt dus substantieel bij het vinden en behouden van werk en eventueel bij doorgroeien. Momenteel loopt er door het land een aantal initiatieven vanuit verschillende partijen. Er is nog geen eenduidige partij die de taak én de middelen heeft om deze doelgroep richting werk te begeleiden. Een keuze voor zo'n partij zou helpen bij het structureel maken van een ondersteuningsstructuur.

→ **Stimuleer ondersteuning die minder 'one size fits all' is**

De praktijk laat zien dat één vaste aanpak (eerst werken of eerst taal) niet voor iedereen werkt. Denk aan aan 'routes' van ondersteuning, afhankelijk van iemands achtergrond, belastbaarheid en ontwikkelbehoefte: vooral werkgericht, vooral taalgericht of een tussenvorm.

→ **Heb aandacht voor integratie en taal**

Mensen in de asielprocedure die starten met werken komen vaak terecht in instapbanen die wel inkomen en structuur bieden, maar niet vanzelf bijdragen aan taalontwikkeling, integratie of toekomstperspectief. Heb daarom binnen werkbegeleiding expliciet aandacht voor integratie en taal, bijvoorbeeld door de inzet van taalcoaching of door gericht samen te werken met kleinschalige werkgevers waar meer ruimte is voor begeleiding en taal op de werkvloer.

→ **Zorg voor doorgroeimogelijkheden naar een beter passende baan**

Bij een eerste baan gaat het veelal om ongeschoold, eentonig en soms fysiek zwaar werk. Een groot aantal mensen in de asielprocedure is in hun land van herkomst hoger opgeleid en heeft specifieke werkervaring en vakkennis. Een eerste baan geeft structuur, stabiliteit en zin aan het bestaan, maar bij veel theoretisch opgeleide mensen gaat het op den duur wringen. Zij kunnen vast komen te zitten in een baan zonder perspectief doordat zij hun taalniveau niet kunnen verbeteren, niet kunnen integreren of geen doorgroeimogelijkheden hebben. Voor deze groep zou arbeidstoeleiding dan ook moeten gaan over gerichte routes naar passend(er) werk met passend (vak)taalonderwijs, vakgerichte scholing, erkenning van ervaring, begeleiding bij diplomacertificering en hulp bij netwerkopbouw.

Aanbeveling 3: Faciliteer en stimuleer werkgevers

→ *Informeer potentiële werkgevers en brancheverenigingen*

Er is bij potentiële werkgevers veel onduidelijkheid over de regels en procedures voor mensen in de asielprocedure die werken. Zo koppelen zij soms onjuiste informatie terug aan mensen die solliciteren. Zorg voor (en promoot) één duidelijke, landelijke informatievoorziening richting werkgevers en brancheverenigingen.

Informatieverstrekking zou zich ook kunnen richten op de negatieve beeldvorming rond mensen in de asielprocedure, gevoed door de politiek en de media. Dit maakt dat sommige werkgevers afwijzend zijn in het aannemen van mensen in de asielprocedure.

→ *Pak de tewerkstellingsvergunning (wachttijd) aan*

De onbekendheid met de TWV maakt dat werkgevers huiverig zijn om mensen in de asielprocedure aan te nemen, het wordt doorgaans ervaren als een drempel. De aanvraagtijd van een TWV wordt tevens als te lang en onzeker gezien. Veel werkgevers haken af doordat er zo veel tijd zit tussen een positief verlopen sollicitatiegesprek en het moment dat een asielzoeker daadwerkelijk kan starten, en door onduidelijkheid over hoe lang deze periode duurt.



Bijlagen



Bijlage 1: REBA in de praktijk

Als iemand in de asielprocedure betaald werk heeft, dan betaalt diegene het COA een bijdrage aan de woonkosten, zorgkosten en voeding: de zogenaamde Regeling Eigen Bijdrage (REBA). Het COA hanteert voor het berekenen van de eigen bijdrage normbedragen voor de Participatiewet die elk jaar door de Rijksoverheid vastgesteld worden.¹ De vuistregel is: iemand mag in ieder geval 25 procent van het netto-inkomen houden, tot maximaal 285 euro per maand.² Verdient iemand meer dan de maximale opvangkosten die zij het COA moeten betalen? Dan mag diegene de rest van de inkomsten naast het vrijgestelde bedrag van 285 euro per maand ook houden. De eigen bijdrage is nooit hoger dan de werkelijke opvangkosten.

Proces

Er wordt van mensen die in de opvang wonen verwacht dat zij, wanneer ze een baan hebben gevonden of op zoek zijn naar een baan, het COA hierover informeren. Op dat moment kan het COA uitleg geven over de REBA-regeling en de rechten en plichten die je als werknemer in Nederland hebt. Zodra mensen een baan hebben, maakt een medewerker van het COA een afspraak om te bespreken hoeveel geld iemand moet afdragen. Vervolgens komt er een brief met daarin de definitieve berekening. In de praktijk zien we dat er veel vertraging is bij het ontvangen van de brief. Dit brengt een risico met zich mee: sommige bewoners kiezen er namelijk voor om te wachten met betaling tot de brief met de definitieve berekening is ontvangen. Tot die tijd kunnen mensen het geld apart zetten of alvast zelf overmaken. In de praktijk zijn

sommige mensen meer op de korte termijn gericht en geven ze het geld al uit, bijvoorbeeld om hun familie in het land van herkomst te ondersteunen. Op het moment dat de brief komt, soms maanden later, komen deze mensen in de schulden bij het COA.

Rekentool

Het COA biedt op hun website een rekentool waarmee mensen die in de opvang wonen een berekening kunnen maken toegespitst op hun inkomen en persoonlijke situatie. Hoewel het rekenvoorbeeld anders kan zijn dan het bedrag in de brief van het COA, geeft het een beeld van hoeveel bewoners afdragen en overhouden van hun verdiende loon.

Het COA berekent de eigen bijdrage op basis van het nettoloon. Hoeveel iemand precies moet betalen, hangt af van hoe het gezin eruit ziet, hoe hoog het inkomen is en hoeveel weekgeld diegene krijgt. Met gezin wordt bedoeld: partners met minderjarige kinderen. Mensen die 18 jaar of ouder zijn en geen partner of minderjarige kinderen hebben, betalen de eigen bijdrage alleen voor de eigen opvangkosten.

→ **Voorbeeld 1:** Iemand van 18 jaar of ouder zonder gezinsleden in Nederland, met een inkomen van 1350 euro per maand (indicatie van minimum-loon, contract van 24 uur per week) draagt 560 euro af en houdt van het verdiende loon dus 790 euro over.

1. <https://www.coa.nl/nl/het-recht-op-opvang> (geraadpleegd: 5 mei 2026)

2. Dit bedrag wijzigt per 1-1 en per 1-7, op dit moment is het €285 per 1 juli 2026 gaat het waarschijnlijk iets omhoog.

- **Voorbeeld 2:** Iemand van 18 jaar of ouder zonder gezinsleden in Nederland, met een inkomen van 2100 euro per maand (indicatie van minimumloon, fulltimecontract) draagt 560 euro af en houdt van het verdiende loon dus 1540 euro over.
- **Voorbeeld 3:** Iemand van 18 jaar of ouder die hier is met één kind, met een inkomen van 1350 euro per maand (indicatie van minimumloon, contract van 24 uur per week) draagt 948 euro af en houdt van het verdiende loon dus 402 euro over.
- **Voorbeeld 4:** Iemand van 18 jaar of ouder die hier is met partner en twee kinderen, met een inkomen 1350 euro per maand (indicatie van minimumloon, contract van 24 uur per week) draagt 948 euro af en houdt van het verdiende loon dus 402 euro over.

Totaal besteedbaar maandinkomen

Wanneer bewoners werken ontvangen zij nog steeds **weekgeld van het COA**. Het bedrag dat zij wekelijks van het COA ontvangen bestaat uit het **leefgeld** (voor alle bewoners is dit 14,87 euro per week) en het **eetgeld**. De hoogte van het eetgeld hangt af van het aantal personen in het gezin en de manier waarop maaltijden binnen de opvanglocatie geregeld zijn. Op locaties waar bewoners maaltijden krijgen, ontvangen ze geen eetgeld. Wanneer bewoners een deel van de maaltijden zelf moeten verzorgen, bijvoorbeeld alleen het ontbijt, is de hoogte van het eetgeld lager dan wanneer zij elke maaltijd zelf verzorgen.³

Om zicht te krijgen op het totale besteedbare inkomen dat iemand in de asielprocedure en wonend in de opvang heeft na aftrek van de REBA, moeten ook de ontvangen weekgelden meegenomen worden. Voor **voorbeeld 3** zou dit bijvoorbeeld het volgende totaalplaatje geven:

- **Voorbeeld 3:** Iemand van 18 jaar of ouder die hier is met één kind, met een inkomen van 1350 euro per maand (indicatie van minimumloon, contract van 24 uur per week) draagt 948 euro af en houdt van het verdiende loon dus 402 euro over.
- *Indien deze persoon op een azc woont waar zelf wordt gekookt*, ontvangt deze persoon daarnaast per maand nog 597,60 euro weekgeld van het COA. Besteedbaar maandinkomen na afdracht REBA is dus: 1002,60 euro
- *Indien deze persoon op een azc woont waar alle maaltijden verzorgd worden en er geen mogelijkheid is om zelf te koken*, ontvangt deze persoon daarnaast per maand nog 127,37 euro weekgeld van het COA. Besteedbaar maandinkomen na afdracht REBA is dus: 532,37 euro

3. Een overzicht van de hoogte van leef- en eetgeld wordt gegeven op de volgende pagina: <https://www.coa.nl/nl/het-recht-op-opvang>.

Bijlage 2: Overzicht deelnemers focusgroepen

Om het onderzoek in perspectief te plaatsen hieronder een overzicht van het bereikte aantal deelnemers in het onderzoek.

Aantal en gender: 14 mannen en 8 vrouwen

Leeftijdsgroepen:

20 - 29 jaar: 7

30 - 39 jaar: 8

40 - 49 jaar: 5

50 - 59 jaar: 2

Werksituatie: 17 niet-werkend, 5 werkend

Land van herkomst: Syrië (10), Turkije (3), Irak (2), Sudan (1), Libië (1), Kenia (1), Jemen (2), Egypte (1) en Eritrea (1)

Colofon

Platform31 en OpenEmbassy
Den Haag, juni 2026

Auteurs: Margot Leegwater, Eva Vermeulen (Platform31), Sandrine Lafay, Fatih Aktas (OpenEmbassy)

Redactie: Platform31

Coverbeeld: Lorado (iStockphoto)

Beeld binnenwerk: p.5: Microsoft Stock Images, p.35, 39: Lorado (iStockphoto), p.40: Organic Media (iStockphoto)

OpenEmbassy

OpenEmbassy bouwt aan een evidence-based systeem van integratie en inburgering. Dit doen we door de geleefde ervaring van nieuwkomers die hun leven opbouwen in Nederland, om te zetten in kennis om beleid te voeren. Zo werken we aan effectief nieuwkomersbeleid waarmee ook nieuwkomers volwaardig kunnen meedoen.

Kattenburgerstraat 5, 1018 JA Amsterdam

www.openembassy.nl

info@openembassy.nl

Platform31

Bestuurders, beleidsmakers, professionals, inwoners en ondernemers zoeken oplossingen voor complexe vraagstukken in stad en regio. Hoe komen we tot een inclusieve en duurzame samenleving? Met voldoende woningen in een passende omgeving. Waar een innovatieve overheid en economie bijdragen aan brede welvaart. Om tot toekomstbestendige oplossingen te komen, brengen we partijen bij elkaar en onderzoeken we maatschappelijke opgaven in samenhang. We signaleren trends en verbinden beleid, praktijk en wetenschap. Zo komen we samen tot een aanpak waar bestuurders en uitvoerders direct mee aan de slag kunnen. De oplossingen houden we niet voor onszelf: iedereen profiteert mee van de resultaten.

Postbus 30833, 2500 GV Den Haag

www.platform31.nl