

JOB INTEGRATION OF REFUGEES (SH) IN THE DUTCH AGRICULTURAL SECTOR

**COMMISSIONED BY THE LIBERAL
REFUGEE PARTY (LVP)**

TEAM NUMBER: 2.910

JAVINA BIJL, GINA VAN DOOREN, DASHA GRECHIKHINE, ABIGAIL
JOHNSON, SAMUELE RAPONI, BAYU SUCI KURNIA, ANNEMIJN
LAMERIGTS AND JANTINE TREURNIET

WAGENINGEN UNIVERSITY & RESEARCH
Droevendaalsesteeg 4, 6708 PB Wageningen

Academic Consultancy Training
24th of June 2022



EXECUTIVE SUMMARY

Wageningen, July 2022

This project is commissioned by the Liberal Refugee Party ('Liberale Vluchtelingen Partij, LVP'), a Dutch political association that aims to create a positive socio-political contribution to the lives of migrant-refugees based in the Netherlands. The LVP aims to identify the demands of the involved parties, such as the migrant-refugees, the agribusiness sector, and the political system, to create relevant, all-encompassing, and applicable win-win solutions. In the assignment, the possibilities of integrating refugees (status holders, SH) into the workforce of the Dutch agricultural sector are examined. The project takes place in the sixth period of the study year 2021-2022 at Wageningen University & Research as a part of the Academic Consultancy Training course. It involves eight students whose names are mentioned on the title page, a coach, Waiyin Sun, and an academic advisor, Verena Otter.

With the ever-growing and rapidly gaining agricultural sector in the Netherlands, there is a growing demand for a workforce. This demand is especially prevalent amongst the commodity-oriented agribusinesses forced to manage high seasonal peaks. Meanwhile, only a limited percentage of refugees (status holders) based in the Netherlands tend to obtain a job successfully. At the same time, there is a growing number of refugees integrating into Dutch society. Therefore, this project aimed to answer the following research question:

What conditions (abilities, motivations, and opportunities) are needed amongst job-integration stakeholders to successfully integrate refugees (SH) into the workforce of the Dutch agricultural sector?

In the project, we referred to refugees (SH) as refugees who have obtained their status in the Netherlands. The focus was put on the job-integration process, which ultimately contributes to independence and societal integration. The Human Resource Management (HRM) framework based on the 'Ability, Motivation and Opportunity model' (AMO), was applied to answer the research question.

The methodology consisted of literature analysis and semi-structured interviews with refugees (SH), experts, organisations involved with refugees (SH), and agribusinesses. Data management and analysis followed a deductive coding system based on the AMO model. Both the interviews and the literature were coded until data saturation was reached. The results of the interviews were corroborated with those from the literature review.

Language proficiency was identified as the 'ability' of refugees (SH) most deficient and needed to integrate into the Dutch Agricultural sector. Indeed, when a refugee (SH) speaks the language, the integration process becomes easier for both SH and the institutions' employers. Language also affects motivation; since refugees (SH) perceive it hard to learn the language, their motivation to learn it and work in a Dutch-speaking organisation will decrease. Cultural differences also cause miscommunications at work. Although the Dutch working culture comes naturally to most organisations, refugees (SH) struggle to meet these expectations and voice their opinions.

Language also influences refugees' (SH) capacity to abide by the numerous rules in a bureaucratic country like the Netherlands. Bureaucracy was identified as an obstacle for the refugees (SH) since it slows down the (job-)integration process.

Bureaucracy also affects the agribusinesses' motivation to hire refugees (SH). Employers' willingness to hire refugees (SH) was recognized as the main condition needed concerning motivation. The reluctance to hire refugees can be rooted in the avoidance of misunderstandings between the employers and refugees (SH), which are generally caused by language barriers and cultural differences that can lead to discrimination. On the other hand, refugees (SH) showed their willingness to work in agriculture, including their intrinsic motivation to learn more about the sector and translate that knowledge to their homeland. Nevertheless, sometimes there is a lack of incentives.

Amongst the results related to the opportunity to work in Dutch Agriculture, the primary condition that emerged was clear guidance through the Dutch socio-political landscape. This appears often complicated for the refugees (SH), due to the many bureaucratic procedures. However, this also applies to employers that have to deal with bureaucracy. Furthermore, safe working environments and suitable jobs are significant factors related to the opportunities to integrate refugees (SH) into Dutch agriculture.

To conclude, the results demonstrated that the language barrier remains the most significant impediment to the job-integration of refugees (SH) since it affects all three conditions of the AMO model (Ability, Motivation and Opportunity). The other main impediments to job-integration identified are: bureaucracy, cultural differences, job opportunities that ensure integration prospects, and discrimination. Nevertheless, all of the listed impediments are inevitably linked to language. Therefore, it becomes evident that some factors simultaneously affect all AMO-model elements. The overlapping sections are the most prominent impediments to refugee (SH) integration.

Furthermore, other limitations towards integrating refugees (SH) into the Dutch agricultural sector that are not connected to the AMO-model were identified. Among these, the most relevant were: episodes of refugees' exploitation in the Dutch agricultural sector, changes in agriculture due to sustainable transition trajectories, and European policies on migration and agriculture that influence national policies.

Several recommendations were produced considering these conditions and impediments related to integrating refugees (SH) into the Dutch Agricultural sector. They focus on providing refugees (SH) and agribusinesses with tailored solutions. We recommend facilitating dual trajectories in which refugees (SH) can learn Dutch while working. In addition, it is essential to offer year-round (non-seasonal) jobs in the agricultural sector. These should provide the opportunity to start with a two-month trial placement in a part-time job to provide a gradual and beneficiary environment for the refugee (SH) to develop personally and professionally. Moreover, the team recommends involving a third party that can mediate cultural differences during the hiring process and for the first few months of the placement. The target group should communicate job opportunities for refugees (SH) via media or community and religious centres. Simultaneously, the Dutch agricultural organisations should promote refugee (SH) integration in agriculture. Lastly, the (agricultural) job-integration of refugees (SH) should be promoted as soon as possible.

SAMENVATTING

Wageningen, Juli 2022

Dit project is uitgevoerd in opdracht van de Liberale Vluchtelingen Partij ('Liberale Vluchtelingen Partij, LVP'), een Nederlandse politieke partij die als doel heeft een positieve sociaal-politieke bijdrage te leveren aan het leven van migranten-vluchtelingen in Nederland. De LVP heeft als doel de eisen van de betrokken partijen, zoals de migranten-vluchtelingen, de agribusiness sector en het politieke systeem, in kaart te brengen om relevante, allesomvattende en toepasbare win-win oplossingen te creëren. In dit onderzoek worden de mogelijkheden onderzocht om vluchtelingen (statushouders, SH) te integreren in de Nederlandse agrarische sector. Het project vindt plaats in de zesde periode van studiejaar 2021-2022 bij Wageningen University & Research als onderdeel van het vak Academic Consultancy Training. Er wordt met acht studenten aan het onderzoek gewerkt, wiens namen op de titelpagina staan, dit alles is in samenwerking met een coach, Waiyin Sun, en een studieadviseur, Verena Otter.

Met de groeiende agrarische sector in Nederland, is er een groeiende vraag naar arbeidskrachten. Deze vraag komt vooral voor bij de landbouwbedrijven die werken met landbouwgrondstoffen, waardoor zij worden gedwongen om hoge seizoenspieken op te vangen. Ondertussen lukt het slechts een beperkt percentage vluchtelingen (statushouders) in Nederland om een baan te vinden. Dit terwijl er een groeiend aantal vluchtelingen in de Nederlandse samenleving integreert. Daarom is dit onderzoek gericht op het beantwoorden van de volgende onderzoeksvraag:

Welke voorwaarden (capaciteiten, motivaties en kansen) zijn nodig onder belanghebbenden bij arbeidsintegratie om vluchtelingen (SH) succesvol te integreren in de Nederlandse landbouwsector?

In het project wordt er verwezen naar vluchtelingen (SH) als vluchtelingen die een status in Nederland hebben verkregen. De nadruk wordt gelegd op het proces van arbeidsintegratie, omdat dit bijdraagt aan zelfstandigheid en maatschappelijke integratie van vluchtelingen (SH). Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van het Human Resource Management (HRM) kader gebaseerd op het 'Ability, Motivation and Opportunity model' (AMO).

De methodiek bestaat uit literatuuranalyse en semi-gestructureerde interviews met vluchtelingen (SH), experts, organisaties die betrokken zijn bij de integratie van vluchtelingen (SH) en landbouw bedrijven. Het beheren van de gegevens en de analyse volgden een deductief coderingssysteem gebaseerd op het AMO-model. Zowel de interviews als de literatuur zijn gecodeerd tot het bereiken van dataverzadiging. De resultaten van de interviews zijn bevestigd door literatuuronderzoek.

Taalvaardigheid is geïdentificeerd als de 'capaciteit' van vluchtelingen (SH) dat het meest gebrekkig is en nodig is om te integreren in de Nederlandse landbouwsector. Als de vluchtelingen (SH) de taal spreken, zal het hele integratieproces gemakkelijker zijn voor zowel hen als de werkgevers.

Taal beïnvloedt ook de 'motivatie', want wanneer de vluchtelingen (SH) het moeilijk vinden om de taal te leren zal hun motivatie afnemen. Daarnaast zorgen culturele verschillen voor miscommunicatie op het werk. Voor veel werkgevers zijn de gewoontes logisch, maar voor vluchtelingen (SH) zorgen ze voor moeite bij het uiten van hun mening. Taal is ook van invloed op het vermogen van vluchtelingen (SH) om zich aan de geldende regels te houden, welke in een bureaucratisch land als Nederland van groot belang zijn. Daarnaast is bureaucratie geïdentificeerd als een obstakel voor vluchtelingen (SH), omdat het het integratieproces vertraagd.

Bureaucratie tast ook de motivatie van de agribusiness aan om vluchtelingen in dienst te nemen (SH). De bereidheid van werkgevers om vluchtelingen aan te nemen (SH) is erkend als de belangrijkste voorwaarde voor motivatie. De terughoudendheid om vluchtelingen in dienst te nemen kan voortkomen uit de misverstanden tussen werkgevers en vluchtelingen (SH) die over het algemeen worden veroorzaakt door taalbarrières en culturele verschillen die tot discriminatie kunnen leiden. Desalniettemin toonden vluchtelingen (SH) bereidheid om in de landbouw te werken, hierin worden ze echter niet genoeg in gestimuleerd.

Volgens de resultaten is de belangrijkste voorwaarde om in de Nederlandse landbouw te werken een goede begeleiding in het Nederlandse sociaal-politieke landschap. Door de vele bureaucratische procedures blijkt dit voor de vluchtelingen (SH) vaak ingewikkeld. Dat geldt ook voor werkgevers die met bureaucratische processen te maken hebben. Verder zijn een veilige werkomgeving en passende banen andere belangrijke factoren die verband houden met de mogelijkheden om vluchtelingen (SH) te integreren in de Nederlandse landbouwsector.

Concluderend toonden de resultaten aan dat de taalbarrière de grootste belemmering blijft voor de arbeidsintegratie van vluchtelingen (SH), aangezien deze van invloed is op alle drie de voorwaarden van het AMO-model (Ability, Motivation and Opportunity).

Andere belangrijke belemmeringen voor arbeidsintegratie zijn: bureaucratie, culturele verschillen, kansen op werk die integratie-perspectieven garanderen en discriminatie. Toch zijn ze allemaal onvermijdelijk verbonden met taal. Hierdoor wordt het duidelijk dat sommige factoren alle elementen (AMO-model) tegelijkertijd beïnvloeden, wat aantoont dat de overlappende elementen de meest prominente belemmeringen voor integratie zijn.

Hiernaast zijn andere beperkingen voor de arbeidsintegratie van vluchtelingen (SH) in de Nederlandse agrarische sector geïdentificeerd die niet onder het AMO-model vallen. De meest relevante zijn: perioden van uitbuiting van vluchtelingen in de Nederlandse landbouwsector, veranderingen in de landbouw als gevolg van de vermindering van stikstof en Europees beleid op het gebied van migratie en landbouw dat het nationale beleid beïnvloedt.

Gezien deze voorwaarden en belemmeringen met betrekking tot de arbeidsintegratie van vluchtelingen (SH) in de Nederlandse agrarische sector, zijn verschillende aanbevelingen gedaan. Ze richten zich op het bieden van oplossingen op maat aan vluchtelingen (SH) en agrarische bedrijven. Er wordt aangeraden om duale trajecten te faciliteren waarin vluchtelingen (SH) al-werkend de Nederlandse taal kunnen leren. Daarnaast is het belangrijk om het hele jaar door (niet-seizoensgebonden) banen in de landbouwsector aan te bieden. Deze moeten de mogelijkheid bieden om te beginnen met een proefplaatsing van twee maanden in een deeltijd baan. Dit zou een geleidelijke en gunstige omgeving bieden voor de vluchteling (SH) om zich zowel persoonlijk als professioneel te ontwikkelen. Bovendien wordt het aangeraden om een derde partij in te schakelen die culturele verschillen kan bemiddelen tijdens het wervingsproces en gedurende de eerste maanden van de plaatsing. Vacatures voor vluchtelingen (SH) moeten met de doelgroep worden gecommuniceerd via media of gemeenschaps- en religieuze centra. Tot slot dient de (agrarische) arbeidsintegratie van vluchtelingen (SH) zo snel mogelijk te worden bevorderd.

RECOMMENDATIONS

Based upon the findings from our research and recommendations from participants, we propose the following recommendations:

- Firstly, as proficiency in Dutch (or English) amongst refugees (SH) is essential to successful job-integration, we recommend setting up **dual trajectories** in which the refugee (SH) can learn Dutch while also working a, preferably paid, job.
- Secondly, cultural differences between the agricultural employer and refugees (SH) have been identified as an impediment to sustainable job-integration. We recommend **hiring a third party that can mediate** these cultural differences during the hiring process and for the first few months of the placement. In this manner, when a misunderstanding occurs they have a direct contact person who can mediate this and explain the cultural conventions.
- Thirdly, in line with the second recommendation, we recommend that there should be a more **tailored approach** to the job-integration of refugees (SH). This means that from the start, the COAs that determine where refugees (SH) end up, should look more closely at the background of the refugees (SH) before placing them in a municipality. Based upon their skill set and prior experience, they should be assigned to a municipality where they will have a closer connection to the regional labour market. I.e. refugees (SH) with an agricultural background or aspiration to work in agriculture, should be placed in areas where there are more opportunities to work in the agricultural sector. Therefore, rural areas may be more fitting in most cases. Subsequently, a job coach should be involved in the job-integration process to navigate the bureaucratic paperwork and the cultural differences, and to facilitate guidance through a more personal and creative problem-solving approach. This can enhance the motivation of both the agricultural employers, as well as the refugees (SH) and build trust between the involved parties.
- Fourthly, many refugees (SH) mention that they have a motivation to work in the sector, but not all of them possess the necessary skills or education. Hence, we recommend **providing job-related training** from either a third-party organisation or within the agricultural company to get the skill set of the refugees (SH) suitable for the job.
- Fifthly, we recommend providing refugees (SH) with a **two-month trial placement**. In this manner, both the refugee (SH) and employer can explore whether there is a match. Within this trial placement, the refugee (SH) should remain on welfare to prevent him/her from having to go through all the paperwork again should the trial placement not result in a contract.
- Sixthly, besides providing an opportunity for a two-month trial placement, this placement should be based on **part-time participation**. A part-time job leaves time for the refugees (SH) to process the newly acquired training and language skills, and adjust to the Dutch culture and company's working culture, meanwhile also providing space for the refugee (SH) to finalise their mandatory integration studies and bureaucratic tasks, and deal with household-level challenges and personal traumas. This could lead to refugees (SH) being more energised and less stressed, which could help to build better relations with colleagues and improve performance.

- Seventhly, opting for the **provision of year-round job opportunities** with a stable contract that operates without seasonal growing peaks would bring stability to refugees' (SH) work experience and would facilitate future career and skill-set development. Diverse branches of the agricultural sector—like trading companies, packaging facilities, logistics and distribution centres (warehouses)—could be of interest. Yet, many of the agricultural production systems, including crop production, are transitioning towards decreasing the seasonal peaks.
- Eighthly, several respondents expressed that there is a lack of knowledge on the employment options within the Dutch agricultural sector. We recommend administering **more media attention to the employment options** in the sector, for example through the means of public commercials or by reaching out to community centres and churches.
- Ninthly, besides promoting agricultural jobs amongst refugees (SH), more possibilities for refugees (SH) to attain a job in agriculture must be created. Therefore, **awareness about the possibility to integrate refugees (SH) into agriculture** should be spread amongst the Dutch agricultural organisations.
- Tenthly, we recommend starting the job-integration of refugees (SH) **as soon as possible**. Being integrated into an (agricultural) job enhances job-related language skills and broadens the social network of the refugee (SH). This, in turn, has a positive effect on the overall integration of refugees (SH) into the Dutch society.
- Finally, to facilitate the above-mentioned recommendations, the Dutch government should **make more money available** to support the job-integration of refugees (SH) into the Dutch agricultural sector.

AANBEVELINGEN

Op basis van de bevindingen uit ons onderzoek en aanbevelingen van deelnemers, stellen we de volgende aanbevelingen voor:

- Ten eerste, aangezien beheersing van het Nederlands (of Engels) onder vluchtelingen (SH) essentieel is voor een succesvolle integratie in de job, raden we aan om **duale trajecten** op te zetten waarin de vluchteling (SH) Nederlands kan leren en tegelijkertijd een, bij voorkeur betaalde, baan kan uitoefenen.
- Ten tweede zijn culturele verschillen tussen de agrarische werkgever en vluchtelingen (SH) geïdentificeerd als een belemmering voor duurzame arbeidsintegratie. We raden aan om een **derde partij in te huren** die deze culturele verschillen kan bemiddelen tijdens het wervingsproces en voor de eerste paar maanden van de plaatsing. Zo hebben ze bij misverstanden een direct aanspreekpunt die kan bemiddelen en uitleg kan geven over de culturele conventies.
- Ten derde bevelen wij, in lijn met de tweede aanbeveling, aan dat er een meer **op maat gemaakte aanpak** moet komen voor de arbeidsintegratie van vluchtelingen (SH). Dit betekent dat de COA's die bepalen waar vluchtelingen (SH) terechtkomen, vanaf het begin beter naar de achtergrond van de vluchtelingen (SH) moeten kijken voordat zij in een gemeente worden geplaatst. Op basis van hun vaardigheden en eerdere werkervaring moeten ze worden toegewezen aan een gemeente waar ze een nauwere band hebben met de regionale arbeidsmarkt. D.w.z. dat vluchtelingen (SH) met een agrarische achtergrond of aspiratie om in de landbouw te werken, moeten worden geplaatst in gebieden waar er meer mogelijkheden zijn om in de agrarische sector te werken. Vervolgens moet een jobcoach worden betrokken bij het proces van arbeidsintegratie om de vluchtelingen (SH) door het bureaucratische papierwerk en de culturele verschillen te navigeren, en om begeleiding te faciliteren door middel van een meer persoonlijke en creatieve probleemoplossende aanpak. Dit kan de motivatie van zowel de agrarische werkgevers als de vluchtelingen (SH) vergroten en vertrouwen opbouwen tussen de betrokken partijen.
- Ten vierde geven veel vluchtelingen (SH) aan dat ze gemotiveerd zijn om in de sector te werken, maar niet allemaal over de nodige vaardigheden of opleiding beschikken. Daarom raden we aan om **werk gerelateerde training te geven** via een externe organisatie of binnen het landbouwbedrijf, om zo de vaardigheden van de vluchtelingen (SH) geschikt te maken voor een baan in de landbouwsector.
- Ten vijfde raden we aan om vluchtelingen (SH) **een proefplaatsing van twee maanden** te geven. Zo kunnen zowel de vluchteling (SH) als de werkgever onderzoeken of er een match is. Binnen deze proefplaatsing dient de vluchteling (SH) in de bijstand te blijven om te voorkomen dat hij/zij opnieuw al het papierwerk moet doorlopen als de proefplaatsing niet leidt tot een contract.
- Ten zesde dient, naast het bieden van de mogelijkheid tot een proefplaatsing van twee maanden, deze plaatsing gebaseerd te zijn op parttime deelname. Een deeltijdbaan geeft de vluchtelingen (SH) tijd om de nieuw verworven opleidings- en taalvaardigheden te verwerken, en zich aan te passen aan de Nederlandse cultuur en de werkcultuur van het bedrijf, en biedt tegelijkertijd ruimte aan de vluchteling (SH) om hun verplichte integratiestudies af te ronden en bureaucratische taken, en omgaan met uitdagingen op gezinsniveau en persoonlijke trauma's. Dit kan ertoe leiden dat vluchtelingen (SH) meer

energie krijgen en minder gestrest zijn, wat kan helpen om betere relaties met collega's op te bouwen en de prestaties te verbeteren.

- Ten zevende zou de keuze voor het aanbieden van **jaar-rond banen met een stabiel contract** dat werkt zonder seizoensgebonden groeipieken, de werkervaring van vluchtelingen (SH) stabiel maken en toekomstige loopbaan- en vaardighedenontwikkeling verbeteren. Diverse takken van de agrarische sector, zoals handelsbedrijven, verpakkingsfaciliteiten, logistiek en distributiecentra kunnen hiervoor interessant zijn. Momenteel gaan veel van de agrarische productiesystemen, waaronder de gewasproductie, over naar het verminderen van de seizoens-pieken.
- Ten achtste geven respondenten aan dat er een gebrek is aan kennis over de arbeidsmogelijkheden binnen de Nederlandse agrarische sector. We raden aan om **meer media-aandacht** te besteden aan de werkgelegenheid in de sector, bijvoorbeeld door middel van publieke commercials of door contact te zoeken met buurthuizen en kerken.
- Ten negende moeten naast het promoten van banen in de landbouw onder vluchtelingen (SH), meer mogelijkheden worden gecreëerd voor vluchtelingen (SH) om een baan in de landbouw te krijgen. Daarom moet het **bewustzijn over de mogelijkheden** om vluchtelingen (SH) in de landbouw te integreren, worden verspreid onder de Nederlandse landbouworganisaties.
- Ten tiende raden we aan om **zo snel mogelijk te beginnen met de arbeidsintegratie** van vluchtelingen (SH). Integratie in een (agrarische) baan verbetert de beroeps-gerelateerde taalvaardigheid en verbreedt het sociale netwerk van vluchtelingen (SH). Dit heeft weer een positief effect op de algehele integratie van vluchtelingen (SH) in de Nederlandse samenleving.
- Ten slotte zou de Nederlandse overheid **meer geld beschikbaar moeten stellen** om de arbeidsintegratie van vluchtelingen (SH) in de Nederlandse landbouwsector te ondersteunen, om zo de bovengenoemde aanbevelingen te faciliteren.