Projectplan “Bewoners AZC Alphen aan den Rijn duurzaam aan het werk”

22 april 2025



AZC Alphen aan den Rijn, open per 24 maart 2025, copyright COA

1 Aanleiding

Afgelopen 24 maart 2025 heeft AZC Alphen Aan den Rijn haar deuren geopend. In drie weken tijd is het AZC volledig bewoond. Gemeente Alphen aan den Rijn zet in op meedoen vanaf dag één door de nieuwe bewoners. Onderdeel van de activiteiten die hiertoe worden georganiseerd is toeleiding naar werk. Hiertoe werkt de gemeente samen met het COA en lokale en regionale partners en werkgevers.

2 Doelgroep

In het AZC Alphen aan den Rijn wonen zo'n 400 asielvluchtelingen en statushouders. Een aanzienlijk deel van de bewoners is jongere, in de leeftijd tussen 17-27 jaar. Een relatief groot deel van de bewoners bestaat uit vrouwen boven de 18 jaar.

Een aanzienlijk deel van de volwassen statushouders is gekoppeld aan één van de gemeenten in de regio. Het betreft gemeenten in de regio Midden Holland en Holland Rijnland. Met deze gemeenten werkt Alphen aan den Rijn samen op het gebied van vluchtelingenopvang. Binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland heeft de gemeente directe toegang tot werkgevers van het werkgeversservicepunt. Ook is er direct contact met de regionale verbinder die namens de gemeenten werk maakt van toeleiding naar werk van nieuwkomers (Oekraïense ontheemden, statushouders en asielvluchtelingen). Omdat de statushouders een woning in het vooruitzicht hebben in één van de buurgemeenten, is de kans aannemelijk dat zij hun in Alphen aan den Rijn en omstreken gevonden baan kunnen behouden wanneer zij verhuizen naar de gemeente waaraan zij gekoppeld zijn als statushouder.

3 Aanbod

3.1 Werkwijze

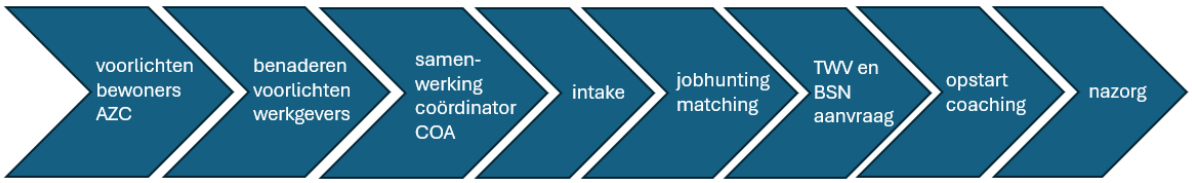
De kern van het aanbod ten aanzien van toeleiding naar werk van de doelgroep bestaat uit jobhunting (o.a. voorlichtingsbijeenkomsten, netwerkactiviteiten, werkgeverscontacten, intakes kandidaten, vervolggesprekken kandidaten) en jobcoaching. COA en gemeente spannen zich extra in om de relatief grote groep jonge vrouwen naar werk te motiveren en te begeleiden. Dit door specifieke voorlichtingsbijeenkomsten te houden voor deze doelgroep, de behoeftes in kaart te brengen en op zoek te gaan naar werkgevers die werk aanbieden dat past bij de voorkeur van de vrouwen. Ook binnen het ontwikkelbedrijf Rijnvicus zelf zijn er mogelijkheden voor geschikte banen, bijvoorbeeld binnen de horeca-tak of het schoonmaakwerk.

Ook voor de doelgroep jongeren houden we aparte voorlichtingsbijeenkomsten. Specifiek voor de doelgroep jongeren, die geen leerplicht meer hebben en doorgaans nog nauwelijks de Nederlandse taal spreken, bieden we opstapbanen aan bij ontwikkelbedrijf Rijnvicus. Werken, leren werken en het leren van de Nederlandse taal gaan hierbij hand in hand.

Wanneer het traject opstapbaan succesvol is afgerond, is de kandidaat bemiddelbaar naar regulier werk.

Tenslotte sturen we op een soepele aansluiting naar inburgering. AZC-bewoners die een betaalde baan hebben en de overstap naar inburgeren maken, begeleiden we, samen met de collega's van inburgering, zodat zij met behoud van werk, wellicht wel minder uren, aan hun inburgering kunnen beginnen. Vanwege hun werkervaring hebben zij dan al een voorsprong. De kans op succesvolle inburgering en duurzame arbeidsparticipatie, ook op de lange termijn, is hiermee groter.

De werkwijze is als volgt:



- Goede voorlichting, doelgroepgericht, in samenwerking met het COA over mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
  Goed verwachtingsmanagement met als doel; goede/juiste motivatie en voorkomen van uitval.
- Werkgeversbenadering, goede voorlichting/advies aan werkgevers; het eerlijke verhaal en wettelijke haken en ogen (TWV, aanvraag BSN, kans op overplaatsing andere gemeente, kans op geen verblijfstatus, taal, minder beschikbaarheid bij verblijfstatus i.v.m. inburgering)
- Samenwerking met de COA coördinator i.v.m. de aanlevering en afstemming over geschikte kandidaten die willen, kunnen en mogen werken.
- Intake met de bewoners (na goede voorselectie door COA) aan de hand van door in samenwerking met Platform31 opgestelde uitvraaglijst .
- Jobhunting/matching, opties:
  - Een opstapbaan bij ontwikkelbedrijf Rijnvicus in combinatie met taal en jobcoaching
  - Een baan bij een werkgever uit het net netwerk van WSP, met jobcaoching
  - Een baan binnen het lokale netwerk als geïnteresseerde partijen zich melden (bv lokale winkeliers, kapperszaken etc.), met jobcoaching
  - Een baan via geselecteerde uitzendbureaus (regie ligt bij jobhunter Rijnvicus), met jobcoaching

  De jobhunter houdt maximaal rekening met de kennis en ervaring van de bewoners en probeert per individu maatwerk te leveren in de matching met werkgevers. De jobhunter stuurt aan op het wegzetten van groepjes AZC-bewoners (bijvoorbeeld bij PostNL of binnen het eigen ontwikkelbedrijf). Dit is efficiënt en werkt voor de AZC-bewoners het prettigst.
- Administratief proces; de werkgever vraagt een tewerkstellingsvergunning (TWV) aan en COA doet een spoedaanvraag voor het verkrijgen van een BSN nummer; (voor statushouders is een TWV niet nodig, ook hebben zij doorgaans al een BSN)
- Opstart coaching; voor vragen van werkgever en bewoner AZC bij startfase;
- Jobcoaching: gemiddeld duurt een coachingstraject 6 maanden, waarbij er diverse keren per week contact is met werknemer en werkgever, op de werkvloer, of telefonisch of digitaal, al naar gelang de behoefte
- Nazorg; aantal contactmomenten met werknemer en werkgever door de jobhunter

3.2 Samenwerkingspartners

Uitvoering van de toeleiding naar werk en de jobcoaching gebeurt in opdracht van gemeente Alphen aan den Rijn door ontwikkelbedrijf Rijnvicus. Samenwerkingspartner COA verzorgt samen met Rijnvicus de voorlichting en draagt de AZC bewoners aan die kunnen en mógen werken. Het COA is dus verantwoordelijk voor de eerste screening. In een samenwerkingsovereenkomst zijn de verantwoordelijkheden van gemeente en COA in dit project vastgelegd. Er wordt van het COA geen extra inzet gevraagd, de gevraagde inzet past binnen de bestaande formatie van het COA (de programmabegeleider en casemanagers). Het AZC Alphen aan den Rijn kent een Meedoenbalie-constructie, waarin allerlei aanbod aan activiteiten, vrijwilligerswerk en ondersteuning door vrijwilligers bij elkaar komt. Gemeente Alphen aan den Rijn heeft ketenpartners binnen het sociaal domein gesubsidieerd om deze ondersteuning en activiteiten (zoals laagdrempelige taalles, sportactiviteiten, vrijwilligerswerk) te organiseren, in samenwerking met Alphense vrijwilligersorganisaties en uiteraard het COA.

Ontwikkelbedrijf Rijnvicus werkt samen met lokale werkgevers, onder andere via de Vereniging Ondernemingen Alphen aan den Rijn (VOA), en allerlei contacten die Rijnvicus als gemeentelijk ontwikkelbedrijf al heeft vanuit zijn core business. Rijnvicus is ook deelnemer aan de arbeidsmarktregio en is onderdeel van het regionale Werkgevers Servicepunt (WSP). Ook op regionaal niveau wordt ingezet op de doelgroep nieuwkomers, o.a. door een regionaal verbinder.

Gemeente Alphen aan den Rijn neemt actief deel aan de landelijke VNG werkgroep “Toeleiding naar werk asielzoekers” en het G40 stedennetwerk. Naast het delen van informatie met de regiogemeenten, deelt de gemeente doorlopend haar ervaringen in deze gremia.

4 Beoogde resultaten

Uitgaande van de doelgroep die op dit moment in het AZC Alphen aan den Rijn verblijft, zijn dit op jaarbasis de resultaten die we nastreven met het project:

-55 duurzame matches AZC bewoner-werkgever per jaar (baan bij ontwikkelbedrijf Rijnvicus, of bij werkgever uit netwerk WSP, of bij lokaal bedrijf/ondernemer, of via geselecteerd uitzendbureau).

Na de eerste intake dient er binnen 3 maanden een match te zijn gerealiseerd tussen werknemer en werkgever. We spreken van een duurzame match tussen AZC-bewoner en werkgever wanneer de arbeidsduur minimaal 6 maanden bedraagt.

4.1 Verwachte score Europese streefwaarden

De EU streeft met de financiering via de AMIF subsidie een aantal doelen na op specifieke terreinen. Onderstaande tabel geeft de verwachte streefwaarden van dit project weer.

Europese streefwaarde	Aantal	Aantal vrouwen 18-60 jaar	Aantal mannen 18-60 jaar
SO2-2 Het verwachte aantal lokale en regionale instanties dat steun ontvangt voor het uitvoeren van integratiemaatregelen	5		
SO2-3 Het verwachte aantal gesteunde deelnemers *(=ACZ bewoners duurzaam aan het werk)*		105	60
SO2-3.1 Het verwachte aantal deelnemers aan een taalcursus *(als onderdeel opstapbaan)*		45	30
SO2-7 Het verwachte aantal integratieprojecten waarbij lokale en regionale overheden de begunstigde zijn	1		
SO2-8 Het verwachte aantal deelnemers aan taalcursussen dat na afloop van de taalcursus zijn vaardigheidsniveau in de taal van het gastland heeft verbeterd met tenminste één niveau in het gemeenschappelijk Europees referentiekader voor talen of een nationaal equivalent		45	30
SO2-9 Het verwachte aantal deelnemers dat te kennen heeft gegeven dat de activiteit nuttig was voor zijn integratie		105	60
SO2-11 Het verwachte aantal deelnemers dat een aanvraag voor de status van langdurig ingezetene indient		105	60

5 Monitoring en evaluatie

Los van het wel/niet verkrijgen van de AMIF subsidie, gaat gemeente Alphen aan den Rijn aan de slag met toeleiding naar werk van AZC-bewoners. Gemeente Alphen aan den Rijn bekostigt gedurende twee jaar 0,5 Fte jobhunting (totaalbedrag van € 100.000). Met de huidige pilot neemt de gemeente ook deel aan een monitoringsproject vanuit de G40 gemeenten. Onderzoeksbureau Platform31 volgt hierin vijf gemeenten, waaronder Alphen aan den Rijn, die een project toeleiding naar werk AZC-bewoners uitvoeren, gedurende twee jaar. Inzet van het monitoringsproject is de succesfactoren binnen toeleiding naar werk van deze doelgroep te detecteren.

5.1 Dataverzameling en te leren lessen

In voorbereiding op deelname aan dit monitoringsproject is er al in samenwerking met Platform31 een gedegen uitvraagsysteem en datavolgsysteem ingericht voor de pilot. De benodigde data ten aanzien van de evaluatie van het project waar nu de AMIF subsidie wordt aangevraagd, worden zodoende al verzameld. Van iedere kandidaat die een intake krijgt bij de jobhunter wordt bijgehouden of de bemiddeling (binnen 3 maanden) lukt, en indien niet wat hiervan de reden is, vervolgens of er sprake is van een duurzame arbeidsrelatie (tenminste 6 maanden), en indien niet, wat hiervan de reden is. Zaken die in de pilot (de huidige en bij uitbreiding vanuit AMIF) worden onderzocht/geleerd zijn o.a.: kenmerken kandidaten die kans van slagen arbeidsbemiddeling versterken (kennis van taal, werkervaring, e.d.), factoren die succesvolle bemiddeling tot resultaat hebben, succesfactoren die leiden tot een duurzame arbeidsplek.

Daarnaast zal gemeente Alphen aan den Rijn een onderzoeksbureau inhuren om aan het einde van de uitgebreide variant van de pilot (met AMIF gelden), een onafhankelijke evaluatie van de resultaten op te leveren.

5.2 Mijlpalenplanning pilot



We starten de pilot in januari 2026. Zo hebben we na verkrijgen van de subsidie even de tijd om het benodigde personeel te werven en via aanbesteding de Nederlandse les in te kopen. We informeren na verlening van de subsidie onze klankbordgroep AZC. Hierin zijn o.a. omwonenden, vrijwilligersorganisaties, het nabij gelegen winkelcentrum, de gebiedsadviseurs en de wijkagenten vertegenwoordigd. In onze 6-wekelijkse externe Nieuwsbrief Nieuwkomers zullen we aandacht besteden aan de pilot. Gedurende de looptijd van de pilot delen we continu onze ervaringen met de buurgemeenten in de arbeidsmarktregio, het G40 stedennetwerk en de landelijke VNG werkgroep Toeleiding naar werk asielzoekers.

We monitoren het verloop van de pilot nauwgezet. We sturen direct bij wanneer er zich knelpunten voordoen (zie ook risicoparagraaf). Na een jaar evalueren we zelf een eerste keer en leveren we een tussenevaluatierapport op.

Eind 2028 geven we een onafhankelijke partij de opdracht de pilot te evalueren en de geleerde lessen te detecteren. De externe partij krijgt opdracht zowel het gevolgde proces van de pilot te evalueren (werkwijze), als de uitkomsten ervan en het uiteindelijk maatschappelijk effect. Het rapport met de geleerde lessen delen we met de arbeidsmarktregio, de G40 gemeenten en de landelijke VNG werkgroep.

We hopen dat tegen die tijd de lobby vanuit diverse instanties, zoals VNG, G40, G4 voor structurele financiering van toeleiding naar werk van AZC-bewoners, daadwerkelijk heeft geleid tot structurele financiering en dat dan ook andere gemeenten kunnen profiteren van de lessen die we in Alphen aan den Rijn hebben opgedaan met onze met tijdelijke financiering bekostigde pilot.

In Alphen aan den Rijn zullen we ook na de pilotperiode de samenwerking op dit onderwerp met het COA, ontwikkelbedrijf Rijnvicus, de lokale ondernemers, de regiogemeenten, de arbeidsmarktregio en het werkgeversservicepunt blijven voortzetten. De verwachting is dat er dan minder ingezet gepleegd hoeft te worden op werkgevers, omdat zij inmiddels gewend zijn aan de doelgroep en weten wat er van hen als werkgever wordt verwacht. Wellicht kunnen (voormalig) Alphense AZC-bewoners die dan inmiddels duurzaam aan het werk zijn dienen als rolmodel voor de nieuwe bewoners van het AZC in Alphen aan den Rijn, of andere gemeenten.

6 Projectadministratie

Projectleider van de pilot Toeleiding naar werk AZC bewoners Alphen aan den Rijn is de senior beleidsadviseur Nieuwkomers van Gemeente Alphen aan den Rijn. Haar inzet valt binnen haar reguliere werkzaamheden en is zodoende niet begroot binnen het project. Zij is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project, de tussenevaluatie, de eindevaluatie en de aanvraag en verantwoording van de subsidie. Na verkrijgen van de subsidie richt zij ten behoeve van een rechtmatige en doelmatige uitvoering van de pilot een projectadministratie in en baseert zich hierbij op de stukken van het ministerie, zoals het handboek projectadministratie.

6.1 Pilot administratie

Ten aanzien van de uitvoering van de pilot zelf wordt een administratief ondersteuner ingezet. Deze uren zijn wel begroot binnen het project.

7 Risico's

Risico	Eventuele beheersingsmaatregel
Weinig animo om te werken bij de doelgroep (levert te weinig geld op, e.d.)	Goede voorlichting door Rijnvicus en COA, gericht op specifieke doelgroepen (vrouwen, jongeren, statushouders)
Uitval na matching	Jobcoaching
Moeilijk matchbare groep jongeren die de taal niet spreekt	Instapbanen, waarbij NL les wordt gegeven
Doorstroom doelgroep naar andere AZC locaties	
BSN wordt niet snel genoeg verkregen	BRP-straten zijn in capaciteit uitgebreid vanaf eind 2024; gemeente en COA schalen op wanneer de wachtlijsten te lang blijken
Administratieve lasten werkgevers zijn een barrière om mee te doen (o.a. aanvragen tewerkstellingsvergunning)	Goede voorlichting aan werkgevers
Uitval bij verandering van asielstatus naar statushouder of bij verhuizing naar gekoppelde gemeente	Nauwe samenwerking met team inburgering Alphen aan en Rijn vwb de aan Alphen aan den Rijn gekoppelde statushouders

	Inzet op banen in de omgeving Alphen aan den Rijn Bij verhuizing naar buurgemeenten neemt gemeente Alphen aan den Rijn contact op met de koppelgemeente en stuurt aan op behoud werk

8 Begroting

8.1 Uitgangspunten

-we streven naar een scenario waarin we maatwerk kunnen leveren voor groepjes AZC-bewoners, (bijvoorbeeld door ze bij ontwikkelbedrijf Rijnvicus in de groenvoorziening, schoonmaak of horeca te laten werken, of bij een bedrijf als PostNL weg kunnen zetten) waarbij de jobcoching en de NL les in kleine groepjes gerealiseerd kan worden, in dit scenario streven we naar 30 reguliere trajecten (10 keer één op één en 5 keer groepje van vier) en 25 opstapbanen (5 keer één op één en 5 keer groepje van vier) per jaar.

-de van het COA gevraagde personele inzet valt binnen de reguliere werkzaamheden van de programmabegeleider en casemanagers op het AZC Alphen aan den Rijn, en worden daarom niet binnen het project begroot; de ingeschatte uren bedragen rond de 100 per jaar.

-we zetten gedurende drie jaar 2 x 0,5 Fte jobhunter (zie bijlage voor taken) op jaarbasis in; de betreffende medewerkers zijn voor de volledige 0,5 Fte dedicated op het project (de overige uren binnen hun contract besteden zij aan andere taken binnen Rijnvicus)

-traject jobcoaching (zie bijlage voor taken) bestaat uit 6 maanden (22 werkweken) 2 uur per week inzet op werknemer en werkgever door jobcoach; dit is een gemiddelde, er zal naar behoefte meer of minder jobcoaching ingezet worden

-traject opstapbaan bestaat uit 6 maanden werk bij ontwikkelbedrijf Rijnvicus, met per week 2 uur jobcoaching en 2 x 2 uur Nederlandse les (basiscommunicatie en vaktaal)

-jobhunter is in schaal 9

-senior jobcoach is schaal 10, en spreekt bij voorkeur ook Arabisch

-projectadministratie in schaal 6 en is begroot voor 200 uur per jaar

-loonkosten zijn gebaseerd op Handleiding Overheidstarieven 2025 [Handleiding Overheidstarieven 2025 | Kennisbank Openbaar Bestuur]

-de inzet op Nederlandse les wordt meervoudig onderhands aanbesteed; begroot is 880 uur op jaarbasis, uitgaande van 2 x 2 uur les per week per opstapbaan (5 keer één op één en vijf in groepsverband) van 6 maanden

-opdracht tot externe evaluatie wordt enkelvoudig onderhands aanbesteed

8.2 Begroting

Uitgaande van 165 duurzame matches in drie jaar bedragen de kosten per traject € 4.469.

Bijlagen

Taken jobhunter:

- Overleg met casemanagers COA
- Groepsvoorlichting over werk voor azc-bewoners
- Individuele intakegesprekken azc-bewoners (1,5 uur gesprekstijd en erna administratief uitwerken), plus evaluatiegesprekken na 3 en 6 maanden
- Jobhunten via
  directe acquisitie;
  samenwerking collega's Rijnvicus;
  samenwerking met wsp Holland-Rijnland en wsp Midden-Holland
- Individuele voorlichting aan werkgevers over doelgroepen asielzoekers (en statushouders op azc)
- Organiseren van workshops en activiteiten voor werkgevers, zoals workshop Interculturele communicatie op de werkvloer; workshop Tewerkstellingsvergunning aanvragen etc
- Banenmarkt organiseren voor azc-bewoners
- Overleg met samenwerkingspartners, bijvoorbeeld:
  juridisch advies arbeidscontracten asielzoekers;
  tips en ervaringen uitwisselen met jobhunters andere gemeentes
- Nazorggesprekken met geplaatste asielzoeker, jobcoach, werkgever en casemanager COA

Taken jobcoach:

- Kennismakingsgesprek
- Werknemer coachen op het gebied van werknemersvaardigheden, huisregels bedrijf, NL werkcultuur en sociale omgangsnormen
- Uitleggen van regels en procedures wat betreft werk algemeen (vaak al wel benoemd, maar te veel om in 1 keer te onthouden zeker als je het in de praktijk nog niet hebt meegemaakt) bijv belastingen, loonstroken, contracten
- Samen documenten doornemen, uitleggen en zo nodig helpen vertalen
- Evaluatiegesprekken met medewerker en werkgever
- Vragen beantwoorden van de werknemer
- Optreden als cultuursensitieve tussenpersoon bij conflict of miscommunicatie tussen werkgever en werknemer
- Belangrijke/algemene ontwikkelingen bespreken met de jobhunter