



> RETOURADRES Postbus 4902, 6202 TC Maastricht

BEZOEKADRES
Randwycksingel 22
6229 EE Maastricht

Aan de dames en heren,
leden van de gemeenteraad

POSTADRES
Postbus 4902
6202 TC Maastricht

ONDERWERP
Motie Asielzoekers sneller aan het werk

DATUM
8 november 2024
Verz. 15 november 2024

BIJLAGEN
1

BEHANDELD DOOR
Z (Zoë) Cremers

TELEFOONNUMMER
06 - 31995787

ONZE REFERENTIE
2024.03795

E-MAILADRES
Zoe.Cremers@maastricht.nl

FAXNUMMER

UW REFERENTIE
--

Geachte raadsleden,

Op 23 maart 2023 werd de motie *Asielzoekers sneller aan het werk*, ingediend door D66 met 9 mede indienaars, aangenomen in de Maastrichtse gemeenteraad.

Met deze motie riep de raad het college op om:

1. Lobby te voeren richting het Rijk om landelijke wetgeving en randvoorwaarden dusdanig aan te passen dat kansrijke asielzoekers vroegtijdig kunnen instromen op de arbeidsmarkt;
2. Aandacht te blijven houden voor vroegtijdige participatie en integratie van statushouders;
3. Te onderzoeken of er tevens een pilot/aanpak mogelijk is gericht op vroegere instroom op de arbeidsmarkt van kansrijke asielzoekers die woonachtig zijn in onze lokale opvanglocatie(s);
4. Dit onderzoek uit te werken met relevante partijen zoals het COA, lokaal betrokken partijen als Podium24 en/of een landelijke partij zoals Startfoundation en hierover voor het einde van het jaar een terugkoppeling te geven;
5. Vroegtijdige participatie en integratie van zowel statushouders als kansrijke asielzoekers, als belangrijk thema op te nemen in het reeds toegezegde beleidskader ten aanzien van opvang en integratie van deze doelgroep in onze stad.

Op 7 februari 2024 hebben we u geïnformeerd over punten 1,2 en 5 en aangegeven dat wij betreft punt 3 en 4 nog bij u terug zouden komen met een projectplan.

Het afgelopen half jaar hebben we samen met het COA, Podium 24 en een landelijk recruitment bureau dat gespecialiseerd is in statushouders het projectplan verder uitgewerkt. Dit projectplan is toegevoegd als bijlage.



DATUM
8 november 2024

Voor de pilotperiode zijn er middelen beschikbaar vanuit het faciliteitenbesluit opvangcentra. Deze middelen ontvangen wij vanuit het rijk omdat wij een asielzoekerscentrum in onze gemeente hebben.

Met deze middelen zullen wij begin september een pilot starten van in totaal 15 maanden waarin circa 100 asielzoekers en statushouders worden bemiddeld naar werk. Onderdeel van de pilot is zowel de bemiddeling als de nazorg in de vorm van jobcoaching op de werkvloer.

Halverwege het project is een GO/NO GO moment ingebouwd waarin besloten wordt of het project wordt gecontinueerd. Dit wordt voornamelijk gebaseerd op het aantal bemiddelingen tot dan toe. U wordt hier via een rib over geïnformeerd.

De middelen vanuit het faciliteitenbesluit worden ieder jaar via de circulaire uitgekeerd. Het is nog niet zeker of deze middelen ook volgend jaar beschikbaar zijn.

In september 2025 zullen we de resultaten van het project tot dan toe aan uw presenteren. We kunnen dan ook al voorzichtige conclusies trekken over de duurzaamheid van de bemiddelingen. Wanneer deze resultaten positief zijn zal dan ook een voorstel voor structurele financiering worden gepresenteerd.

Hoogachtend,

Frans Bastiaens
Wethouder Stedelijke Ontwikkeling, Cultuur, Veerkrachtige Wijken en Ouderenbeleid

en,

Jeroen Hoenderkamp
Wethouder WMO, Welzijn, Inburgering, Coördinatie Sociaal Domein

Raadsinformatiebrief

Asielzoekers aan het werk

Projectplan

12 september 2024

Loes Dieren
Beleidsmedewerker
Maatschappelijke
ontwikkeling



Gemeente Maastricht



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. Achtergrond	4
2. Doelgroep	5
3. Projectorganisatie	6
4. Projectvoorstel	7
5. Businesscase	12

INLEIDING

Op 28 maart 2023 is in de gemeenteraad de ingediende motie “Asielzoekers sneller aan het werk” aangenomen.

Met deze motie riep de raad het college op om:

- Lobby te voeren richting het Rijk om landelijke wetgeving en randvoorwaarden dusdanig aan te passen dat kansrijke asielzoekers vroegtijdig kunnen instromen op de arbeidsmarkt;
- Aandacht te blijven houden voor vroegtijdige participatie en integratie van statushouders;
- Te onderzoeken of er tevens een pilot/aanpak mogelijk is gericht op vroegere instroom op de arbeidsmarkt van kansrijke asielzoekers die woonachtig zijn in onze lokale opvanglocatie(s);
- Dit onderzoek uit te werken met relevante partijen zoals het COA, lokaal betrokken partijen als Podium24 en/of een landelijke partij zoals Startfoundation en hierover voor het einde van het jaar een terugkoppeling te geven;
- Vroegtijdige participatie en integratie van zowel statushouders als kansrijke asielzoekers, als belangrijk thema op te nemen in het reeds toegezegde beleidskader ten aanzien van opvang en integratie van deze doelgroep in onze stad.

In de rib van februari 2024 is de raad geïnformeerd over de voortgang en is aangegeven dat er een projectplan opgesteld zou worden.

1. ACHTERGROND

In de huidige periode van arbeidskrapte, waarin bedrijven (in bepaalde sectoren) staan te springen om werknemers en moeite hebben om vacatures ingevuld te krijgen, lijkt het logisch om zoals de motie vraagt, naar het onbenut arbeidspotentieel te kijken dat zich bevindt onder asielzoekers en statushouders in onze stad en regio. Ondanks de krapte en het onbenut potentieel onder de doelgroep, blijft de arbeidsparticipatie van statushouders, als ook asielzoekers structureel achter.

Voor zowel bedrijven als asielzoekers en statushouders brengt deelname op de arbeidsmarkt voordelen met zich mee.

Voordelen voor bedrijven:

- Maatschappelijk verantwoord ondernemen geeft voldoening en zorgt voor betrokkenheid van werknemers. Daarbij draagt het bij aan een positief imago.
- Het zorgt voor nieuw arbeidspotentieel
- Asielzoekers en statushouders staan bekend om een hoge motivatie en doorzettingsvermogen.
- Asielzoekers en statushouders dragen bij aan meer diversiteit op de werkvloer.
- Het kan groei creëren in de afzetmarkt. Diversiteit onder medewerkers zorgt voor een betere aansluiting bij klantgroepen met een niet-Nederlandse afkomst.

Voordelen voor asielzoekers en statushouders:

- Asielzoekers en statushouders doen sneller mee in de samenleving. Dit is belangrijk voor een goede integratie in de Nederlandse samenleving.
- De taal wordt sneller geleerd doordat deze wordt toegepast in de praktijk.
- Asielzoekers en statushouders bouwen sneller een eigen netwerk op.
- Het welzijn wordt vergroot; asielzoekers en statushouders zijn actief en kunnen beginnen een toekomstbeeld te vormen.
- Het draagt bij aan positief effect op de sociaaleconomische status en het effect op de volgende generaties.

Voordelen voor de gemeente:

- Op het moment dat asielzoekers status krijgen en doorstromen naar een woning is het bij het behouden van werk wellicht niet nodig een (volledige) uitkering in te zetten.
- Asielzoekers en statushouders die werken dragen bij aan het vergroten van het draagvlak in de samenleving.
- Werk bevordert een snelle en gedegen integratie.

2. DOELGROEP

In dit project richten we ons op asielzoekers en statushouders die in het azc wonen. Een asielzoeker is iemand die de bescherming van een ander land inroept, maar die nog geen verblijfsvergunning heeft gekregen. Statushouders hebben wel al een verblijfsvergunning. Doordat zij in het azc wonen vallen zij onder het COA en kunnen zij geen gebruik maken van de reguliere re-integratie voorzieningen. Met dit project bieden we ook hen ondersteuning bij bemiddeling naar werk.

Voor asielzoekers zijn er door het rijk specifieke voorwaarden gesteld om te mogen werken:

- De asielzoeker heeft een Vreemdelingen Identiteitsbewijs, is rechtmatig in Nederland maar heeft nog geen definitieve beslissing op de asielaanvraag gekregen.
- De asielaanvraag is zes maanden of langer in behandeling bij de IND.
- De werkgever heeft een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aangevraagd bij het UWV, en deze TWV is verleend. Met een TWV kan een asielzoeker in dienst worden genomen. De aanvraag van de TWV duurt gemiddeld vijf weken.
- Voor het aanvragen van een TWV is het niet noodzakelijk dat een asielzoeker al een BSN-nummer heeft. Deze volgt dan na de aanvraag alsnog.
- De werkgever betaalt de asielzoeker het loon dat gebruikelijk is voor werk waarvoor de TWV is verleend. Dit is minimaal het wettelijk minimumloon en jeugdloon. Bij de aanvraag van een TWV moet dit aangetoond worden in een concept arbeidsovereenkomst.
- De asielzoeker meldt bij het COA dat hij/zij werk heeft gevonden en overlegt maandelijks een loonstrook.
- Asielzoekers (en statushouders) die nog in de opvang van het COA verblijven en tevens werken, moeten een bijdrage betalen in de kosten voor het wonen en leven op een COA-locatie (regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba)). Een asielzoeker mag 25% van de inkomsten houden. De maximale maandelijkse bijdrage voor het COA bedraagt € 537,00. Verdient iemand meer dan het bedrag dat aan het COA betaald moet worden, dan mag de rest van het inkomen ook gehouden worden.

Daarnaast stellen we vanuit het project een aantal voorwaarden voordat iemand een positief advies krijgt om bemiddeld te worden naar werk:

- De kandidaat kan zich verstaanbaar maken in (basis) Nederlands of Engels. Is dit nog niet het geval, dan wordt er verwezen naar deelname aan taalinitiatieven en/of vrijwilligerswerk.
- De kandidaat heeft een (Nederlands) curriculum vitae opgesteld, eventueel met hulp van een casemanager.
- De kandidaat heeft een BSN-nummer (deze kan na zes maanden verblijf worden aangevraagd. Er is echter sprake van wachtlijsten door drukte bij de IND).

Bij de vraag naar bemiddeling richting werk wordt geen onderscheid gemaakt tussen “kansrijke”* en “niet-kansrijke” asielzoekers. Momenteel duurt het gemiddeld vijftien maanden voordat de IND uitspraak doet over het verkrijgen van een verblijfsvergunning. In verband met deze lange periode en het arbeidspotentieel dat asielzoekers meebrengen, worden alle asielzoekers, mits ze voldoen aan bovengenoemde voorwaarden, in behandeling genomen.

* Kansrijke asielzoekers zijn ingestroomd in spoor 4 van de asielprocedure. Voor meer informatie, zie: [Behandelsporen | Over DT&V | Dienst Terugkeer en Vertrek](#)

3. PROJECTORGANISATIE

Dit project is een samenwerking tussen verschillende partijen. In de projectgroep is iedere partij vertegenwoordigd.

COA (Centraal Orgaan opvang Asielzoekers): biedt veilige opvang, noodzakelijke middelen en begeleiding aan mensen die asiel aanvragen in Nederland. Binnen dit project is het COA verantwoordelijk voor het werven en informeren van de inwoners van het azc (asielzoekerscentrum) over de mogelijkheid om via de Meedoenbalie bemiddeld te worden naar betaald werk. Meer informatie is te vinden op de website: www.coa.nl

Podium24: is dé dienstverlener in arbeidsmarktprojecten, re-integratie, detacheren en uitzenden voor de regio Maastricht-Heuvelland. Podium24 is binnen dit project verantwoordelijk voor de bemiddeling van de inwoners naar werk en het werven, informeren en ondersteunen van werkgevers. Meer informatie is te vinden op de website: www.podium24.nl

Base to Work: biedt begeleiding aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en zorgt voor duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Zij werken met jobcoaches die verschillende culturele achtergronden hebben. Base to Work is binnen dit project verantwoordelijk voor het ondersteunen van deelnemers en werkgevers op de werkvloer door middel van jobcoaching. Meer informatie is te vinden op de website: www.basetowork.nl

Gemeente Maastricht: Binnen dit project zijn de beleidsmedewerkers asielzoekers en statushouders verantwoordelijk voor de financiering en het projectmanagement. Meer informatie is te vinden op de website: www.gemeentemaastricht.nl

Monitoring

Gedurende de projectperiode vindt er eens per drie weken een overleg plaats tussen Podium24, Base to Work, het COA en de gemeente. Tijdens dit overleg zal de voortgang van het project besproken worden en kunnen mogelijke knelpunten samen worden opgepakt. Tijdens dit overleg wordt ook de voortgang van de individuele kandidaten besproken.

Podium 24 registreert daarnaast gegevens over alle kandidaten om inzicht te krijgen in achtergrond, snelheid van bemiddeling per sector, opleiding etc.

Daarnaast voeren we zowel aan het begin als aan het eind van een traject een gesprek met de inwoner om in kaart te brengen wat het traject voor de individuele inwoner heeft opgeleverd op de verschillende leefgebieden.

4. PROJECTVOORSTEL

Asielzoekers worden tijdens het verblijf in het azc actief aangespoord om te gaan werken. De casemanager of de Meedoenbalie informeren asielzoekers over hoe werk tijdens het verblijf in het azc eruitziet.

Een recruiter van Podium24 zal asielzoekers met een vraag naar werk actief gaan bemiddelen. Hierbij worden de volgende zaken in acht genomen:

- Intakes worden door de recruiter gehouden op locatie van het COA of het Werkcentrum Zuid-Limburg. Daarnaast is de recruiter minimaal 1 keer per maand aanwezig bij de Meedoenbalie.
- Er wordt bij fulltime inzet uitgegaan van een caseload tussen de 20 en 25 asielzoekers.
- In de regel vindt bemiddeling naar werk plaats binnen vier maanden. Mocht er na vier maanden groot perspectief zijn op werk, dan kan de bemiddeling worden voortgezet.
- Met oog op duurzaam werk wordt er aangesloten bij de reële arbeidswens, het arbeidsverleden en de capaciteiten van de asielzoeker.
- De regio voor asielzoekers ligt bij de Meedoenbalie van het azc. Rondom werk is de recruiter het aanspreekpunt.

Partners zoals KCEM, Stichting Wereldwijd en RPM worden ook op de hoogte gesteld van deze pilot. Een groep asielzoekers bezoekt deze initiatieven en we hebben begrepen dat zij ook binnen deze organisaties de vraag stellen om bemiddeld te worden naar werk. Partners kunnen de asielzoekers die verblijven in het azc in Maastricht via de casemanager of Meedoenbalie actief laten verwijzen naar Podium24.

Projectperiode

We gaan uit van een totale projectperiode van 15 maanden. Dit geeft ons de ruimte om daadwerkelijk resultaten te behalen en ook te monitoren of deze resultaten duurzaam zijn.

Wel is er een GO/NO GO moment ingebouwd na 7 maanden. Dan wordt er samen met de betrokken partijen en aan de hand van gesprekken met deelnemers en werkgevers geëvalueerd. Er kan dan nog weinig gezegd worden over duurzaamheid van de banen. Of het project gecontinueerd wordt hangt dus vooral af van het aantal bemiddelingen.

De weg naar werk

Op het moment dat een bewoner uit het azc zich meldt bij de casemanager of Meedoenbalie met de vraag bemiddeld te worden naar werk, dan worden de volgende stappen doorlopen met behulp van de betrokken partijen in deze pilot.

- Inwoners van het azc worden door hun casemanager actief geïnformeerd over de mogelijkheid van de Meedoenbalie om bemiddeld te worden naar betaald werk. Inwoners die geïnteresseerd zijn, melden zich vervolgens zelf bij de Meedoenbalie.
- Zodra de inwoner zich met een vraag voor werk gemeld heeft bij de Meedoenbalie, bespreekt de medewerker van de Meedoenbalie de wensen van de inwoner. Door een inschatting te maken van het taalniveau, de werkervaring in het land van herkomst te bespreken en te bekijken hoe lang iemand in Nederland is, wordt bekeken of iemand klaar is voor werk.

- Mocht iemand nog geen CV hebben, dan is het belangrijk dat de inwoner dit (eventueel samen met de casemanager) opstelt.
- Op het moment dat iemand klaar is om te gaan werken en er een CV is gemaakt, koppelt de medewerker van de Meedoenbalie de inwoner aan een recruiter van Podium24. De medewerker van de Meedoenbalie informeert de recruiter over de inwoner. De inwoner wordt geïnformeerd over het traject dat gaat starten.
- Het COA spreekt 3 weken na aanmelding de inwoner over de voortgang en is het eerste aanspreekpunt voor vragen. Gedurende het traject houdt het COA een vinger aan de pols.
- De recruiter plant samen met de inwoner een intakegesprek om de wensen en eventuele belemmeringen ten aanzien van werk te bespreken. Deze worden afgezet tegen de arbeidsmarkt mogelijkheden en samen worden er doelen afgesproken. Bij voorkeur vindt de intake plaats in het Werkcentrum Zuid-Limburg. Waar mogelijk kan er direct geschakeld/kennis gemaakt worden met andere partijen binnen het Werkcentrum.
- De recruiter van Podium24 bekijkt of er bestaande ingangen en vacatures zijn die passen bij de arbeidswens en mogelijkheden van de inwoner. Daarnaast wordt er gezamenlijk actief naar mogelijke baanopeningen buiten het bestaande netwerk gezocht (vacatures die de inwoner zelf heeft gevonden, mogelijkheden zoals besproken uit de intake leads uit het netwerk etc.). Op creatieve wijze worden er oplossingen gezocht om de brug tussen inwoner en werkgever zo klein mogelijk te maken. Denk bijvoorbeeld aan een video-CV in plaats van een papieren CV.
- Zodra een potentiële werkgever benaderd wordt door Podium24, zal deze zo goed mogelijk worden voorgelicht en geënthousiasmeerd over de kandidaat en zijn/haar potentie.
- De recruiter van Podium24 gaat met de inwoner mee naar een kennismakingsgesprek of sollicitatiegesprek bij een werkgever. Enerzijds om de werkgever te informeren, anderzijds om de inwoner te begeleiden. Deze momenten zijn voor de recruiter waardevol. Bij eventuele volgende sollicitaties kan er geëvalueerd worden op gesprekstechnieken, houding, taal etc. Daarnaast kan waar nodig het plan van aanpak worden bijgesteld.
- Zowel de medewerker van de Meedoenbalie als de recruiter van Podium24 hebben gedurende het hele traject oog voor verwachtingsmanagement richting de inwoner.
- Zodra er betaald werk is gevonden, wordt een inwoner door Podium24 gekoppeld aan een jobcoach van Base to Work. Er wordt een match gemaakt op basis van de achtergrond en moedertaal van de inwoner. Gezamenlijk worden er enkele doelen opgesteld voor zowel de inwoner als de werkgever.
- Per inwoner wordt bekeken welke ondersteuning nodig is om een duurzame werkplek te creëren. Denk aan: training op de werkvloer, begeleiding van de werkgever, telefonisch contact bij vragen etc.
- De jobcoach begeleidt de inwoner en de werkgever op de werkvloer gedurende de eerste maanden
- Wanneer de bemiddeling zonder succes wordt afgesloten plant de Meedoenbalie ter afronding een gesprek met de inwoner en wordt er gekeken naar andere mogelijkheden zoals vrijwilligerswerk. Hierbij wordt ook samen met de inwoner gekeken waarom het niet gelukt is en wat inwoner kan doen om de kansen te vergroten, bijvoorbeeld het verbeteren van de taalvaardigheid.

Informereren, enthousiasmeren en ondersteunen van werkgevers

Podium24 heeft door de jaren heen een groot netwerk aan werkgevers opgebouwd in de diverse sectoren in onze regio. Zij kennen deze relaties en kunnen goed inschatten welke persoon bij welke organisatie zou kunnen passen. Podium24 zal een voorselectie maken op basis van onderstaande criteria;

- Welke potentiële werkgevers staan open voor deze doelgroep;
- Welke werksoorten kunnen zij aanbieden en is dat een match met de wensen van de doelgroep;
- Is de begeleiding van nieuwe werknemers goed geregeld;
- Is de organisatie betrouwbaar/solide.

Vervolgens benadert Podium24 deze werkgevers om bekendheid aan dit project te geven. Om verwachtingen te managen kan er een workshop georganiseerd worden voor werkgevers waarin experts uitleggen hoe er om kan worden gegaan met culturele verschillen op de werkplek. Deze trainingen kunnen casestudies en rollenspellen bevatten om situaties na te bootsen die zich op de werkvloer kunnen voordoen.

Tevens zal er aandacht zijn voor richtlijnen over effectieve communicatie, zoals het vermijden van jargon, het gebruik van visuele hulpmiddelen, en het belang van duidelijke en gedetailleerde instructies. Ook wordt er geïnformeerd over het belang van flexibiliteit in werktijden en gebedsruimtes om religieuze en culturele behoeften te respecteren.

Als een kandidaat geschikt lijkt om te plaatsen bij een werkgever, dan checken Podium24 of de algemene voorwaarden die door het Rijk zijn gesteld voor deze doelgroep van toepassing zijn en informeren en assisteren de werkgever bij het aanvragen van de TWV bij het UWV. Wij regelen een gesprek of rondleiding op de werkplek en gaan mee op gesprek met de kandidaat indien nodig. Indien de werkgever de kandidaat (nog) niet in dienst kan of wil nemen, kunnen kandidaten op tijdelijke basis via Podium24 gedetacheerd of op uitzendbasis tewerkgesteld worden, waarbij wij als werkgever de inlener administratief geheel ontzorgen.

Werkbudget

Asielzoekers en statushouders die in het azc wonen hebben niet dezelfde rechten als statushouders die al een eigen woning hebben. Vanwege het wettelijke feit dat asielzoekers geen aanspraak kunnen maken op bijvoorbeeld taalonderwijs vanuit de Wet inburgering en asielzoekers en statushouders in het azc geen aanspraak kunnen maken op re-integratievoorzieningen vanuit de Participatiewet, willen we werken met een flexibel in te zetten werkbudget.

Vanuit dit werkbudget kunnen zaken bekostigd worden die de inwoner net die extra zet geven om de stap naar werk te maken. Denk aan de bekostiging van; een buskaart, heftruckcertificaat, extra taalles, afname van een werkfitheidstest, training etc.

Het werkbudget kan ook ingezet worden om groepstrainingen op het gebied van werknemersvaardigheden te geven.

Het werkbudget wordt enkel ingezet na overleg tussen de recruiter, jobcoach, en beleidsmedewerker asielzoekers en statushouders. Akkoord voor het budget wordt gegeven door de beleidsmedewerker.

Financiering

Inzet 1 fte recruiter Podium24 voor de duur van 15 maanden: € 121.000

Inzet Jobcoach Base to Work: € 92.800

In overleg in te zetten werkbudget: € 10.000

Arbeidscontract

Aangezien asielzoekers nog geen verblijfsvergunning hebben en nog niet duidelijk is of iemand voor lange periode in Nederland mag gaan verblijven, is het van belang dat er enkel gewerkt wordt met tijdelijke arbeidscontracten. Zodra iemand een verblijfsvergunning krijgt, en daarmee statushouder wordt, is een vast arbeidscontract wel mogelijk.

Koppeling in de regio en overdracht naar team inburgering

Een asielzoeker die een verblijfsvergunning krijgt wordt statushouder. Op het moment dat een asielzoeker een arbeidscontract heeft en een verblijfsvergunning krijgt, bekijkt het COA of deze persoon gekoppeld kan worden aan de gemeenten Maastricht – Heuvelland. Op die manier kan het werk worden behouden. Hiervoor moet een inwoner minimaal 8 uur per week betaald werk hebben in de betreffende gemeente.

Daarnaast is het van belang dat er tijdens de warme overdracht van het COA naar de consulenten van team inburgering duidelijk wordt aangegeven dat er sprake is van werk. De casemanager vanuit het COA stuurt daarom een mail naar de inburgeringsconsulenten wanneer een inwoner met werk gekoppeld wordt aan een gemeente in Maastricht-Heuvelland. De consulent inburgering kan bekijken welke mogelijkheden er zijn om dit zo goed mogelijk te combineren met het inburgeringstraject. We streven naar de start van de inburgering en de betrokkenheid van een consulent op het moment dat een statushouder nog woonachtig is in het azc. Op die manier willen we zorgen voor een doorlopende lijn op het gebied van taal en participatie.

Aantallen

Om een goed beeld te hebben van het aantal potentiële kandidaten die bemiddeld kunnen worden naar werk, hebben we de cijfers opgevraagd van het COA Maastricht. Hierin zijn de bewoners meegenomen die verblijven in het azc Maastricht. De samenstelling van bewoners ziet er op d.d. 1 juni 2024 als volgt uit:

- Er verblijven in totaal 650 personen in het azc Maastricht.
- Hiervan zijn 153 personen minderjarig. Zij vallen hiermee buiten de scope van dit projectplan.
- Er verblijven 391 volwassen asielzoekers in het azc Maastricht.
- Er verblijven 106 volwassen statushouders in het azc Maastricht.
- Hiervan zijn 40 statushouders gekoppeld aan de gemeenten Maastricht en Heuvelland.

Resultaat.

We streven naar 50% succesvolle bemiddelingen van asielzoekers en statushouders naar betaald werk. In aantallen gaat het dan om minimaal 25 plaatsingen.

Onder succesvolle plaatsing verstaan we in eerste instantie dat een inwoner minimaal 3 maanden de baan vasthoudt.

Naast het vinden van een baan zal dit project ook nog tot andere kwalitatieve resultaten leiden zoals het vergroten van het professioneel netwerk van inwoners en verbetering van de taal en het welzijn van de asielzoeker of statushouder.

Gezamenlijk leren

Naast de individuele resultaten die we voor alle inwoners willen bereiken met deze pilot is deze pilot ook bedoeld om met elkaar te leren hoe we succesvol asielzoekers en statushouders kunnen helpen aan werk. Het COA, de recruiters, de jobcoach en de inwoner zelf zullen gedurende het traject belangrijke ervaringen op doen. Door deze al tijdens het traject met elkaar te delen kunnen we de dienstverlening verbeteren. Hierbij focussen we niet alleen op de inwoners maar ook op de werkgevers. Wanneer we hen beter kunnen informeren en ondersteunen wordt het makkelijker voor hen om asielzoekers aan te nemen.

5. BUSINESSCASE

Zodra een asielzoeker status krijgt en een statushouder wordt, gaat er gezocht worden naar een woning. De meeste statushouders hebben nog geen betaalde arbeidsplek bij verhuizing naar een eigen woning. Dat betekent dat er een bijstandsuitkering wordt aangevraagd.

Op het moment dat we asielzoekers/statushouders voortijdig kunnen ondersteunen bij het vinden van een betaalde arbeidsplek, voorkomen we dat er gebruik gemaakt gaat worden van een bijstandsuitkering. Een volwassene die gebruik maakt van een bijstandsuitkering kost circa € 13.000 per jaar.

Wanneer asielzoekers/statushouders al ervaring hebben met werken in Nederland voordat zij inburgeringsplichtig worden, maakt dit het ook makkelijk om de inburgering te combineren met een baan. Nu zien we vaak dat dit erg veel is omdat er veel nieuwe dingen op hen afkomen in korte tijd. Ze verhuizen naar een eigen woning, gaan starten met taallessen en moeten daarnaast nog op zoek naar een baan. Als ze al gewend zijn om te werken is het makkelijker dit allemaal vol te houden en vergemakkelijkt dit de integratie in de buurt.

In verband met de huidige woningkrapte en het aantal statushouders dat momenteel in het azc verblijft in afwachting van huisvesting, wordt er geadviseerd in eerste instantie in te zetten op de bemiddeling van deze statushouders naar werk. Zolang statushouders in het azc verblijven ontvangen ook zij leefgeld. Bij verhuizing voorkomen we de inzet van een bijstandsuitkering.

We gaan uit van circa 100 personen die in de projectperiode bemiddelt kunnen worden naar werk. Wanneer we uitgaan van een succespercentage van 50% betekent dit dat 50 personen daadwerkelijk zullen starten bij een bedrijf. Dit bespaart € 650.000 aan bijstandsuitkering mits iemand een jaar de betaalde baan weet vast te houden.

De investering in dit project bedraagt €223.800. Dat betekent dat we, uitgaand van een 50 positieve bemiddelingen, een besparing kunnen realiseren van € 426.200 per jaar. Bij een positief resultaat vanuit de pilotperiode willen we de inzet van een recruiter voor langere tijd kunnen borgen. Hiervoor zal een terugkoppeling worden gegeven aan de raad, samen met een evaluatie van de pilotperiode en een vraag naar structureel budget om het project voort te zetten.