

Investeren in samenleven

HOE ARBEIDSMIGRANTEN BETER INGEBED KUNNEN WORDEN IN DE
NEDERLANDSE SAMENLEVING

Advies

De Adviesraad Migratie

De Adviesraad Migratie is een onafhankelijk adviesorgaan, ingesteld bij wet. De raad adviseert regering en parlement in brede zin over migratie. De advies- en kennisproducten gaan over wetgeving, beleid en strategie.

Colofon

‘Investeren in samenleven. Hoe arbeidsmigranten beter ingebed kunnen worden in de Nederlandse samenleving’

Uitgave van de Adviesraad Migratie, Den Haag, april 2025

Uitgebracht aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ISBN: 978-90-8521-112-9

Adviesraad Migratie

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

www.adviesraadmigratie.nl

secretariaat@adviesraadmigratie.nl

06 - 46 84 09 07

Verantwoording beeldmateriaal:

Foto titelpagina's hoofdstukken 1, 2, 3, 5 en 6: Gabriël Sel

Foto titelpagina hoofdstuk 4: Rijksoverheid

Dit advies is voorbereid door leden van de Adviesraad Migratie en medewerkers van het secretariaat.

Raadsleden: Hugo Fernandes Mendes, Monique Kremer, Katja Rusinovic, Ton van Loon

Medewerkers secretariaat: Sander Vergeer (projectleider), Juul Dresen (tot augustus 2024), Selin Tuzgöl

Samenvatting

De Nederlandse samenleving wordt steeds diverser. Daarom moeten we meer investeren in samenleven. Dat vraagt om samenleefbeleid, ook en specifiek voor arbeidsmigranten. Zij moeten structureel beter worden ingebed in onze samenleving. Het gaat daarbij om vier pijlers:

1. Nederlands leren
2. Rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen
3. Ontwikkeling op werkgebied
4. Elkaar ontmoeten

De kosten en baten van arbeidsmigratie zijn nu nog ongelijk verdeeld. De baten zijn nu vooral voor de werkgevers, die profiteren van goedkope arbeidskrachten of specialistische kennis. Werkgevers hebben echter niet alleen een economisch belang, maar ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid: goed werkgeverschap geldt ook voor migrantenwerknemers. Werkgevers zouden een actievere rol moeten spelen bij de uitvoering van deze vier pijlers op de werkvloer. Ze zouden in cao's veel concretere afspraken moeten maken, bijvoorbeeld over taalonderwijs aan arbeidsmigranten.

De lasten van arbeidsmigratie zijn er nu vooral voor een deel van de arbeidsmigranten en de samenleving als geheel. Zonder samenleefbeleid blijft er structurele ongelijkheid bestaan en dat zet de sociale samenhang onder druk. Om recht te doen aan de maatschappelijke urgentie én de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen aan te spreken, is een structureel intensievere samenwerking nodig tussen Rijksoverheid, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties. De adviesraad roept de Rijksoverheid op om hierin de regie te nemen met het inrichten van een Nationaal Programma Samenleven. Het doel daarvan zou moeten zijn om te investeren in taal- en andere basisvaardigheden, het kennen en kunnen uitoefenen van rechten en plichten, ontwikkeling op werkgebied en elkaar ontmoeten.

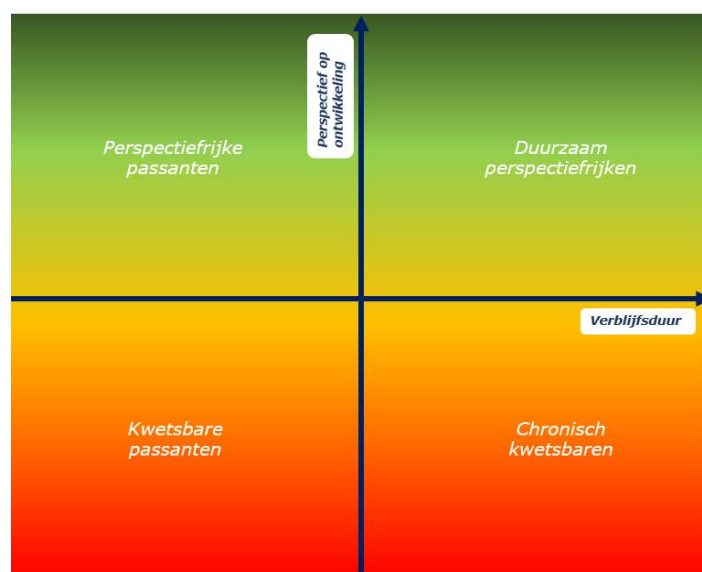
Investeren in samenleven met arbeidsmigranten komen ten goede aan arbeidsmigranten en aan de samenleving als geheel. Voor arbeidsmigranten geldt dat zij dan beter hun weg in Nederland kunnen vinden en hun rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen. Voor het functioneren van een samenleving is elkaar kunnen ontmoeten, verstaan en begrijpen essentieel. Bovendien helpen de investeringen om het volle potentieel te benutten van de bijdrage die (arbeids)migranten kunnen leveren aan onze welvaart.

De Nederlandse samenleving is steeds diverser geworden, mede door arbeidsmigranten. Het aantal arbeidsmigranten dat jaarlijks naar Nederland komt, is sterk toegenomen, van rond de 20.000 in 2006 tot bijna 70.000 in 2022.¹ Lange tijd werd ervan uitgegaan dat investeren in samenleven met arbeidsmigranten niet nodig was, omdat ze hier maar tijdelijk zijn. Dat is deels waar, maar geldt lang niet voor alle arbeidsmigranten. Sterker nog, een substantieel deel (een derde tot de helft) verblijft na vijf jaar nog in Nederland.² Er moet dus rekening worden gehouden met arbeidsmigranten die snel weer vertrekken én mensen die langdurig in Nederland blijven (zie horizontale as in onderstaande figuur). Arbeidsmigranten die kort in Nederland verblijven, omschrijven wij als 'passanten'. Het is niet mogelijk exact af te bakenen wat onder kort, middellang en lang verblijf wordt verstaan. Een mogelijkheid is om de grens tussen kort en lang(er) verblijf op één a twee jaar te stellen. Van 'duurzaam' perspectief of

'chronische' kwetsbaarheid kan naar onze mening pas na verloop van een aantal jaren sprake zijn.

Naast de verschillen in verblijfsduur, bestaan er scheidslijnen (zie verticale as in onderstaande figuur) tussen de 'kwetsbare', minder verdienende arbeidsmigranten die werken op basis van een uitzend- of tijdelijk contract en 'perspectiefrijke', bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten met een vast contract. Uit de voorstudie die SEO voor dit advies opstelde, is gebleken dat iets minder dan een kwart van alle arbeidsmigranten die in de periode 2006-2022 naar Nederland kwamen, een kwetsbare arbeidsmarktpositie heeft. Van de arbeidsmigranten die na tien jaar nog in Nederland verblijven, verdient ongeveer de helft nog steeds minder dan 130% van het wettelijk minimumloon. Dat betekent feitelijk dat zij langdurig in een financieel kwetsbare positie verkeren en 'chronisch kwetsbaar' zijn. Het bestaan van scheidslijnen is niet alleen voor arbeidsmigranten zelf problematisch, maar baart ook zorgen vanuit het bredere belang van de samenleving. Structurele ongelijkheid zet de sociale samenhang immers onder druk.

Typologie van arbeidsmigranten op basis van verblijfsduur en perspectief op ontwikkeling



Vier pijlers van samenleven

Er zijn vier pijlers die belangrijk zijn om te kunnen meedoen in onze samenleving: Nederlands leren, rechten en plichten (kennen en kunnen uitoefenen), ontwikkeling op werkgebied en elkaar ontmoeten. De pijlers zijn onderling met elkaar verbonden en vormen samen het mechanisme dat goed samenleven mogelijk maakt.

1. Nederlands leren: begrip van het Nederlands is essentieel om goed te kunnen communiceren met de overheid, maatschappelijke organisaties en andere burgers.

2. Rechten en plichten: een goed begrip van rechten en plichten is onmisbaar om je rechten te kunnen halen en je verantwoordelijkheden als burger te kunnen nemen. Denk aan zaken als het afsluiten van een ziektekostenverzekering, het

aangeven van een geboorte en het doen van belastingaangifte. Snel de juiste informatie en ondersteuning verstrekken kan voorkomen dat arbeidsmigranten van het ene probleem in het andere rollen.

3. Ontwikkeling op werkgebied: het is belangrijk dat mensen tot aan hun pensioen gezond, gemotiveerd en productief werk kunnen doen. Duurzame inzetbaarheid van arbeidsmigranten komt niet alleen het welzijn van arbeidsmigranten ten goede, maar ook de samenleving als geheel: dankzij een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en dankzij lagere maatschappelijke kosten door verminderde uitval van mensen en een lagere druk op sociale voorzieningen.

4. Elkaar ontmoeten: door regelmatige contacten ontstaan verbindingen tussen mensen en kunnen sociale netwerken met gedeelde waarden – en daarmee wederzijds begrip – ontstaan. Het gaat daarbij zowel om relaties tussen mensen met een gedeelde identiteit ('banden') als relaties tussen mensen met een andere achtergrond ('bruggen'). Dit vergt inspanningen van arbeidsmigranten en van de ontvangende samenleving.

Bij investeringen in de vier pijlers moet langs de assen van 'verblijfsduur' en 'perspectief op ontwikkeling' gekeken worden naar welke beleidsmatige inzet wanneer voor welke groep nodig is. Niet alles is namelijk op ieder moment voor elke groep nodig. Het ligt bijvoorbeeld niet voor de hand om arbeidsmigranten die hier eenmalig seizoenswerk komen verrichten, of die hier kortstondig als kenniswerker binnen een internationaal bedrijf worden gedetacheerd, proactief te stimuleren tot het volgen van cursussen Nederlands of ervoor te zorgen dat zij maximaal gebruik kunnen maken van de beschikbare faciliteiten voor een leven lang leren. Maar het is wel zinvol om ook deze groepen actief te informeren over en praktisch te ondersteunen bij het kennen en kunnen uitoefenen van hun rechten en plichten. Dat is immers voor iedereen die hier komt werken, ongeacht de verblijfsduur, van belang.

Aanbevelingen

Aanbeveling 1 (aan Rijksoverheid en werkgevers): garandeer taalonderwijs voor arbeidsmigranten en stimuleer dat de sociale partners hierover concrete afspraken maken in cao's. Werkgevers: betaal mee

Arbeidsmigranten hebben in de praktijk beperkt toegang tot het reguliere taalaanbod. In recent onderzoek schat 55% van de arbeidsmigranten de eigen kennis van de Nederlandse taal als slecht tot zeer slecht in.³ De Rijksoverheid dient zorg te dragen voor goed taalonderwijs voor iedereen, dus ook en nadrukkelijk voor arbeidsmigranten. Daarnaast zouden alle werkgevers moeten meebetalen aan taalonderwijs. Zij halen immers arbeidsmigranten naar Nederland en verdienen daar goed aan. Investeren in taalonderwijs is een cruciaal onderdeel van goed werkgeverschap.

Aanbeveling 2 (aan Rijksoverheid en gemeenten): informeer álle arbeidsmigranten vanaf dag 1 en daarna structureel over rechten en plichten, in een voor hen begrijpelijke taal

Alle arbeidsmigranten – zowel de lager betaalden met een onzekere arbeidsmarktpositie als de meer verdienenden met een zekerder positie – zouden al vóór hun komst naar Nederland én meer structureel daarna informatie en ondersteuning moeten krijgen over en bij het leren kennen en uitoefenen van hun rechten en plichten (in een voor hun begrijpelijke taal).

De Rijksoverheid en gemeenten zouden samen moeten bepalen over welke rechten en plichten arbeidsmigranten al voor hun komst naar Nederland zouden moeten worden geïnformeerd. Omdat werkgevers in die fase al contact met arbeidsmigranten hebben, ligt het voor de hand dat zij die informatie verschaffen.

Aanbeveling 3 (aan Rijksoverheid en werkgevers): Zorg ervoor dat ook arbeidsmigranten zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen, maak daarvoor concrete afspraken in cao's en handhaaf die

Met name arbeidsmigranten met een lager inkomen en een tijdelijk contract of uitzendovereenkomst hebben beperkte toegang tot het uitgebreide en diverse ondersteuningsaanbod voor opleiding en ontwikkeling. Het gevaar dreigt dat zij op den duur uitvallen, door gebrekkige bijscholing of door arbeidsongeschiktheid, wat niet goed is voor mensen zelf én de samenleving. Bovendien kan gerichte scholing eraan bijdragen dat arbeidsmigranten ingezet kunnen worden in sectoren en beroepen waar tekorten zijn.

We roepen de Rijksoverheid op nog meer te stimuleren dat werkgevers de loopbaanontwikkeling van hun migrantenmedewerkers proactiever ondersteunen. Werkgevers zouden vaker goed werkgeverschap in acht moeten nemen en alle arbeidsmigranten na tenminste één jaar verblijf in Nederland of, op verzoek van de arbeidsmigrant zelf al eerder, actief bij hun loopbaanontwikkeling moeten ondersteunen.

Aanbeveling 4 (aan Rijksoverheid en gemeenten): zet veel meer in op onderling contact, onder andere door maatschappelijke organisaties structureel te financieren

Arbeidsmigranten en Nederlanders leven vaak langs elkaar heen. Beide groepen moeten meer worden verleid elkaar te ontmoeten.

We roepen de Rijksoverheid en gemeenten op om op fysieke plekken niet alleen informatie en praktische ondersteuning te bieden, maar daar ook laagdrempelige activiteiten te organiseren die voor iedereen toegankelijk zijn, ook voor mensen die net gearriveerd zijn.

Daarnaast zou het Rijk via gemeenten maatschappelijke organisaties, die (ook) laagdrempelige ontmoetingen tussen Nederlanders en arbeidsmigranten organiseren, meer structurele financiële ondersteuning moeten bieden.

Aanbeveling 5 (aan de Rijksoverheid): richt een Nationaal Programma Samenleven in

De maatschappelijke urgentie voor samenleefbeleid is groot en dat is een verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen. Daarom is een structureel intensievere samenwerking nodig tussen Rijksoverheid, gemeenten, werk- en opdrachtgevers en maatschappelijke organisaties. De Rijksoverheid heeft hierin de regierol. We pleiten daarom voor de inrichting van een *Nationaal Programma Samenleven* met een minimale looptijd van tien jaar.

Dit programma zou de sociale samenhang in gemeenten, wijken en buurten moeten verstevigen door lokaal te investeren in de vier pijlers: taal- en andere basisvaardigheden, het kennen en kunnen uitoefenen van rechten en plichten, ontwikkeling op werkgebied en elkaar ontmoeten.

Daarnaast roepen we de Rijksoverheid op om samenleefbeleid integraal onderdeel te maken van algemeen beleid. Dit vraagt om maatwerk dat recht doet aan lokale en regionale vraagstukken en uitdagingen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	9
1.1 Samenleven: een gedeelde verantwoordelijkheid	10
1.2 Drie aandachtspunten voor samenleefbeleid	16
1.3 Onze aanpak	18
1.4 Leeswijzer	19
Hoofdstuk 2 Inzicht in verscheidenheid	21
2.1 Registratie problematisch	22
2.2 Voorstudie SEO: levensloopdynamiek arbeidsmigranten	24
2.3 Conclusie: verblijfsduur, perspectief op ontwikkeling en bindingsfactoren belangrijk voor maken van beleid	31
Hoofdstuk 3 Vier pijlers van samenleven	35
3.1 Nederlands leren	36
3.2 Rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen	37
3.3 Ontwikkeling op werkgebied	39
3.4 Elkaar ontmoeten	40
3.5 Al doende begrip ontwikkelen	41
3.6 Conclusie: pijlers als mechanisme van samenleven	42
Hoofdstuk 4 Perspectieven van arbeidsmigranten	44
4.1 Nederlands leren	45
4.2 Rechten en plichten	50
4.3 Ontwikkeling op werkgebied	54
4.4 Elkaar ontmoeten	58
4.5 Conclusie	61
Hoofdstuk 5 Huidige inspanningen	65
5.1 Onvoldoende toegang tot taalaanbod	66
5.2 Te weinig aandacht voor rechten en plichten	70
5.3 Beperkte toegang tot leren en ontwikkelen	77
5.4 Gescheiden werelden	84
5.5 Conclusie	88
Hoofdstuk 6 Slotbeschouwing en aanbevelingen	95
6.1 Samenleefbeleid is nodig voor de lange termijn	96
6.2 Vier pijlers van samenleven	98
6.3 Uitgangspunten voor samenleefbeleid	99
6.4 Aanbevelingen	101
Referenties	108
Gesprekspartners	115



Hoofdstuk 1

Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de achtergrond, context, afbakening, focus en meerwaarde van dit advies.

1.1 Samenleven: een gedeelde verantwoordelijkheid

Migratie is een onlosmakelijk onderdeel van onze samenleving. Migranten komen uit alle delen van de wereld en om uiteenlopende redenen naar ons land: voor bescherming, de liefde of werk. Daardoor is Nederland steeds diverser geworden (WRR, 2020).⁴ Ook tussen en binnen nieuwe migrantengroepen is de diversiteit toegenomen, bijvoorbeeld als het gaat om herkomst, verblijfsduur, sociaaleconomische status en maatschappelijke positie. De WRR spreekt in dit verband van 'superdiversiteit'.

Daarnaast is er meer verscheidenheid tussen, en binnen, gemeenten, omdat migranten niet in gelijke mate over ons land verspreid wonen en werken.⁵ Immigranten vestigen zich van oudsher vooral in grote steden en gemeenten rondom grote steden. Maar de laatste jaren vestigen migranten zich ook steeds vaker in plattelandsgemeenten.⁶ Sommige gemeenten zijn heel divers, in andere wonen veel migranten uit specifieke herkomstlanden en in weer andere wonen voornamelijk mensen die in Nederland geboren en getogen zijn. Dat betekent dat de vraagstukken en uitdagingen lokaal verschillend kunnen zijn. De WRR geeft als voorbeeld dat in expatgemeenten (zoals Amstelveen, Wassenaar, Voorschoten), tuinbouwgemeenten (zoals Westland, Zeewolde, Horst aan de Maas) en grensgemeenten (zoals Vaals, Kerkrade, Terneuzen) vooral vraagstukken van sociale samenhang spelen, terwijl het in sommige steden (zoals Utrecht, Eindhoven, Arnhem) vooral om arbeidsdeelname gaat en in grote steden (zoals Amsterdam, Rotterdam, Den Haag) vaker om beide.⁷ De toegenomen verscheidenheid geldt ook op het gebied van huisvesting. Met name arbeidsmigranten uit de EU met een laag inkomen starten vaak in een woning die ze met andere huishoudens delen en ze blijven daar vaak ook langer wonen. Bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten van buiten de EU daarentegen betrekken vaker direct een particuliere woning en blijven over het algemeen ook zelfstandig wonen.⁸

Verrijking

De toegenomen diversiteit verrijkt onze samenleving op vele manieren. Omgaan met mensen uit verschillende culturen, het kennismaken van hun perspectieven en leren van hun ervaringen verbreedt het eigen blikveld, leidt tot nieuwe inzichten en stelt mensen in staat beter om te gaan met veranderende omstandigheden. Diversiteit kan ook een motor voor economische vooruitgang zijn. Arbeidsmigranten vergroten de werkzame beroepsbevolking, kunnen met nieuwe of andere kennis en vaardigheden bijdragen aan de arbeidsproductiviteit en technologische ontwikkeling en innovatie stimuleren. Als er blijvend in ze wordt geïnvesteerd, zijn arbeidsmigranten in Nederland een potentiële bron voor de banen van de toekomst.⁹ Bedrijven waar mensen met verschillende culturele en

etnische achtergronden werken, blijken beter in staat creatieve oplossingen te bedenken voor complexe problemen.¹⁰ Ook besteden arbeidsmigranten een deel van hun inkomen in Nederland, waarmee ze bijdragen aan de vraag naar goederen en diensten. En ze betalen belasting in Nederland, waardoor ze bijdragen aan de betaalbaarheid van onze verzorgingsstaat.¹¹

Uitdagingen

Maar de toegenomen diversiteit brengt ook uitdagingen met zich mee. Niet alleen op het gebied van registratie, huisvesting en veiligheid,¹² ook voor het samenleven. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (de 'Commissie Roemer') maakte duidelijk dat veel arbeidsmigranten niet zelfredzaam zijn in onze samenleving.¹³ Velen zijn op verschillende vlakken (werk, huisvesting, zorgverzekering) afhankelijk van hun werkgever. Ze beheersen de Nederlandse taal vaak niet of beperkt, zijn niet op de hoogte van de Nederlandse regelgeving, weten de juiste instanties niet te vinden, kennen de Nederlandse gebruiken nog niet goed en hebben lang niet altijd een sociaal netwerk om op terug te vallen.¹⁴ Dat staat haaks op het uitgangspunt van de Nederlandse wet- en regelgeving, die uitgaat van een zelfredzame burger, die zijn eigen weg vindt op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de Nederlandse samenleving, en die voor zichzelf opkomt als zaken niet naar wens verlopen.¹⁵

Net als de WRR heeft de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 erop gewezen dat de groeiende diversiteit van de bevolking gevolgen kan hebben voor de sociale samenhang. De Staatscommissie schetst vier mogelijke algemene scheidingslijnen in de samenleving: tussen mensen met verschillende opleidingsniveaus, tussen mensen met en zonder migratieachtergrond, tussen jongere en oudere generaties en tussen regio's in het land. De Staatscommissie betoogt dat in 'migrantengemeenschappen' diverse uitdagingen samenkomen wat betreft verschillen in opleiding, inkomen, gezondheid en huisvesting. Opeenstapeling van ongelijkheden op diverse terreinen kan leiden tot een steeds schevere maatschappelijke verdeling van welzijn. Dat werkt door in de sociale samenhang. Het verhindert dat iedereen gelijke kansen heeft. Dat maakt een samenleving uiteindelijk minder leefbaar, veilig en welvarend en kan op termijn zelfs tot maatschappelijke ontwrichting leiden.¹⁶ Of, zoals de WRR het zegt:¹⁷

'Er is (...) een risico van versplintering, van het uit elkaar vallen van de samenleving in tal van kleinere groepen die houvast zoeken in hun eigen identiteit en met de ruggen naar elkaar komen te staan. (...) Buurtbewoners kennen en herkennen elkaar minder en geven aan zich minder thuis te voelen naarmate er in de buurt meer verscheidenheid en verloop is.'

De toegenomen diversiteit brengt, nationaal en lokaal, dus uitdagingen met zich mee voor het samenleven. En het leidt tot bezorgdheid in de samenleving over migratie. Die bezorgdheid is er over asielzoekers en vluchtelingen, maar ook over arbeidsmigranten. De geleidelijke uitbreiding van de EU sinds het begin van deze eeuw heeft geleid tot een forse toename van het aantal arbeidsmigranten uit

andere EU-lidstaten dat jaarlijks naar Nederland komt. In 2006 kwamen er nog geen 20.000 arbeidsmigranten naar Nederland, in 2022 waren dat er bijna 70.000.¹⁸ Vanwege het vrije verkeer gelden er voor hen geen belemmeringen om hier te werken. Afhankelijk van gebruikte definities, bronbestanden en peilmomenten, lopen de schattingen van het aantal arbeidsmigranten dat momenteel in Nederland verblijft uiteen van iets meer dan 200.000 tot 800.000. Mede door de sterke toename van het aantal arbeidsmigranten is, net als voor asielmigratie, ook voor arbeidsmigratie het beeld ontstaan dat het 'ons overkomt'. En er is een brede wens om er meer 'grip' op te krijgen.¹⁹ Dat heeft niet alleen te maken met de aantallen, maar ook met de misstanden rondom arbeidsomstandigheden, zorgverlening, huisvesting en beloning.²⁰ Die schaduwkant manifesteert zich in buurten en wijken waar veel arbeidsmigranten wonen en kan grote sociaalmaatschappelijke impact hebben op lokale gemeenschappen.²¹

De WRR en de Staatscommissie hebben gewezen op de gevolgen van de toegenomen diversiteit voor de sociale samenhang in brede zin. Wij gaan in dit advies nader in op het maatschappelijk belang van een goede inbedding in onze samenleving van een specifieke migrantengroep: arbeidsmigranten en hun gezinsleden. Het advies maakt deel uit van ons programma 'Migratie en lokaal bestuur', waarmee we meer inzicht willen krijgen in knelpunten op het gebied van migratie die lokaal worden ervaren.²² Voordat we ingaan op het maatschappelijk belang van investeren in samenleven, verduidelijken we wat we onder 'sociale samenhang' en 'inbedding' verstaan en wat onze definitie van 'arbeidsmigrant' is.

Sociale samenhang is een breed begrip, dat op vele manieren kan worden omschreven. Het gaat vooral om betrokkenheid en verbinding tussen mensen onderling, om solidariteit en gemeenschapsgevoel. Belangrijke ingrediënten van sociale samenhang zijn contacten en ontmoetingen, het bestaan van sociale netwerken, wederzijdse hulprelaties en sociale activiteiten. Het gaat daarbij niet alleen om feitelijk gedrag (zoals hoe vaak mensen contact hebben met elkaar), maar ook over gedeelde normen en beleving (zoals de mate waarin mensen zich verbonden voelen met hun buurt).²³ Onder **inbedding** verstaan we de mate waarin mensen onderdeel uitmaken van en meedoen in de (lokale) samenleving.

Net zo min als dé Nederlander, bestaat dé arbeidsmigrant niet. Er zijn tal van verschillen tussen en binnen groepen arbeidsmigranten. Verschillen naar achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht, nationaliteit en burgerlijke staat. Maar ook naar juridische status, opleidingsniveau, positie op de arbeidsmarkt, regio's en plaatsen waar mensen wonen en werken, de sectoren waarin ze werken, en hoelang men (uiteindelijk) in Nederland blijft.

We gebruiken de term **arbeidsmigrant** voor álle migranten die naar Nederland komen om te werken.²⁴ Het gaat dus niet alleen over migranten die ongeschoold of praktisch geschoold werk doen tegen een loon dat op of iets boven het minimum ligt. Een 'kennismigrant' is ook een 'arbeidsmigrant'. En arbeidsmigranten komen niet alleen uit andere EU-lidstaten, maar ook van buiten de EU.

De vraag die we in dit advies beantwoorden is:

Hoe kunnen arbeidsmigranten en hun gezinsleden – rekening houdend met de grote diversiteit onder deze groep – beter worden ingebed in de Nederlandse samenleving?

Dit advies gaat dus niet over de bijdrage die arbeidsmigranten leveren aan de Nederlandse economie, of over de vraag wat voor arbeidsmigratie wel of niet wenselijk is. Over die vragen heeft de Adviesraad eerder geadviseerd en zijn andere studies verschenen.²⁵

Investeren in samenleven: een urgent en gedeeld maatschappelijk belang

Dat de sociale samenhang onder druk staat, komt natuurlijk niet alleen door de toegenomen diversiteit. We moeten waken voor wat Hein de Haas de 'culturalisering' van maatschappelijke vraagstukken noemt.²⁶ Dat betekent dat zaken als krapte op de woningmarkt, bestaansonzekerheid, maar ook de ervaren erosie van het gevoel van verbondenheid in de samenleving, worden toegeschreven aan migranten, terwijl andere oorzaken onderbelicht blijven. Tegelijkertijd moeten de zorgen in de samenleving over de negatieve sociaal-maatschappelijke effecten van (arbeids)migratie serieus worden genomen en geadresseerd. Niet door eventuele wrijvingen tussen arbeidsmigranten en andere buurtbewoners te benadrukken, te vergroten en hun belangen tegenover elkaar te plaatsen. Maar door uit te zoeken waar de belangen van arbeidsmigranten en die van de samenleving als geheel elkaar overlappen en op die raakvlakken te investeren in samenleven.

Rechten én plichten

Investeren in samenleven is om drie redenen van groot belang. In de eerste plaats is het belangrijk voor individuele arbeidsmigranten die hier komen werken en wonen. Om goed hun weg te kunnen vinden, moeten ze weten hoe dingen in Nederland geregeld zijn en wat er wel of juist niet van hen wordt verwacht in contacten met de overheid, gemeente, werkgever, maatschappelijke organisaties en buurtgenoten. Het gaat hierbij om *rechten én plichten*, zodat arbeidsmigranten niet alleen hun rechtspositie kunnen verbeteren, maar ook beter in staat zijn hun verantwoordelijkheden als nieuwe burger in onze samenleving op zich te nemen. Bij *rechten* gaat het niet alleen om het bieden van goede informatie over en ondersteuning bij het verkrijgen van werkgerelateerde rechten als het recht op

een veilige werkplek, normale werktijden, correcte beloning, goede secundaire arbeidsvoorwaarden of een werkloosheidsuitkering. Om volledig te kunnen meedoen in onze samenleving is het minstens zo belangrijk dat arbeidsmigranten goed worden geïnformeerd over het bestaan van en ondersteund worden bij het doen van een beroep op sociale zekerheidsrechten en publieke voorzieningen als toeslagen, gratis juridisch advies, schuldhulpverlening, maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp, kinderopvang etc. En om ze te informeren over hun burgerschapsrechten zoals actief en passief kiesrecht voor het geval ze later Nederlander worden.

"Ook arbeidsmigranten hebben wettelijke en morele verantwoordelijkheden als nieuwe burgers van onze samenleving."

Met rechten komen *plichten*. Ook arbeidsmigranten hebben wettelijke en morele verantwoordelijkheden als nieuwe burgers van onze samenleving. Denk aan de verplichte registratie in de Basisregistratie Personen (BRP) bij een voorgenomen verblijf van langer dan vier maanden, het verplicht afsluiten van een ziektekostenverzekering en het betalen van inkomsten- en gemeentelijke belasting(en). Naast het bestaan van die (wettelijke) administratief-financiële verplichtingen mag van arbeidsmigranten als nieuwkomers worden verwacht dat ze zich openstellen voor contacten met andere burgers en actief meedoen in onze samenleving: op het werk, in de buurt, bij een vereniging of sportclub, op de school van de kinderen. Op al die verschillende plekken waar het maatschappelijk leven zich afspeelt, maken arbeidsmigranten net als andere nieuwkomers kennis en raken ze vervlochten met 'onze' samenleving. Het is in het contact met anderen dat zij, al doende, deelgenoot worden van 'de' Nederlandse cultuur en gevormd worden tot nieuwe burgers van Nederland. Dat vraagt om een proactieve, positieve en nieuwsgierige grondhouding, zowel bij hen als vanuit de ontvangende samenleving.

Gelijke kansen

Het beter inbedden van arbeidsmigranten is, ten tweede, ook een bredere, *urgente maatschappelijke opgave*. Zonder sociaal beleid bestaat het gevaar dat steeds meer arbeidsmigranten langdurig in een economische en sociaalmaatschappelijke achterstandspositie terechtkomen. Dat kan leiden tot een verdergaande verloedering van stadsdelen, wijken en buurten, bestaande gevoelens van vervreemding bij andere inwoners vergroten, de bezorgdheid in de samenleving over migratie in algemene zin voeden en de sociale samenhang verder onder druk zetten. In een samenleving die steeds diverser wordt, is het dus ook vanuit breder maatschappelijk perspectief noodzakelijk en verstandig maximale inspanningen te verrichten om ervoor te zorgen dat mensen elkaar kunnen ontmoeten, verstaan en begrijpen. Die inspanningen zijn bijvoorbeeld gericht op taalles mogelijk maken, goede, betrouwbare en toegankelijke informatie verschaffen over rechten en plichten én arbeidsmigranten ondersteunen bij het kunnen halen van hun rechten en het nemen van hun verantwoordelijkheden. Zo ontstaat perspectief op

ontwikkeling en dat is essentieel voor (arbeids)migranten om sociale verbindingen met anderen aan te gaan en duurzaam te kunnen meedoen in onze samenleving. Sociale samenhang is onontbeerlijk voor het goed functioneren van een samenleving en die samenhang kan worden bevorderd door mensen gelijke kansen te bieden.²⁷ Niet door het opnieuw invoeren van doelgroepenbeleid. Dat kan immers leiden tot gevoelens van weerstand tegen die groepen vanuit de bredere samenleving. Wel door te investeren in samenleven. Want dat kan bijdragen aan het verminderen van sociaalculturele spanningen.²⁸

Potentiële welvaart

Ten derde is investeren in samenleven cruciaal om het volle potentieel te benutten van de bijdrage die (arbeids)migranten kunnen leveren aan onze welvaart. Arbeidsmigranten leveren een onmisbare bijdrage aan onze economie. Diverse sectoren (zoals de land- en tuinbouw, logistiek, vleesverwerkende industrie, horeca) zijn in belangrijke mate afhankelijk van de inzet van arbeidsmigranten. Werkgevers plukken nu de vruchten van arbeidsmigratie. Zonder arbeidsmigranten zouden veel sectoren en bedrijven in de problemen komen. Maar heel Europa vergrijst. In sommige landen waar veel arbeidsmigranten vandaan komen, zoals Polen en Roemenië, slaat de vergrijzing inmiddels harder toe dan in Nederland. Op termijn zal daardoor het arbeidspotentieel uit andere EU-landen afnemen. Voor werkgevers is het dus van belang dat Nederland een aantrekkelijk land voor arbeidsmigranten blijft.²⁹ Daarom hebben zij een belangrijke rol te spelen bij het inbedden van arbeidsmigranten in onze samenleving.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Deze drie redenen dienen zowel het belang van (arbeids)migranten als dat van de ontvangende samenleving, en daarom is investeren in samenleven een *gedeelde verantwoordelijkheid*. Dat vraagt dus ontvankelijkheid en inspanningen van arbeidsmigranten én de ontvangende samenleving. Samenleven is geen abstract begrip, maar een alledaagse realiteit in onze straten, wijken en buurten. Dat is tweerichtingsverkeer. Mensen kunnen alleen aan een toekomst in een nieuw land bouwen als zowel zijzelf als die samenleving daar ontvankelijk voor zijn. Omdat we die wederkerigheid willen benadrukken, spreken we in dit advies over 'samenleven' in plaats van 'integratie'. Die wederkerigheid is geen gegeven, maar vergt doorlopende aandacht en inspanningen.

1.2 Drie aandachtspunten voor samenleefbeleid

Er zijn drie aandachtspunten als het gaat om (het verbeteren van de) inbedding van arbeidsmigranten in onze samenleving, namelijk dat er:

- geen inburgeringsplicht kan worden opgelegd aan arbeidsmigranten uit de EU
- een groot aantal partijen betrokken is bij dit vraagstuk
- grote verschillen zijn qua verblijfsduur.

Geen inburgeringsplicht, wel mogelijkheden

Om het samenleven in goede banen te leiden heeft Nederland eind jaren '90 inburgeringsbeleid ontwikkeld. Dat is sindsdien veelvuldig aangepast, maar het doel is altijd geweest dat inburgeringsplichtige migranten zo snel mogelijk 'volwaardig' deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Daarvoor worden het leren van de Nederlandse taal en het verwerven van een eerste inzicht in de Nederlandse maatschappij, normen en waarden, het politieke bestel en de arbeidsmarkt noodzakelijk geacht. Die verplichte inburgering geldt alleen voor asiel- en gezinsmigranten van buiten de EU die zich langdurig in Nederland willen vestigen. Voor andere migrantengroepen zoals arbeidsmigranten en hun gezinsleden geldt die verplichting niet. Als zij uit de EU komen mag hen geen inburgerings*plicht* worden opgelegd, omdat zij als EU-burger gebruik maken van het recht om zich vrij te verplaatsen en te verblijven binnen de EU.³⁰ Ruim de helft van alle arbeidsmigranten die naar Nederland komen, komt uit de EU.³¹ Hun status van EU-burger betekent echter niet dat er op het gebied van samenleven niets mogelijk is voor deze groep. Het is zowel in het belang van de arbeidsmigranten zelf als dat van de samenleving als geheel dat arbeidsmigranten beter lokaal ingebed raken. We pleiten er daarom voor om alle arbeidsmigranten, dus ook de EU-burgers onder hen, actief te informeren en te ondersteunen bij het wegwijs raken in de samenleving. Algemene voorzieningen die bedoeld zijn om mensen te laten meedoen in de samenleving zouden om die reden ook voor hen *toegankelijk* moeten worden.

Wie doet wat?

Het tweede belangrijke aandachtspunt bij het nadenken over mogelijkheden om arbeidsmigranten beter in te bedden is de vraag wie daarvoor verantwoordelijk is of zou moeten zijn. We benadrukten al dat samenleven een gedeelde verantwoordelijkheid is. Dat betekent in de eerste plaats dat arbeidsmigranten daar ook zelf een verantwoordelijkheid in hebben, door Nederlands te leren, de eigen leefwereld uit te breiden en actief mee te doen in onze samenleving. Dat is de *return investment* richting de ontvangende samenleving die we van hen mogen verwachten. Maar deze eigen verantwoordelijkheid van arbeidsmigranten moet wel worden gestimuleerd en ondersteund. Ook vanuit de ontvangende samenleving zijn dus inspanningen nodig. Hiervoor kan niet alleen naar de overheid (het Rijk en gemeenten) worden gekeken. Ook werkgevers hebben hierin hun rol te pakken. Zij hebben immers veel baat bij de inzet van arbeidsmigranten. Zij vormen

bovendien vaak het eerste aanspreekpunt voor arbeidsmigranten die naar Nederland komen. Ook maatschappelijke organisaties spelen een belangrijke rol: bij het wegwijs maken in en betrekken van (arbeids)migranten bij onze samenleving. Omdat er zo veel verschillende partijen bij dit maatschappelijke vraagstuk betrokken zijn, bestaat het gevaar dat uiteindelijk niemand zich echt verantwoordelijk voelt. Daarom gaan we verderop in op de vraag van wie, wanneer, voor welke groep(en) welke inspanningen mogen worden verwacht. Dat laat ook meteen de uitdaging zien. Met alleen *beleid* komen we er niet: samenleven is vooral een kwestie van doen, en dat doe je met z'n allen.

Het vraagstuk (en de fictie) van tijdelijkheid

Sommige arbeidsmigranten verblijven maar kort in Nederland, anderen zijn hier langer of blijven hier wonen. De verblijfsduur van migranten hangt onder andere samen met migratiemotief en herkomst. De WRR constateerde eerder dat zich twee tendenzen voordoen als het gaat om de verblijfsduur van (arbeids)migranten in Nederland.

Enerzijds is sprake van een toenemende 'vlottendheid' of '*liquid migration*'. Dat houdt in dat migranten die naar Nederland komen, hier steeds korter blijven. Het verblijf van steeds meer passanten stelt de samenleving voor grote uitdagingen, omdat instituties, scholen, werkgevers en maatschappelijke organisaties daar niet op zijn ingericht. Dat geldt ook voor de woningmarkt.

Anderzijds constateerde de WRR de tendens dat met name steeds meer Oost-Europese arbeidsmigranten zich uiteindelijk permanent in Nederland lijken te vestigen.³² Gegevens van het CBS laten zien dat een derde van de arbeidsmigranten uit de EU (die zich bij de gemeente als ingezetene hebben geregistreerd) na vijf jaar nog in Nederland is. Voor arbeidsmigranten van buiten de EU geldt dat voor bijna de helft (46%).³³

"Veel arbeidsmigranten weten bij aankomst helemaal nog niet hoe lang ze willen blijven."

Het is dus zeker niet zo dat alle arbeidsmigranten zich blijvend in Nederland vestigen. Maar een substantieel deel van de arbeidsmigranten, zowel van binnen als buiten de EU, verblijft hier wel voor langere duur. En ook al zijn ze hier al vijf jaar of langer, ongeveer een derde van de EU-arbeidsmigranten heeft nog steeds te maken met tijdelijke constructies zoals flexibele werkuren, tijdelijke contracten en werk via een uitzendbureau, zo blijkt uit recent onderzoek.³⁴ Daarom is het van belang de discussie over arbeidsmigratie niet te beperken tot goed werk en goede huisvesting, maar ook te kijken naar wat dit voor het samenleven in bredere zin betekent. Het gaat dan zowel om maatschappelijke uitdagingen die de toegenomen 'vlottendheid' van de migratie met zich brengt, als om de inbedding van arbeidsmigranten die voor langere tijd in Nederland verblijven.

De uitdaging daarbij is dat veel arbeidsmigranten bij aankomst helemaal nog niet weten hoe lang ze willen blijven en dat de realiteit door veranderende

omstandigheden en onvoorziene gebeurtenissen en ontwikkelingen vaak toch anders uitpakt dan aanvankelijk gedacht.

Op basis van de verschillen in verblijfsduur spreekt men - als het over huisvesting van arbeidsmigranten gaat - over 'short'-, 'mid'- en 'longstay'. 'Shortstay' wordt dan gebruikt voor arbeidsmigranten die hier tot 12 maanden verblijven. 'Midstay' heeft betrekking op arbeidsmigranten die hier langer dan 12 maanden verblijven, maar die nog niet weten of ze zich permanent in Nederland willen vestigen. 'Longstay', ten slotte, gaat over arbeidsmigranten die zich permanent in Nederland vestigen.³⁵ Deze concepten zijn ontwikkeld omdat de behoeften van arbeidsmigranten op het gebied van wonen verschillen, afhankelijk van de duur van hun verblijf in Nederland. Die variëteit aan behoeften kan er ook zijn als het gaat om samenleven. Daarom kijken we bij de beantwoording van onze adviesvraag allereerst naar gebeurtenissen en ontwikkelingen in de levensloop van arbeidsmigranten die de kans dat ze zich hier permanent vestigen, vergroten.

1.3 Onze aanpak

Voor dit advies hebben we literatuur- en overig bronnenonderzoek gedaan en data-analyses uitgevoerd. We hebben gesprekken gevoerd met ministeries, gemeenten, uitvoeringsinstanties, werkgevers, maatschappelijke organisaties en wetenschappers. Ook hebben we via de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) een vragenlijst onder gemeenten uitgezet over hoe zij arbeidsmigranten informeren en ondersteunen. Daarnaast hebben we input geleverd voor een enquête die de Haagse Hogeschool samen met Risbo van de Erasmus School of Social and Behavioral Sciences heeft uitgevoerd onder arbeidsmigranten in Den Haag.³⁶

Over de diversiteit tussen en binnen groepen arbeidsmigranten is nog relatief weinig bekend. Daarom hebben we SEO Economisch Onderzoek (hierna: SEO) gevraagd nader onderzoek te doen naar gebeurtenissen en veranderingen in het leven van arbeidsmigranten (hun 'levenslooptdynamiek') en de invloed daarvan op hun verblijfsduur in Nederland (zie hoofdstuk 2).

Om ervaringen en suggesties voor verbetering uit de doelgroepen zelf te kunnen meenemen, hebben we vier focusgroepen met arbeidsmigranten georganiseerd. Deze vonden plaats in februari en maart 2024 in Naaldwijk, Eindhoven, Amsterdam en Waalwijk. We spraken in totaal met 29 personen, waarvan 12 mannen, 17 vrouwen, in verschillende levensfasen en met een verblijfsduur in Nederland variërend van 5 maanden tot 20 jaar. De deelnemers waren afkomstig uit Bosnië-Herzegovina, Brazilië, Duitsland, Egypte, India, Kazachstan, Mexico, Peru, Polen, Roemenië, Turkije, de Verenigde Staten en Zuid-Afrika. De enorme diversiteit onder arbeidsmigranten komt in hoofdstuk 4 tot uitdrukking in een aantal portretten. Deze zijn gebaseerd op ervaringen en inzichten die we hebben opgehaald in de focusgroepen met arbeidsmigranten zelf, gesprekken met anderen, literatuur en mediaberichten.

1.4 Leeswijzer

In dit eerste hoofdstuk hebben we de achtergrond van dit advies, de context en adviesvraag en onze aanpak beschreven. In hoofdstuk 2 gaan we nader in op de diversiteit onder arbeidsmigranten, aan de hand van de door SEO uitgevoerde voorstudie. In dat hoofdstuk stellen we ook vast dat verblijfsduur en perspectief op ontwikkeling de twee kernindicatoren zijn voor het maken van beleid. In hoofdstuk 3 behandelen we vier pijlers die voor iedereen – dus ook voor arbeidsmigranten en hun gezinsleden – belangrijk zijn om te kunnen meedoen in onze samenleving. Ook bekijken we in dat hoofdstuk hoe er vanuit de Nederlandse samenleving wordt gedacht over samenleven met arbeidsmigranten. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op die pijlers aan de hand van ervaringen, perspectieven en behoeften die arbeidsmigranten met ons hebben gedeeld. In hoofdstuk 5 schetsen we hoe arbeidsmigranten momenteel binnen die pijlers worden geholpen bij het vinden van hun weg in de Nederlandse samenleving door respectievelijk de overheid (centraal en lokaal), werkgevers en maatschappelijke organisaties en wat de uitdagingen daarbij zijn. Hoofdstuk 6 is een slotbeschouwing met aanbevelingen.

¹ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levensloopynamiëk van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, figuur 2.1, p. 10. Zie ook [Economische dynamiek en migratie | CPB.nl](#), p. 12.

² Uit gegevens van het CBS (cohort 2017) blijkt dat iets meer dan een derde van de EU-arbeidsmigranten en bijna de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU die zich als ingezetene hebben geregistreerd in de BRP vijf jaar later nog in Nederland verblijft.

³ Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2023), [De Nederlandse taalvaardigheden onder arbeidsmigranten](#), p.5.

⁴ WRR (2020), [Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving](#).

⁵ Idem, p. 11-14.

⁶ Planbureau voor de Leefomgeving (2021), [Vestigingspatronen van recente immigranten](#).

⁷ Idem, p. 98-106. De WRR onderscheidt acht verschillende typen gemeenten: Meerderheid-minderheid steden (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag), voorsteden, grootstedelijke provinciesteden (zoals Utrecht, Nijmegen, Tilburg), middelgrote gemeenten met één specifieke grote minderheidsgroep, expatgemeenten, tuinbouwgemeenten, grensgemeenten en homogene gemeenten.

⁸ Planbureau voor de Leefomgeving (2022), [Woningdelen of zelfstandig een woning huren of kopen](#).

⁹ Zie ook [Rapport 'Poolse inwoners van Rotterdam' in opdracht van de gemeente Rotterdam - Polonia.nl \(2023\)](#).

¹⁰ Ozgen, C., Nijkamp, P. & Poot, J. (2013), [The impact of cultural diversity on firm innovation: evidence from Dutch micro-data](#), *IZA J Migration* 2(18).; Parrotta, P., Pozzoli, D. & Pytlíkova, M. (2014), [The nexus between labor diversity and firm's innovation](#), *J Popul Econ* 27, 303–364.

¹¹ Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024), [Gematigde groei](#); Denkwerk (2023), [Migratie als motor](#); Adviesraad Migratie (2024), [Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart](#). Adviesrapport.

¹² Zie bijvoorbeeld [Gemeenten willen meer grip op arbeidsmigrant \(binnenlandsbestuur.nl\) \(2024\)](#).

¹³ Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020), [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan](#).

¹⁴ Idem, zie ook KIS (2023), [Stilte betekent niet 'het gaat goed'](#).

¹⁵ Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020), [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan](#), p. 15.

¹⁶ Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024), [Gematigde groei](#), p. 316.

¹⁷ Idem, p. 11, 17.

¹⁸ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, figuur 2.1, p. 10. Zie ook CPB (2024), [Economische dynamiek en migratie](#), p. 12.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld [Strengere eisen aan wie hier komt werken. - VVD, Grip op arbeidsmigratie | GroenLinks-PvdA \(groenlinkspvda.nl\)](#), [Grip op migratie \(cda.nl\)](#), [D66 - Grip op arbeidsmigratie, Immigratie en Integratie volgens het NSC -verkiezingsprogramma - Nieuw Sociaal Contract Partij Pieter Omtzigt \(nscpartij.nl\)](#), [Streng met menselijke maat; BBB over migratie | BBB \(boerburgerbeweging.nl\)](#). Zie ook [Hoofdlijnenakkoord tussen de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB | Publicatie | Kabinetsformatie \(kabinetsformatie2023.nl\)](#).

²⁰ Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020), [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.](#); Zie ook Adviesraad Migratie (2024), [Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving.](#) en [Hoofd Arbeidsinspectie: 'Meer arbeidsmigranten kunnen we niet aan.'](#), *De Volkskrant* 7 mei 2024.

²¹ Zie bijvoorbeeld [Stichting Bewonersbelangen Arbeidsmigratie](#) en [Meer arbeidsmigranten lijkt logisch, maar wat betekent dat voor jouw buurt? KRO-NCRV](#) 18 mei 2022.

²² [Werkprogramma - Programmalijnen | Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken.](#)

²³ Zie DSP-Groep (2008), [Sociale samenhang: mythe of must?](#)

²⁴ We hebben geen onderzoek gedaan naar de specifieke positie van arbeidsmigranten die als zzp'er werken. Dit advies gaat dus uitsluitend over arbeidsmigranten die in loondienst werken.

²⁵ Zie bijvoorbeeld: SEO Economisch Onderzoek (2018), [De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland.](#); SEO Economisch Onderzoek (2022), [Arbeidsmigratie in 2030. Mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's.](#); Adviesraad Migratie (2022), [Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten.](#) Adviesrapport.; Adviesraad Migratie (2021), [Naar een brede welvaartsbenadering in het arbeidsmigratiebeleid.](#) Verkenning.; Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020), [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.](#); Adviesraad Migratie (2024), [Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart.](#) Adviesrapport.

²⁶ De Haas, H. (2023). *Hoe migratie echt werkt. Het ware verhaal over migratie aan de hand van 22 mythes.* Amsterdam: Spectrum.

²⁷ [Goal 10 | Department of Economic and Social Affairs \(un.org\).](#)

²⁸ Callens, M.-S., & Meuleman, B. (2017), [Do integration policies relate to economic and cultural threat perceptions? A comparative study in Europe.](#) *International Journal of Comparative Sociology*, 58(5), 367-391.; Kaya, Serdar (2017), [Social Consequences of Securitizing Citizenship: Two-Tiered Citizenry and Anti-Immigrant Attitudes.](#) *Canadian Ethnic Studies-Etudes Ethniques Au Canada* 49(3) 27-49.; Zie ook [Waar immigranten méér gelijke rechten krijgen, blijkt de angst voor asielzoekers en migratie een stuk lager.](#) *De Volkskrant* 19 oktober 2024.

²⁹ Adviesraad Migratie (2024), [Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart.](#) p. 11, 88.

³⁰ Artikel 3, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie, artikel 21 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), Titels IV en V VWEU, artikel 45 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

³¹ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 10. Als we het in dit advies over arbeidsmigranten uit de EU hebben, bedoelen we daarmee ook arbeidsmigranten uit de EFTA-landen (IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland), omdat die zich net als EU-burgers mogen vestigen in Nederland zonder dat ze een verblijfsvergunning hoeven aan te vragen.

³² WRR (2020), [Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving.](#) p. 62-65.

³³ Zie figuur 1 in paragraaf 2.1, p. 21.

³⁴ Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekrainers in Nederland.](#) p. 7.

³⁵ Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (n.d.), [Wonen.](#)

³⁶ De Haagse Hogeschool (n.d.), [Samen meer zicht op migratie in Den Haag.](#)



Hoofdstuk 2

Inzicht in verscheidenheid

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de diversiteit onder arbeidsmigranten. We zetten de belangrijkste cijfers op een rij en analyseren in hoeverre achtergrondkenmerken en gebeurtenissen en veranderingen in het leven van arbeidsmigranten van invloed zijn op hun verblijfsduur in Nederland. Dat doen we aan de hand van een door onderzoeksbureau SEO uitgevoerde voorstudie. Dit leidt tot twee kernindicatoren voor het maken van beleid om de inbedding van arbeidsmigranten te verbeteren.

2.1 Registratie problematisch

Het is niet eenvoudig om precies te bepalen hoeveel arbeidsmigranten er naar Nederland komen en hier werken. Dat hangt af van de definitie en de bronnen die worden gebruikt.³⁷ Zo telt het CBS in de *migratiecijfers* alleen arbeidsmigranten die zichzelf als ingezetene hebben ingeschreven in de gemeentelijke Basisregistratie Personen (BRP). Dat is verplicht voor iedereen die verwacht minimaal vier maanden in Nederland te blijven. Bij arbeidsmigranten van buiten de EU waarvoor een verblijfsvergunning is aangevraagd, is dat doorgaans het geval. Maar veel werknemers uit andere EU-lidstaten, die onder het vrije verkeer van personen vallen, weten dat bij aankomst nog niet en schrijven zich niet in als ingezetene. Daarnaast is er nog een onbekend aandeel arbeidsmigranten dat zich überhaupt niet inschrijft in de BRP, noch als ingezetene, noch in het Register Niet-Ingezetenen (RNI). Er is dus sowieso sprake van een *ondermelding*.

In 2021 registreerden bijna 40.000 EU-arbeidsmigranten en een kleine 20.000 arbeidsmigranten van buiten de EU zich in de BRP als ingezetene.³⁸ Uit gegevens van het CBS (cohort 2017) blijkt dat iets meer dan een derde van de EU-arbeidsmigranten en bijna de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU die zich als ingezetene hadden geregistreerd in de BRP, vijf jaar later nog in Nederland verblijven.

Figuur 1: Verblijfsduur van in de BRP als ingezetene geregistreerde arbeidsmigranten in Nederland

Arbeidsmigranten uit de EU	Arbeidsmigranten van buiten de EU
Na 1 jr. nog in NL: 69%	Na 1 jr. nog in NL: 79%
Na 3 jr. nog in NL: 43%	Na 3 jr. nog in NL: 57%
Na 5 jr. nog in NL: 34%	Na 5 jr. nog in NL: 46%

Bron: CBS Statline (cohort 2017), bewerking Adviesraad Migratie

Het CBS stelt jaarlijks ook de Migrantenmonitor op. Daarin kunnen we (onder andere) zien hoeveel migranten er in Nederland zijn, of zij in Nederland werken en of ze zelfstandige of werknemer zijn. Het gaat hier dus om alle personen die niet in Nederland zijn geboren die op een bepaald peilmoment (in figuur 2 hierna: 31 december van het betreffende jaar) in Nederland werken. Dat zijn niet allemaal arbeidsmigranten volgens onze definitie. Dat kunnen ook migranten zijn die

(primair) voor andere redenen (studie, gezin, asiel) naar Nederland zijn gekomen en die hier vervolgens zijn gaan werken. Ook migranten die oorspronkelijk op jonge leeftijd naar Nederland zijn gekomen en die op het peilmoment in Nederland werken, vallen bijvoorbeeld onder de cijfers van de Migrantenmonitor. De data van de Migrantenmonitor geven dus een grote *overschatting* van het aantal arbeidsmigranten volgens de definitie die wij gebruiken.³⁹

Figuur 2: In Nederland werkzame migranten (Migrantenmonitor)

Migranten uit de EU	Migranten van buiten de EU	Totaal
2021: 600.360 (werknemers)	2021: 799.630 (werknemers)	2021: 1.399.980 (werknemers)
2021: 54.700 (zelfstandigen)	2021: 112.800 (zelfstandigen)	2021: 167.500 (zelfstandigen)
2022: 640.030 (werknemers)	2022: 900.710 (werknemers)	2022: 1.540.740 (werknemers)
2022: 60.500 (zelfstandigen)	2022: 121.000 (zelfstandigen)	2022: 181.500 (zelfstandigen)
2023: 656.110 (werknemers)	2023: 958.280 (werknemers)	2023: 1.614.390 (werknemers)
2023: n.n.b. (zelfstandigen)	2023: n.n.b. (zelfstandigen)	2023: n.n.b. (zelfstandigen)

Bron: Migrantenmonitor 2023

Uit de Migrantenmonitor blijkt dat rond de 40% van de EU-migranten die als werknemer voor een werkgever in Nederland werken, niet als ingezetene staat geregistreerd in de BRP. Ter vergelijking: van de migranten van buiten de EU die in Nederland werken heeft ongeveer 97% zich als ingezetene in de BRP ingeschreven.⁴⁰ Dat zoveel migranten uit de EU zich als niet-ingezetene hebben geregistreerd, is een mogelijke indicator voor een aanvankelijke focus op kort verblijf.

Net als het CBS voor het opstellen van de Migrantenmonitor, combineert SEO in analyses van arbeidsmigratie gegevens uit de BRP en de Polisadministratie. SEO identificeert alle buitenlandse werknemers die voor een in Nederland gevestigde werkgever werken. Binnen deze totale groep rekent SEO alleen de werknemers die binnen twee maanden na hun aankomst in Nederland aan het werk zijn tot de groep arbeidsmigranten. Want een migrant die op dat moment nog niet aan het werk is, kwam waarschijnlijk met een andere reden naar Nederland, is de achterliggende gedachte. SEO telde op basis van deze methode in 2019 735.000 arbeidsmigranten die op enig moment in dat jaar in Nederland bij een Nederlandse werkgever werkten, waarvan 630.000 arbeidsmigranten uit de EU en 105.000 van buiten de EU.⁴¹ Het ging hier dus alleen om werknemers, en niet om zelfstandigen. Het exacte aantal arbeidsmigranten uit de EU dat in Nederland werkzaam is, blijft

gissen omdat we niet weten welk aandeel zich überhaupt niet registreert in de BRP.⁴²

2.2 Voorstudie SEO: levenslooptdynamiek arbeidsmigranten

Een beperking van de hiervoor genoemde rekenmethodes is dat ze geen inzicht bieden in de *samenhang* tussen migratiegedrag en gebeurtenissen en veranderingen die zich voordoen op verschillende gebieden (werk, wonen, gezin) in het leven van arbeidsmigranten tijdens hun verblijf in Nederland. De grote diversiteit binnen en tussen groepen arbeidsmigranten vraagt om gedifferentieerd beleid. Kennis over in hoeverre de levensloop de lengte van het verblijf in Nederland beïnvloedt, levert aanknopingspunten op voor die differentiatie. Daarom hebben we SEO gevraagd te onderzoeken in hoeverre achtergrondkenmerken en gebeurtenissen en veranderingen in het leven van arbeidsmigranten van invloed zijn op hun verblijfsduur in Nederland.

In de voorstudie van SEO worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- 1) Wat is de samenstelling van de groepen arbeidsmigranten op basis van achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht, nationaliteit, geboorteland, burgerlijke staat, ouderschap, verblijfstitel en opleidingsniveau?⁴³
- 2) Hoe ziet de levenslooptdynamiek van de groepen arbeidsmigranten eruit vanaf het eerste moment van werk in Nederland als het gaat om veranderingen in arbeidsmarktpositie, werksector, werkregio, arbeidsrelatie, werkgever, loon, burgerlijke staat, ouderschap en huisvesting?
- 3) In hoeverre is er een samenhang tussen de achtergrondkenmerken van de groepen arbeidsmigranten en (1) de levenslooptdynamiek en (2) de verblijfsduur in Nederland?

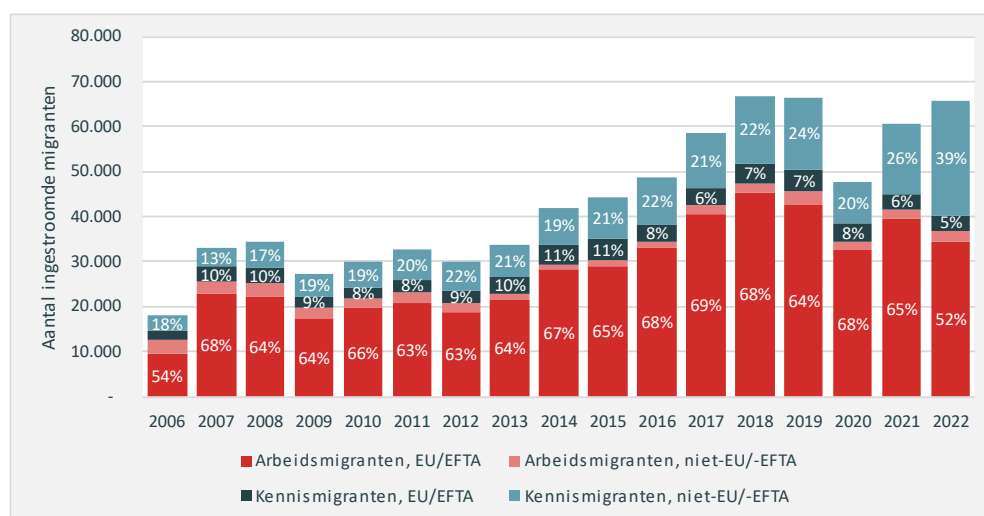
Op basis van verschillende administratieve data⁴⁴ heeft SEO constante (zoals geslacht, leeftijd bij aankomst in Nederland, nationaliteit) en variabele kenmerken (zoals burgerlijke staat, arbeidsmarktpositie en ouderschap) in kaart gebracht van alle arbeidsmigranten van 18 tot 67 jaar die in de periode 2006-2022 naar Nederland zijn gekomen. SEO maakt daarbij onderscheid tussen arbeidsmigranten en kennismigranten. Een kennismigrant is een arbeidsmigrant die voldoet aan het salariscriterium voor kennismigranten.⁴⁵ Omdat in deze paragraaf de uitkomsten van het SEO-onderzoek centraal staan, volgen we dit onderscheid hier (in tegenstelling tot in de rest van dit advies).

SEO heeft vervolgens gekeken naar gebeurtenissen op het vlak van werk, huisvesting en gezinsvorming gedurende de eerste tien verblijfsjaren in Nederland. Binnen de onderscheiden groepen arbeids- en kennismigranten kon SEO aan de hand van de factoren die het meest bepalend blijken voor de blijf- en vertrekken voor verschillende subgroepen de verwachte verblijfsduur in Nederland berekenen.⁴⁶ Hierna geven we de belangrijkste bevindingen van het SEO-onderzoek weer.⁴⁷

Sterke toename, vooral jonge mannen

Het aantal arbeidsmigranten dat jaarlijks naar Nederland komt, is sterk toegenomen, van rond de 20.000 in 2006 tot bijna 70.000 in 2022. Ruim de helft daarvan komt uit de EU.⁴⁸ Het aandeel kennismigranten uit de EU en arbeidsmigranten van buiten de EU is in die periode afgenomen, terwijl het aandeel kennismigranten van buiten de EU juist sterk is toegenomen.⁴⁹

Figuur 3: Het aantal arbeids- en kennismigranten is de afgelopen jaren sterk toegenomen, met een tijdelijke afname in 2020



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Zeven van de tien arbeidsmigranten zijn man. Bij arbeidsmigranten uit de EU is het aandeel vrouwen met 40% het hoogst.

Arbeidsmigranten zijn bij aankomst in Nederland relatief jong. In 2022 was ruim 40% van de arbeidsmigranten uit de EU en een kwart van de arbeidsmigranten van buiten de EU bij aankomst tussen de 18 en 25 jaar. Ook kennismigranten zijn relatief jong bij aankomst. De meesten zijn tussen de 25 en 35 jaar oud.

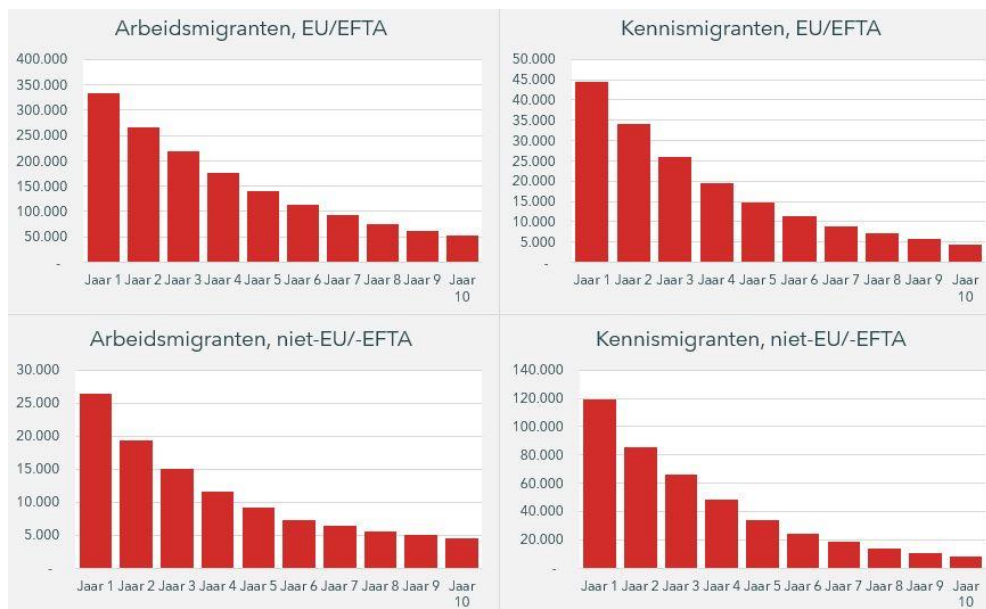
Ruim de helft van de arbeidsmigranten uit de EU heeft een Oost-Europese nationaliteit, voornamelijk Pools, Roemeens, Bulgaars en Hongaars. Ruim een kwart van de EU-arbeidsmigranten komt uit Zuid-Europa (Spanje, Italië, Portugal, Griekenland). De meeste arbeidsmigranten van buiten de EU komen uit Azië, voornamelijk uit China (arbeidsmigranten) en India (kennismigranten). Voor de onderliggende data en figuren verwijzen we naar het SEO-rapport.⁵⁰

Na tien jaar

SEO heeft voor iedere arbeidsmigrant voor de eerste tien jaar voor elk jaar de genoemde achtergrondkenmerken en levensloopgebeurtenissen in kaart gebracht. Het aantal arbeids- en kennismigranten neemt na verloop van tijd af. Dat komt doordat een deel van de migranten Nederland weer verlaat. Het komt ook doordat de data tot 2022 beschikbaar zijn en dus van de arbeidsmigranten die na 2012

arriveerden steeds minder zichtbaar is, omdat niet mogelijk is te achterhalen in hoeverre zij de volle tien jaar in Nederland zijn.

Figuur 4: Slechts een klein deel van de arbeids- en kennismigranten wordt na tien jaar nog in de registratiedata waargenomen



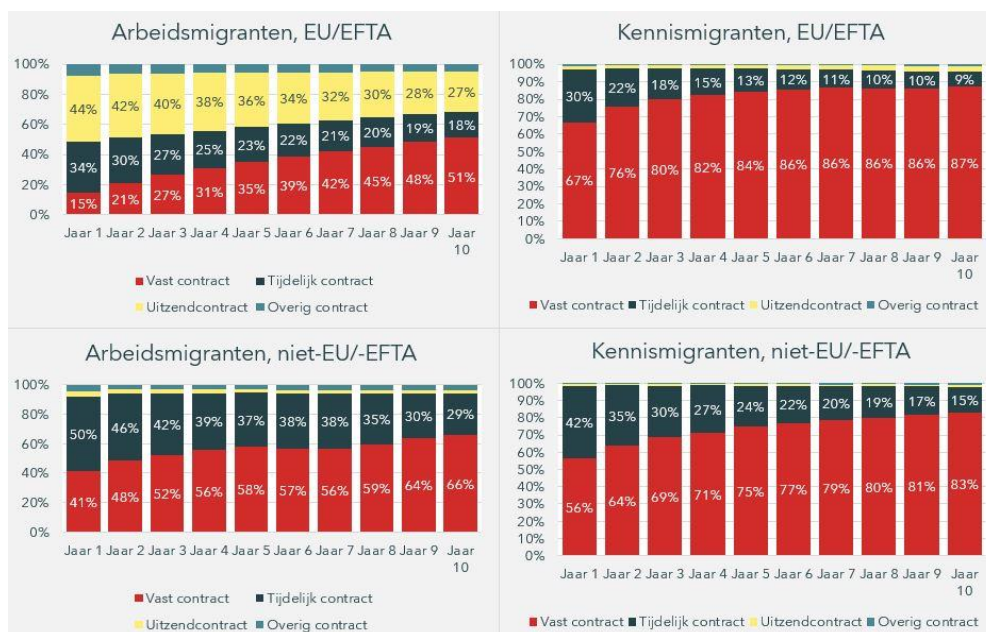
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Verschillen in arbeidsmarktpositie

De meeste arbeidsmigranten hebben een baan in loondienst. Naarmate ze langer in Nederland verblijven, neemt de kans toe dat zij als zelfstandige werken of een uitkering ontvangen, maar die groep blijft klein. Toch is er ook een aanzienlijke groep arbeids- en kennismigranten van buiten de EU die volgens de registratiegegevens (met name in de eerste jaren) zonder werk en inkomen zit.⁵¹ Een deel van deze groep had tijdens het eerste jaar wel degelijk werk, maar is dat binnen een jaar kwijtgeraakt. Voor een kleiner deel van deze groepen is gedurende het gehele eerste jaar helemaal geen inkomen uit werk geregistreerd.⁵² In het geval van arbeidsmigranten gaat het vooral om categorieën werkenden die in Nederland bijvoorbeeld werkervaring opdoen, stage lopen of diensten verrichten, maar hun inkomen (gedeeltelijk) van een werkgever in het buitenland ontvangen. Bij kennismigranten betreft het onder andere wetenschappelijk personeel dat onbezoldigd of met een beurs in Nederland werkt, migranten met een zoekjaar in Nederland en overplaatsing op grond van de ICT-richtlijn. Onder arbeids- en kennismigranten van binnen de EU is het percentage dat na één jaar zonder werk zit een stuk lager, omdat deze groep per definitie bestaat uit migranten die in de eerste drie maanden na aankomst al aan het werk waren. De 15 procent van de arbeidsmigranten die na één jaar zonder werk zit, had aanvankelijk dus wel werk, maar verloor dat in de maanden erna.⁵³

Naarmate arbeidsmigranten langer in Nederland werken, hebben zij vaker een vast contract. Maar dit verschilt sterk tussen groepen. De meeste arbeidsmigranten uit de EU beginnen als uitzendkracht. Eén jaar na aankomst heeft nog steeds 44% van deze groep een uitzendcontract. Bij arbeidsmigranten van buiten de EU komt dit nauwelijks voor. Bij arbeidsmigranten (niet-kennismigranten) van buiten de EU heeft één jaar na aankomst 91% een tijdelijk of vast contract, bij kennismigranten van buiten de EU is dat zelfs 98%. Van deze laatste groep heeft meer dan 80% ook na tien jaar een vast contract. Ter vergelijking: bij arbeidsmigranten uit de EU is dat 51%.

Figuur 5: Arbeidsmigranten uit de EU hebben veel vaker en veel langer geen vast contract dan andere arbeids- en kennismigranten

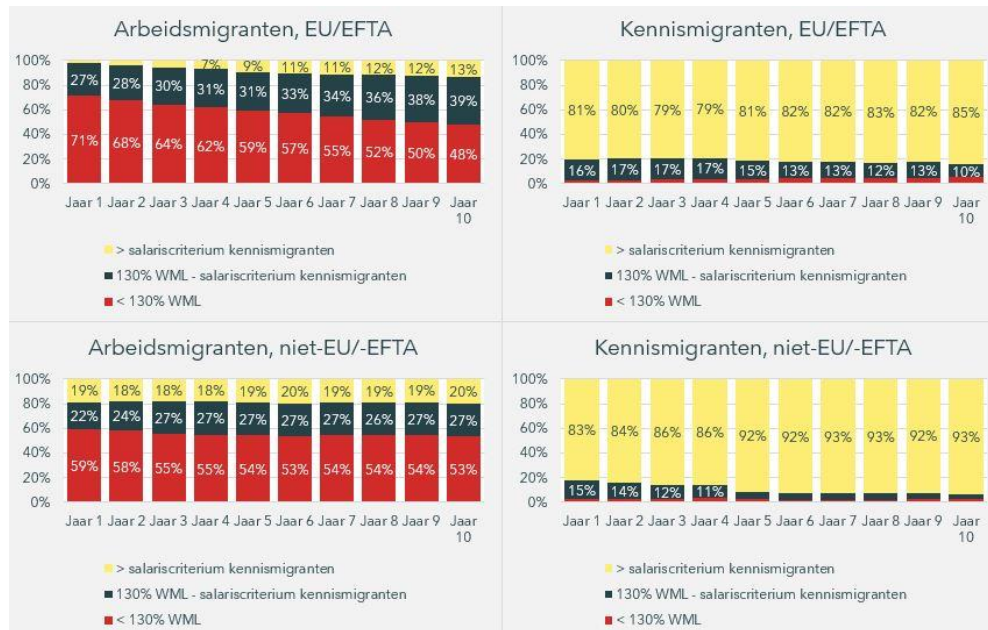


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

De meeste arbeidsmigranten uit de EU zijn werkzaam in de 'overige zakelijke dienstverlening'. Dat is de sector waar de uitzendsector onder valt. Arbeidsmigranten van buiten de EU zijn vooral werkzaam in de horeca (denk aan Aziatische koks). Kennismigranten van buiten de EU werken met name in de specialistische zakelijke dienstverlening, de ICT-sector, de groot- en detailhandel en de industrie.

De grote en langdurige verschillen in arbeidsmarktpositie tussen arbeidsmigranten uit de EU en kennismigranten van buiten de EU hebben niet alleen betrekking op het soort arbeidscontract dat ze hebben, maar zijn ook zichtbaar in het salaris. Terwijl van de kennismigranten van buiten de EU tien jaar na aankomst 86% meer dan het salariscriterium voor kennismigranten verdient, verdient bijna de helft van de arbeidsmigranten uit de EU en iets meer dan de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU na tien jaar nog steeds minder dan 130% van het wettelijk minimumloon.⁵⁴

Figuur 6: Na tien jaar in Nederland verdient de helft van de arbeidsmigranten nog steeds minder dan 130% van het wettelijk minimumloon



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2025)

Gezinsleven

De meeste arbeidsmigranten zijn ongehuwd bij aankomst in Nederland. Voor arbeidsmigranten (niet-kennismigranten) uit de EU geldt dat vaker (87%) dan voor kennismigranten van buiten de EU (56%). Als het gaat om de ontwikkeling van het gezinsleven zien we significante verschillen tussen groepen over de tijd. Na tien jaar is meer dan de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU getrouwd of woont samen met een partner. Bij de kennismigranten in deze groep is dat zelfs driekwart. Dat is een groot verschil ten aanzien van arbeidsmigranten uit de EU: van deze groep is na tien jaar een derde getrouwd of samenwonend met een partner. Velen van hen blijven dus alleenstaand. Herkomst van binnen of buiten de EU lijkt meer bepalend voor de (ontwikkeling in de) burgerlijke staat dan het inkomensniveau.

De meeste arbeidsmigranten hebben bij aankomst nog geen kinderen (in Nederland). Van de arbeidsmigranten uit de EU heeft 8% in het eerste jaar kinderen (in Nederland). Bij kennismigranten is dat percentage veel hoger (iets minder dan een kwart). Na tien jaar heeft meer dan de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU en de kennismigranten één of meerdere kinderen in Nederland. Bij arbeidsmigranten uit de EU gaat het om ongeveer 40%. Arbeidsmigranten van buiten de EU hebben dus vaker één of meerdere kinderen in Nederland dan arbeidsmigranten uit de EU.⁵⁵

Standplaats en woningbezit

De meeste arbeidsmigranten wonen in Noord- en Zuid-Holland en Noord-Brabant. In Zuid-Holland werken veel arbeidsmigranten in sectoren als de bloementeel en de tuinbouw. Kennismigranten zijn vaak werkzaam bij grote multinationals die gevestigd zijn in grote steden als Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. Ook werken er relatief veel kennismigranten in Noord-Brabant, bij bedrijven als Philips en ASML. Wat opvalt is dat in het eerste jaar van een derde van de arbeidsmigranten, zowel van binnen als van buiten de EU, niet bekend is in welke provincie ze werken. Dat zijn arbeidsmigranten die zich niet inschrijven in de BRP. Dat aandeel neemt af over tijd, maar bedraagt na tien jaar nog altijd 10%. Bij kennismigranten van binnen en buiten de EU is dit veel minder aan de orde.

De meeste arbeidsmigranten wonen in de eerste jaren dat ze in Nederland verblijven in een huurwoning. Naarmate ze langer blijven, neemt de kans toe dat ze een huis kopen, maar ook op dit punt zijn er significante verschillen tussen arbeids- en kennismigranten. Van de kennismigranten heeft na tien jaar bijna driekwart een huis gekocht. Dat aandeel ligt onder arbeidsmigranten aanmerkelijk lager (33% bij arbeidsmigranten uit de EU, 41% bij arbeidsmigranten van buiten de EU). Voor de onderliggende data en figuren verwijzen we naar het SEO-rapport.⁵⁶

Factoren die verblijfsduur beïnvloeden

Uit het onderzoek van SEO blijkt dat leeftijd, geslacht en nationaliteit een belangrijke rol spelen in de verblijfsduur.⁵⁷ Arbeidsmigranten die op jonge leeftijd naar Nederland komen, blijven gemiddeld korter. Voor kennismigranten geldt het tegenovergestelde. Vrouwelijke arbeidsmigranten blijven over het algemeen langer in Nederland dan mannen. Onder arbeidsmigranten uit de EU blijven Oost-Europeanen het langst, terwijl bij kennismigranten Zuid-Europeanen langer blijven. Bij arbeidsmigranten van buiten de EU blijven vooral Turkse arbeids- en kennismigranten en Afrikaanse arbeidsmigranten lang in Nederland. Indiase arbeids- en kennismigranten vertrekken het snelst uit Nederland.

Ook bepaalde *levensgebeurtenissen* zoals trouwen of een (geregistreerd) partnerschap aangaan, kinderen krijgen en een huis kopen, en de arbeidsmarktpositie, beïnvloeden de verblijfsduur van arbeidsmigranten in Nederland. Arbeidsmigranten die een partner krijgen, trouwen, en uiteindelijk zelfs scheiden of verweduwd raken, blijven langer dan ongehuwde arbeidsmigranten. En arbeidsmigranten met kinderen onder de achttien jaar blijven gemiddeld langer dan arbeidsmigranten zonder kinderen of met kinderen boven de achttien. Het bindingseffect van kinderen is het sterkst bij arbeidsmigranten uit de EU.

Het hebben van werk zorgt eveneens voor een grotere binding met Nederland. Zowel arbeidsmigranten met een baan in loondienst als arbeidsmigranten die als zelfstandige werken, blijven gemiddeld langer in Nederland dan arbeidsmigranten zonder baan. Maar ook binnen de groep werkende arbeidsmigranten zijn er

aanzienlijke verschillen. Opvallend is dat arbeidsmigranten met een flexibel contract gemiddeld *langer* in Nederland blijven dan arbeidsmigranten met een vast contract. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat arbeidsmigranten met een flexibel contract vaak een zwakkere positie op de arbeidsmarkt hebben en ook in het buitenland moeilijker werk kunnen vinden.

"Hoe hoger het inkomen, hoe langer arbeidsmigranten in Nederland blijven."

Ook het inkomen speelt een belangrijke rol in de verblijfsduur van arbeidsmigranten. Hoe hoger het inkomen, hoe langer arbeidsmigranten in Nederland blijven. Bijna alle arbeidsmigranten zonder inkomen vertrekken binnen tien jaar weer uit Nederland, terwijl meer dan 50% van de arbeidsmigranten en 30% van de kennismigranten na tien jaar nog in Nederland is. Bij een inkomen van 200% van het minimumloon neemt de blijfkans met 10 tot 13 procentpunt toe. Een verdere verhoging van het inkomen, tot het salariscriterium voor kennismigranten, leidt tot een extra stijging van vijf procentpunt in de blijfkans. Wisselen van baan heeft vooral een positief effect op de verblijfsduur in Nederland als die wisseling gepaard gaat met een loonsverhoging. Dat effect is het sterkst voor kennismigranten van buiten de EU. Ook verhuizen heeft een (licht) positief effect op de blijfkans. Dat effect is groter bij het verhuizen naar een koopwoning.⁵⁸

Subgroepen

Door de verschillende factoren die een sterke invloed hebben op de blijf- en vertrekkansen van arbeidsmigranten te combineren, maakt SEO zichtbaar dat er verschillende subgroepen arbeidsmigranten zijn die sterk van elkaar verschillen voor wat betreft de *verwachte* verblijfsduur in Nederland.

Om te beginnen met de groep arbeidsmigranten uit de EU: daarbinnen onderscheidt SEO drie subgroepen. De eerste en grootste (55%) subgroep van arbeidsmigranten die *na tien jaar nog in Nederland zijn*, heeft een baan, is ongehuwd, heeft geen kinderen onder de achttien jaar (in Nederland) en geen koopwoning. Deze groep blijft gemiddeld vijftien jaar in Nederland. De sterke factor wél getrouwd zijn (geweest) of een partner hebben (gehad) (aandeel 9%) laat zich gelden: deze arbeidsmigranten blijven gemiddeld vier jaar langer. De combinatie van niet (meer) werken én ongehuwd zijn of geen (geregistreerd) partner hebben doet zich andersom gelden: deze arbeidsmigranten blijven gemiddeld drie jaar.

SEO deelt de overige drie groepen (kennismigranten uit de EU en arbeids- en kennismigranten van buiten de EU) op basis van de factoren die een sterke invloed hebben op de blijf- en vertrekkansen, in vier groepen in:

- 1) Niet werkende, ongehuwde arbeids- en kennismigranten zonder koophuis
- 2) Werkende, ongehuwde arbeids- en kennismigranten zonder koophuis
- 3) Werkende, gehuwde arbeids- en kennismigranten zonder koophuis, en
- 4) Werkende, gehuwde arbeids- en kennismigranten met een koophuis.

De eerste groep vertrekt gemiddeld na twee tot drie jaar weer, omdat er weinig tot niets is dat hen bindt aan Nederland. Arbeids- en kennismigranten die wel een baan hebben, blijven doorgaans veel langer, gemiddeld acht tot elf jaar. Als zij daarnaast getrouwd zijn of een partner hebben, blijven ze gemiddeld elf tot dertien jaar. Arbeids- en kennismigranten die werken, gehuwd zijn of een (geregistreerd) partner hebben en eigenaar zijn van een koophuis blijven het langst in Nederland.⁵⁹

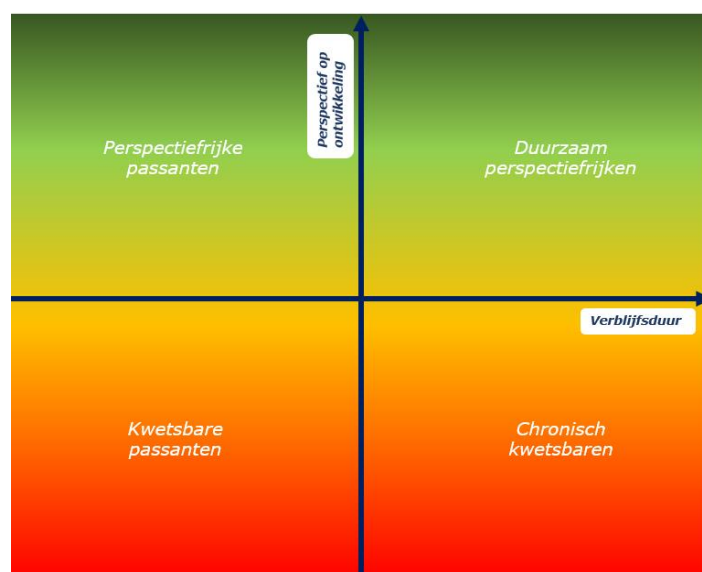
2.3 Conclusie: verblijfsduur, perspectief op ontwikkeling en bindingsfactoren belangrijk voor maken van beleid

Op basis van paragraaf 2.1 en de voorstudie die SEO heeft uitgevoerd, stellen we vast dat:

- 1) Een substantieel deel van de arbeidsmigranten na vijf jaar nog steeds in Nederland verblijft;
- 2) Er grote verschillen bestaan tussen groepen arbeidsmigranten, zowel in achtergrondkenmerken als in gebeurtenissen en veranderingen die zich op verschillende gebieden (werk, wonen, gezin) voordoen gedurende hun verblijf in Nederland;
- 3) Er voor wat betreft arbeidsmarktpositie sprake is van een scheidslijn tussen minder verdienende arbeidsmigranten met een uitzend- of tijdelijk contract aan de ene kant en meer verdienende arbeidsmigranten met een vast contract aan de andere kant;
- 4) Arbeidsmarktpositie, burgerlijke staat en het hebben van een koophuis voor alle arbeidsmigranten het meest bepalend zijn voor hun verblijfsduur in Nederland. Voor arbeidsmigranten uit de EU geldt aanvullend het hebben van kinderen als sterk bepalend.

We leiden hieruit af dat de beleidsinzet die nodig is voor het verbeteren van de inbedding van arbeidsmigranten in de tijd en per (sub)groep kan variëren. Maar duidelijk is ook dat voor alle groepen arbeidsmigranten de verblijfsduur en het perspectief op ontwikkeling de kernfactoren zijn om te bepalen waarop het beleid zich zou moeten richten. Daarvoor zou de volgende typologie kunnen worden toegepast.

Figuur 7: Typologie van arbeidsmigranten op basis van verblijfsduur en perspectief op ontwikkeling



Onder passanten verstaan we arbeidsmigranten die kort in Nederland verblijven. Kwetsbare passanten zijn kort verblijvende arbeidsmigranten met een onzekere arbeidsmarktpositie. Dat wil zeggen dat ze geen vaste arbeidsovereenkomst hebben en minder dan 130% van het wettelijk minimumloon verdienen. Dat kunnen bijvoorbeeld mensen zijn die hier seizoenswerk komen doen. Perspectiefrijke passanten zijn kort verblijvende arbeidsmigranten die wel een vast contract hebben en die meer dan 130% van het wettelijk minimumloon verdienen. Denk aan arbeidsmigranten die hier binnen een internationaal bedrijf voor korte tijd worden gedetacheerd voor het uitvoeren van een tijdelijke klus. Onder chronisch kwetsbaren verstaan we arbeidsmigranten die voor langere duur een onzekere arbeidsmarktpositie in Nederland hebben. Denk aan een Roemeense arbeidsmigrant die na vijf of zelfs tien jaar nog steeds laagbetaalde werkzaamheden op uitzendbasis verricht. Een duurzaam perspectiefrijke arbeidsmigrant is iemand die sinds zijn of haar aankomst jarenlang een zekere arbeidsmarktpositie in Nederland heeft. Denk aan een arbeidsmigrant uit de Verenigde Staten die hier jarenlang op een vast contract werkt voor een loon dat op of boven het salariscriterium van de kennismigrantenregeling ligt.

Het is niet mogelijk om exact af te bakenen wat bij het maken van beleid onder kort, middellang en lang verblijf wordt verstaan, ook al omdat omstandigheden die de blijfkans beïnvloeden in de loop van de tijd kunnen veranderen. SEO heeft wel in kaart gebracht wat de aandelen van bovenstaande typologieën zijn in de totale groep arbeidsmigranten die SEO onderzocht (alle arbeidsmigranten van 18 tot 67 jaar die in de periode 2006 tot 2022 naar Nederland zijn gekomen). Daarbij is de grens tussen tijdelijk en langer verblijvende arbeidsmigranten op twee jaar

gesteld. Dat had ook één, drie jaar, of een andere grens kunnen zijn. Bij een grens van twee jaar levert dat de volgende aandelen op.

Figuur 8: Aandelen van de typologieën van alle arbeidsmigranten van 18 tot 67 jaar die in de periode 2006-2022 naar Nederland zijn gekomen

Perspectiefrijke passanten: inkomenseis kennismigranten, verblijf tot twee jaar	9%
Duurzaam perspectiefrijken: inkomenseis kennismigranten, verblijf langer dan twee jaar, vast contract	17%
Kwetsbare passanten: tijdelijk/uitzendcontract, inkomen max. 130% WML, verblijf tot twee jaar	15%
Chronisch kwetsbaren: tijdelijk/uitzendcontract, inkomen max. 130% WML, verblijf langer dan twee jaar	7%

Het totale aandeel van kwetsbare arbeidsmigranten op de totale onderzoekspopulatie op basis van bovenstaande criteria bedraagt dus 22%. Het totale aandeel perspectiefrijke arbeidsmigranten is 26%.⁶⁰

Welke verblijfsduur ook wordt gehanteerd om een onderscheid te maken tussen 'tijdelijke' en 'duurzame' arbeidsmigranten of tussen 'short-', 'mid-' en 'longstay', het is sowieso een goed idee om bij het vormgeven van samenleefbeleid oog te hebben voor de door SEO geïdentificeerde factoren die tot (meer) binding met onze samenleving leiden: trouwen of een partnerschap aangaan, kinderen krijgen, werk hebben en houden en het kopen van een huis.

In de hoofdstukken 3, 4 en de slotbeschouwing gaan we nader in op de inhoud van het beleid dat nodig is om goed samenleven met arbeidsmigranten mogelijk te maken.

³⁷ Adviesraad Migratie (2023), [Uitgelicht: Waarom de schattingen van het aantal arbeidsmigranten sterk variëren.](#)

³⁸ CBS Statline.

³⁹ Voor het opstellen van de Migrantenmonitor maakt het CBS gebruik van de Polisadministratie van het UWV, een bronbestand dat de gegevens van alle verzekerde werknemers in Nederland bevat.

⁴⁰ Het gaat respectievelijk om: 358.060 BRP-registraties als ingezetene van de 600.360 migranten uit de EU in loondienst bij een werkgever in Nederland in 2021 (60%), 773.970 BRP-registraties als ingezetene van de 799.630 migranten van buiten de EU in loondienst bij een werkgever in Nederland in 2021 (97%), 388.850 BRP-registraties als ingezetene van de 641.110 migranten uit de EU in loondienst bij een werkgever in Nederland in 2022 (61%) en 870.580 BRP-registraties als ingezetene van de 901.560 migranten van buiten de EU in loondienst bij een werkgever in Nederland in 2022 (97%).

⁴¹ SEO Economisch Onderzoek (2022), [Arbeidsmigratie in 2030. Mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's.](#)

⁴² Alle arbeidsmigranten die legaal in Nederland werken voor een Nederlandse werkgever schrijven zich in de BRP (als ingezetene of niet-ingezetene) in omdat ze alleen dan een BSN

krijgen dat nodig is voor loonstorting. Arbeidsmigranten die in Nederland voor een buitenlandse werkgever werken en dus in een ander land premies afdragen, hebben die prikkel niet, dus voor die specifieke groep is sprake van onderregistratie. Ook de Polisadministratie van het UWV biedt geen informatie over deze groep. Hetzelfde geldt voor arbeidsmigranten die hier zwart werken en die in het geheel geen premies afdragen.

⁴³ Het opleidingsniveau is voor een groot deel van de arbeidsmigranten niet in Nederland geregistreerd, dus onbekend. Als proxy van opleidingsniveau differentieert SEO naar functieniveau op basis van het inkomen. De combinatie van sector en loonniveau geeft een beeld van het type werk dat arbeidsmigranten doen.

⁴⁴ Microdata van het CBS, de Polisadministratie, de Basisregistratie Personen (BRP), de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en geregistreerde migratiemotieven van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND).

⁴⁵ Zie [Inkomenseisen normbedragen | IND](#).

⁴⁶ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, bijlagen B en C.

⁴⁷ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO.

⁴⁸ Daar waar we het hebben over de EU, bedoelen we ook de Europese Economische Ruimte (EER). Naast alle EU-lidstaten zijn ook Liechtenstein, Noorwegen en IJsland onderdeel van de EER.

⁴⁹ Dat heeft onder meer te maken met de Brexit. Sinds het VK geen lid meer is van de EU, vallen Britse (arbeids)migranten onder de 'niet-EU' migratiedata.

⁵⁰ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, pp. 10-15.

⁵¹ Het gaat om bijna 40 procent van de arbeidsmigranten uit derde landen en bijna 20 procent van de kennismigranten uit derde landen.

⁵² Het gaat om 27 procent van de arbeidsmigranten uit derde landen en 14 procent van de kennismigranten uit derde landen.

⁵³ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 17.

⁵⁴ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 19.

⁵⁵ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 25.

⁵⁶ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 27.

⁵⁷ Het door SEO gehanteerde duurmodel is gecorrigeerd voor samenstellingseffecten binnen de vier onderscheiden groepen arbeids- en kennismigranten. Het gaat dus om de blijfkansen in het geval de vier groepen een gelijke samenstelling en levensloop zouden hebben. Op basis van de resultaten van het duurmodel is voor elk kenmerk de gemiddelde verblijfsduur in Nederland berekend, waarbij alle andere kenmerken op het gemiddelde zijn gehouden (*ceteris paribus*). SEO presenteert de gemiddelde verblijfsduur per kenmerk als afwijking ten opzichte van de gemiddelde duur van de gehele groep arbeidsmigranten.

SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, pp. 30, 31.

⁵⁸ Voor een uitgebreid overzicht van de gemiddelde verblijfsduur van verschillende kenmerken (leeftijd, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd jongste kind, provincie, arbeidsmarktpositie, werksector en contractvorm), zie SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, pp. 32-36.

⁵⁹ Voor een uitgebreid overzicht van de mogelijke combinaties van de bindende factoren en de samenhang ervan met de gemiddelde verblijfsduur (per aandeel) van de vier hoofdgroepen die SEO onderscheidt, zie SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, pp. 41-44.

⁶⁰ Deze aandelen hebben betrekking op de arbeidsmigranten die in alle maanden dat ze in de data konden worden waargenomen aan de hier genoemde criteria voldeden. Zie SEO Economisch Onderzoek (2025), Levenslooptdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, bijlage D, p. 56.



Hoofdstuk 3

Vier pijlers van samenleven

In dit hoofdstuk introduceren we vier pijlers die voor iedereen belangrijk zijn om te kunnen meedoen in onze samenleving, maar zeker voor arbeidsmigranten. Het gaat om:

- Nederlands leren
- Rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen
- Ontwikkeling op werkgebied
- Elkaar ontmoeten

In dit hoofdstuk leggen we uit waarom het zowel voor arbeidsmigranten als voor de samenleving als geheel van belang is om goed samenleven te bevorderen en de sociale samenhang te versterken. Collectieve inspanningen op deze pijlers zijn noodzakelijk vanwege de opeenstapeling van ongelijkheden binnen de eerder door de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen geïdentificeerde en in hoofdstuk 1 genoemde scheidslijnen. De pijlers hebben we afgeleid uit literatuur, de interviews die we hebben gehouden en de groepsgesprekken die we met arbeidsmigranten hebben gevoerd. Ook hebben we gekeken naar perspectieven van Nederlandse burgers op samenleven met (arbeids)migranten. We merken daarbij op dat er nog niet veel onderzoek gedaan is naar hoe burgers in Nederland denken over samenleven met (specifiek) arbeidsmigranten. De meeste enquêtes gaan over asielmigranten. In die onderzoeken wordt vooral gekeken naar hoe Nederlanders denken over de integratie van migranten in het algemeen, of statushouders in het bijzonder. Dit onderwerp wordt nog veel minder in verband gebracht met arbeidsmigranten. Bovendien wordt integratie nogal eens geproblematiseerd. Zo gaan vragen vaak over wanneer integratie geslaagd of mislukt is, en gaat het minder over wat mensen nodig hebben om wegwijs te worden in de samenleving, echt te kunnen meedoen en de gedeelde verantwoordelijkheid tussen migrant en de ontvangende maatschappij om goed samenleven mogelijk te maken.

3.1 Nederlands leren

Een zekere beheersing van het Nederlands is essentieel om goed te kunnen communiceren met de overheid, maatschappelijke organisaties en andere burgers. Als mensen met elkaar kunnen communiceren, kunnen ze elkaar ontmoeten en leren kennen. Dat kan leiden tot meer onderling begrip.

"93% van de Nederlanders vindt het spreken van de nationale taal de belangrijkste succesfactor van integratie."

Als migranten de Nederlandse taal niet machtig zijn, belemmert dat hun mogelijkheden om mee te doen. Dat is niet anders dan voor Nederlandse burgers die moeite hebben met lezen en schrijven. Als migranten niet kunnen meedoen, kan dat bijdragen aan de bezorgdheid in de samenleving over migratie als maatschappelijk probleem.

Uit een onderzoek van de *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) blijkt dat 93% van de Nederlanders het spreken van de nationale taal als belangrijkste succesfactor van integratie ziet.⁶¹ Dit is hoger dan het gemiddelde percentage in de EU (85%). In lijn hiermee bleek uit SCP-onderzoek dat Nederlanders de Nederlandse taal het meest typerend achten voor Nederland.⁶² Ook uit ander onderzoek blijkt dat een grote meerderheid van de Nederlanders het spreken van Nederlands als essentiële voorwaarde ziet om goed te kunnen meedoen in de samenleving.⁶³

Eigen wereldje

Het bovenstaande sluit aan bij de zorgen die Nederlanders hebben over het taalniveau van migranten. Die zorgen zijn er zowel over 'oudkomers' als over recent gearriveerde asiel-, gezins- en arbeidsmigrant. In een onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) spreken respondenten uit dat er een taalbarrière is tussen hen en arbeidsmigranten.⁶⁴ Volgens burgers uit een lokale studie in Horst aan de Maas belemmert het gebrek aan Nederlandse taalvaardigheden bij arbeidsmigranten sociaal contact.⁶⁵ Op de vraag hoe zij het contact met arbeidsmigranten beoordelen, wijzen ze herhaaldelijk op taalproblemen.⁶⁶ Ook bij andere enquêtevragen, bijvoorbeeld over meer algemene ervaringen met arbeidsmigranten en de gevolgen van de komst van arbeidsmigranten, spreken respondenten over een taalbarrière. Volgens hen leven arbeidsmigranten "*in hun eigen (taal-)wereldje*."⁶⁷

Sommige respondenten benadrukken dat er ook arbeidsmigranten zijn die zich niet *willen* aanpassen en die de taal niet *willen* leren.⁶⁸ Ook uit de survey van de OECD blijkt dat 78% van de ondervraagde Nederlanders beperkte inspanningen van migranten ziet als obstakel voor succesvolle integratie.⁶⁹ Volgens andere respondenten wordt op dit punt met meerdere maten gemeten. Zij zien dat bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten ('expats') door Nederlanders veel minder worden geproblematiseerd, terwijl ook zij volgens hen vaak niet of nauwelijks Nederlands spreken.⁷⁰

3.2 Rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen

Met rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen bedoelen we dat mensen weten bij welke instantie ze terecht kunnen voor administratieve zaken (zoals het afsluiten van een ziektekostenverzekering, het aangeven van een geboorte, of het doen van belastingaangifte) en die dingen zelf kunnen doen. Ook digitale vaardigheden zijn hierbij van groot belang, omdat deze tegenwoordig onmisbaar zijn om administratieve zaken met de overheid te kunnen regelen en echt gebruik te kunnen maken van publieke diensten en sociale voorzieningen. Hetzelfde geldt voor kennis van en vaardigheden op het gebied van ongeschreven (gedrags)regels, omdat die in het contact en de relatie met instanties minstens zo belangrijk zijn om de benodigde informatie en ondersteuning te ontvangen. Die

relaties vormen een belangrijke indicator voor al dan niet goed samenleven. Van goed samenleven is (pas) sprake als migranten niet alleen aanspraak kunnen maken op de rechten en diensten van de instanties, maar zij ook bij die instituties kunnen werken en zo kunnen bijdragen aan de 'output' ervan.⁷¹

Een goed begrip van rechten en plichten is onmisbaar voor arbeidsmigranten om hun rechten te kunnen halen én om hun verantwoordelijkheden als burger te kunnen nemen. Het doel van de inspanningen is niet alleen om ervoor te zorgen dat mensen *op de hoogte zijn* van wetten en regels, maar ook dat ze *feitelijk toegang* tot juridische hulp of sociale voorzieningen hebben, wetten en regels echt *begrijpen* en weten wat er van hen wordt verwacht, zodat wetten en regels *bewuster* kunnen worden *nageleefd*. En om, als zij Nederlander worden, toegang tot burgerschapsrechten te krijgen, zoals actief en passief kiesrecht.

"Snel de juiste informatie en ondersteuning verstrekken kan voorkomen dat arbeidsmigranten van het ene probleem in het andere rollen."

Als arbeidsmigranten niet weten wat hun rechten en plichten zijn, raken ze verdwaald in onze complexe administratieve verzorgingsstaat⁷² en zijn ze voor het verkrijgen van rechten en het nemen van hun verantwoordelijkheden als nieuwe burgers afhankelijk van anderen. Ze lopen dan een verhoogd risico in kwetsbare situaties terecht te komen en te worden blootgesteld aan misleiding en uitbuiting. Uit onderzoek blijkt dat migranten vaak niet goed op de hoogte zijn van de sociale voorzieningen in Nederland, en dat zij er daardoor dus ook niet altijd gebruik van (kunnen) maken.⁷³

Ook uitvoeringsorganisaties als de Belastingdienst, de Dienst Wegverkeer (RDW) of het UWV, gemeenten, zorgverzekeraars en huisartsen zijn erbij gebaat dat arbeidsmigranten snel de juiste informatie en ondersteuning ontvangen. Dat kan voorkomen dat ze van het ene probleem in het andere rollen, waardoor na verloop van tijd sprake is van multiproblematiek die alleen nog met een opgeschaalde inzet van alle betrokken organisaties is op te lossen.

Perspectief Nederlandse burgers

Investeren in kennis en vaardigheden zodat arbeidsmigranten hun rechten kunnen uitoefenen en aan hun verplichtingen kunnen voldoen, is ook in het belang van de samenleving als geheel. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat Nederlandse burgers het belangrijk vinden dat migranten zelfstandig hun weg in onze samenleving vinden: *"Als mensen niet meedoen, dan lopen ze al snel achter de feiten aan in zo'n regelland als Nederland."*⁷⁴ Naast beheersing van het Nederlands noemen burgers het naleven van wet- en regelgeving en het betalen van belasting als belangrijke indicatoren van integratie van nieuwkomers in de Nederlandse samenleving.⁷⁵ Voor beide zaken is een goed begrip van de rechten en plichten nodig.

3.3 Ontwikkeling op werkgebied

Het is belangrijk dat mensen tot aan hun pensioen gezond, gemotiveerd en productief werk kunnen doen.⁷⁶ Dat vraagt om maatschappelijke inspanningen die erop gericht zijn dat arbeidsmigranten zich ook op werkgebied kunnen ontwikkelen.

De ontwikkeling van arbeidsmigranten op werkgebied komt in de eerste plaats natuurlijk het welzijn van arbeidsmigranten zelf ten goede. Medewerkers die meer of andere verantwoordelijkheden krijgen en nieuwe kennis en vaardigheden ontwikkelen, houden plezier in hun werk, kunnen langer hun werk blijven doen of gemakkelijker overstappen naar ander werk. Dat levert hen meer en langere werken inkomenszekerheid op, wat kan bijdragen aan hun fysieke en mentale welzijn. Een duurzame inzet van arbeidsmigranten is ook in het belang van werkgevers. Werknemers die in een leerrijke werkomgeving werken zijn vaker tevreden over hun werk en verbeteren vaker hun werkprestaties dan werknemers die niet worden gestimuleerd zichzelf te (blijven) ontwikkelen.⁷⁷ Werknemers die langdurig gemotiveerd zijn en die door te blijven leren kunnen doorgroeien in het bedrijf, dragen bij aan een goed werkklimaat en zijn goed voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Het vermindert de kans op ziekteverzuim en langdurige uitval.

Investeren in de ontwikkeling van arbeidsmigranten is ook in het belang van de samenleving als geheel. Een bredere inzetbaarheid van medewerkers leidt tot een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en tot lagere maatschappelijke kosten door verminderde (langdurige) uitval van mensen en een lagere druk op sociale voorzieningen (pensioen, zorg en sociale zekerheid).⁷⁸ Als arbeidsmigranten niet duurzaam worden ingezet, maar kortstondig worden rondgepompt tussen werkgevers, zonder perspectief op een vaste werkplek waar hun ontwikkeling wordt gestimuleerd, schaadt dat hun gezondheid. Het tast op termijn ook het concurrentievermogen van de economie aan vanwege het uitblijven van prikkels om te innoveren. En het kan tot overlast leiden van mensen die zijn uitgevallen en die onder erbarmelijke omstandigheden op straat terechtkomen.⁷⁹

Nederlandse burgers staan open

Mensen in Nederland staan open voor de komst van arbeidsmigranten die een beroep hebben of werken in arbeidsmarktsectoren waarin zich tekorten voordoen.⁸⁰ Zij vinden het belangrijk dat (arbeids)migranten beschikken over vaardigheden en opleidingskwalificaties waar behoefte aan is op onze arbeidsmarkt.⁸¹ Er is ons geen survey-onderzoek onder burgers bekend waarin ook aandacht is besteed aan de mogelijkheden van arbeidsmigranten om zich op het gebied van werk verder te ontwikkelen en hier een duurzame carrière te kunnen hebben. Maar alleen al vanwege het belang voor de samenleving als geheel van complementaire kwalificaties en vaardigheden van (arbeids)migranten, ligt het voor de hand om daar ook na aankomst in Nederland in te blijven investeren.

3.4 Elkaar ontmoeten

Sociale contacten zijn het cement van sociale samenhang. Door regelmatige contacten ontstaan verbindingen tussen mensen en kunnen sociale netwerken met gedeelde waarden ontstaan. Het gaat daarbij om relaties tussen mensen met een gedeelde identiteit (ook wel 'banden' of '*bonds*' genoemd)⁸² en om relaties tussen mensen met een andere achtergrond (ook wel 'bruggen' of '*bridges*' genoemd).⁸³ Relaties met mensen met een gedeelde identiteit zijn belangrijk voor iemands welzijn en het gevoel erbij te horen. Deel uitmaken van een sociaal netwerk draagt ook bij aan het welzijn, omdat het gevoel dat je belangrijk bent voor anderen, mensen gelukkig maakt. Dat geldt ook voor het besef dat je kunt terugvallen op anderen als je problemen hebt.

Deel uitmaken van een sociaal netwerk is niet alleen goed voor de individuele arbeidsmigrant, het is ook goed voor de sociale samenhang in de samenleving als geheel. Met name contacten met mensen met andere achtergronden en kenmerken kunnen het eigen blikveld verruimen en bijdragen aan meer begrip voor andere visies, ervaringen en interpretaties. Basale kennis van elkaars cultuur maakt het makkelijker om sociale verbindingen aan te gaan met mensen die een andere achtergrond hebben. Relaties tussen mensen met verschillende achtergronden versterken kortom de sociale samenhang in een samenleving. Om echt te kunnen meedoen in onze samenleving zijn sociale verbindingen voor arbeidsmigranten dus onmisbaar.

Nederlandse burgers willen contact

Nederlandse burgers geven aan open te staan voor sociale contacten met migranten.⁸⁴ In de praktijk komen deze contacten minder voor bij mensen die hoger opgeleid en welvarend zijn.⁸⁵ Mensen met een migratieachtergrond hebben diversere contacten, zowel met mensen met een migratieachtergrond als zonder.⁸⁶ Uit het Eurobarometer onderzoek (2022) blijkt dat Nederlanders (87%) zich in vergelijking met andere Europese burgers (50%) meer op hun gemak voelen om migranten als vrienden, burens of familieleden te hebben.⁸⁷ Sociale contacten worden als belangrijk middel voor goed samenleven gezien. 77% van de Nederlanders ziet beperkte contacten tussen migranten en Nederlanders als obstakel voor succesvolle integratie.⁸⁸ Andere obstakels die worden genoemd zijn discriminatie (81%) en negatieve beeldvorming over migranten in de media (74%).⁸⁹

Uit het eerder aangehaalde lokale onderzoek in Horst aan de Maas bleek dat 27% van de respondenten nooit contact heeft met arbeidsmigranten.⁹⁰ Uit de toelichting op de vraag blijkt dat veel inwoners arbeidsmigranten vooral tegenkomen in de winkel of op straat. De respondenten noemden de taalbarrière als voornaamste obstakel voor het maken van contact. Nederlanders zien onderling contact als een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij ze aannemen dat arbeidsmigranten het Nederlands enigszins moeten beheersen om sociale contacten te kunnen

onderhouden. Daarmee zijn Nederlandse burgers ook van mening dat het initiatief tot toenadering bij de arbeidsmigrant ligt.⁹¹

3.5 Al doende begrip ontwikkelen

Zoals hiervoor al geconstateerd: burgers in Nederland vinden beheersing van de Nederlandse taal de belangrijkste voorwaarde voor goed samenleven met (arbeids)migranten. Ook 'meedoen', bij voorkeur via betaald werk dat Nederlanders niet kunnen of willen doen, het zelfstandig wegwijzen worden in onze samenleving en het aangaan en onderhouden van sociale contacten met Nederlanders zien ze als belangrijke voorwaarden.

Maar er is meer. Nederlandse burgers vinden het ook heel belangrijk dat (arbeids)migranten 'integreren in culturele zin' en maken zich juist daar zorgen over.⁹² Uit de eerder aangehaalde onderzoeken van de OECD en het SCP blijkt dat maar liefst 84% van de Nederlanders het accepteren van 'Nederlandse' normen en waarden als belangrijke succesfactor voor integratie beschouwt.⁹³ En 80% van de Nederlanders vindt dat migranten (dus niet specifiek arbeidsmigranten) 'Nederlandse' normen en waarden moeten overnemen.⁹⁴ Hiervoor bleek al dat burgers in Nederland integratie als een gedeelde opgave zien. Maar de meerderheid vindt ook dat het initiatief van nieuwkomers moet komen.⁹⁵ Zij moeten zich houden aan 'onze' normen en waarden en meedoen in 'onze' samenleving.⁹⁶

"Het gebruik van een concept als 'de' Nederlandse identiteit is onwenselijk omdat het veronderstelde tegenstellingen tussen gevestigden en nieuwkomers versterkt."

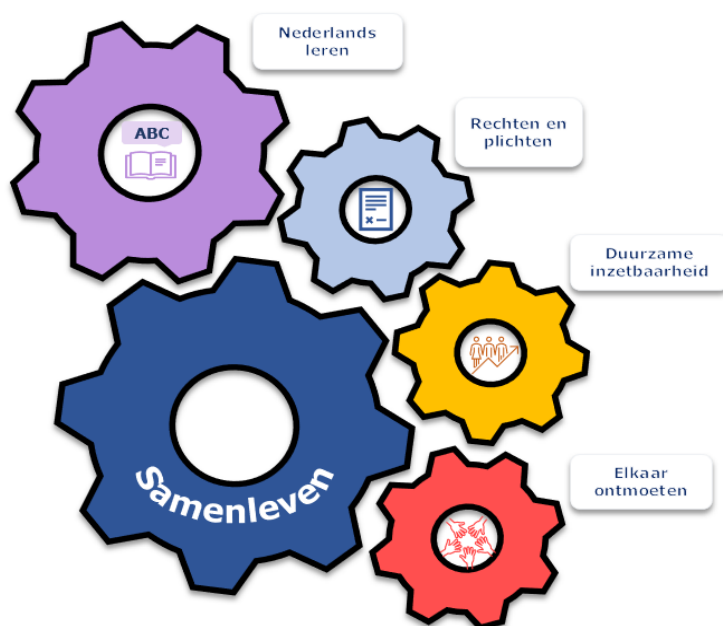
Maar wat zijn normen en waarden die typisch zijn voor de Nederlandse samenleving in al haar diversiteit? Dat is een vraag waar al heel lang over wordt gediscussieerd.⁹⁷ Veel wetenschappers zijn het erover eens dat 'de' Nederlandse volksaard of identiteit helemaal niet bestaat en dat het gebruik van een dergelijk concept zelfs onwenselijk is. Omdat het veronderstelde tegenstellingen tussen gevestigden en nieuwkomers bevestigt en versterkt. Veel van 'onze' normen en waarden zijn bovendien helemaal niet uniek voor de Nederlandse samenleving. Ze vormen veeleer een weerslag van hoe we zouden *willen* dat inwoners van Nederland zich gedragen, dan als algemeen geldende uitingsvormen van één daadwerkelijk bestaande nationale identiteit.⁹⁸ En over die vraag, 'wie willen we zijn?', kan heel verschillend worden gedacht, net als over de vraag wat de rol van de overheid daarin dan moet zijn.⁹⁹ Het voert te ver om hier in dit advies verder op in te gaan. Voorlichting over (ongeschreven) gedragsregels hoort wat ons betreft bij de informatievoorziening en ondersteuning bij het verkrijgen van rechten en het wijzen op verantwoordelijkheden. Nieuwkomers kunnen al doende tijdens de contacten met anderen een dieper begrip krijgen van en voor normen en waarden die in onze samenleving van belang worden geacht. We zien dit echter niet als een afzonderlijke pijler, maar vooral als een proces dat is vervlochten in de overige vier pijlers.

3.6 Conclusie: pijlers als mechanisme van samenleven

Investerings in de vier pijlers zijn nodig om ervoor te zorgen dat (ook) arbeidsmigranten naar vermogen kunnen meedoen in onze samenleving. De pijlers hangen met elkaar samen en beïnvloeden elkaar, zowel positief als negatief. Taalbeheersing vormt de belangrijkste pijler. Zonder begrip van de Nederlandse taal zullen investeringen in de andere drie pijlers beperkt renderen, zowel voor arbeidsmigranten als voor de samenleving als geheel. Als arbeidsmigranten de Nederlandse taal beheersen, kunnen ze beter hun weg naar instanties vinden en daar ook beter mee omgaan. Taalbeheersing helpt bovendien om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en het maakt het gemakkelijker om sociale verbindingen met Nederlanders aan te gaan. Tegelijkertijd zullen arbeidsmigranten die weinig in contact komen met Nederlanders over het algemeen minder snel en goed Nederlands leren.

Ook de andere drie pijlers hebben een wisselwerking met elkaar en met taalbeheersing. Het kennen van de weg binnen de Nederlandse bureaucratie en het beheersen van de vaardigheden om effectief toegang te krijgen tot informatie en ondersteuning, voorzieningen en rechten, helpt bij het vinden van taalaanbod en initiatieven om anderen te ontmoeten. Bovendien stelt dit arbeidsmigranten in staat om hun rechten op de werkvloer te kennen, ook als het gaat om (blijven) leren en ontwikkelen. Tot slot spelen duurzame sociale verbindingen een belangrijke rol bij het wegwijs worden in de Nederlandse samenleving. Ze kunnen niet alleen fungeren als sociaal vangnet, maar ook helpen bij het leren van de Nederlandse taal. De sociale contacten kunnen bovendien wijzen op ontwikkelmogelijkheden op het werk en helpen om die aan te grijpen, waardoor de inzetbaarheid verduurzaamt.

Figuur 9: De vier pijlers van samenleven



- ⁶¹ OECD/European Commission (2023), *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*, p. 149. Percentages via: <https://stat.link/guqpyw>. Wij gebruiken hier het woord 'integratie', omdat de studie zelf dit woord gebruikt en heeft uitgevraagd.
- ⁶² SCP (2019), *Sociaal en Cultureel rapport 2019 – Denkend aan Nederland*, p.20
- ⁶³ Heath, A., & Richards, L. (2019), *Contested boundaries: Consensus and dissensus in European attitudes to immigration*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(3), p.25.
- ⁶⁴ NIDI (2023), *Bulletin over bevolking en samenleving*, *DEMOS*, 39(9), p. 6.
- ⁶⁵ Werkgroep Huisvesting Arbeidsmigranten (2022), *Hoe denkt Horst aan de Maas over arbeidsmigranten*.
- ⁶⁶ Vragenlijst over arbeidsmigranten in Horst aan de Maas (2022), via: [Vragenlijst over arbeidsmigranten in Horst aan de Maas](#), p. 9-12.
- ⁶⁷ Idem.
- ⁶⁸ SCP (2016), *Burgerperspectieven 2016|2*, p. 36.
- ⁶⁹ OECD/European Commission (2023), *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*, p. 149. Percentages via: <https://stat.link/guqpyw>.
- ⁷⁰ SCP (2019), *Burgerperspectieven 2019|4*, p. 42.
- ⁷¹ Home Office (2019), *Home Office Indicators of Integration framework 2019*.
- ⁷² Kremer, M. (2023), 'Instantiekapitaal', of hoe te dealen met instanties, *Sociale Vraagstukken*.
- ⁷³ NIDI (2019), *Immigranten en hun kennis van de Nederlandse verzorgingsstaat*, *DEMOS* 35(2).
- ⁷⁴ SCP (2019), *Burgerperspectieven 2019|4*, p. 47.
- ⁷⁵ Lubbers, M. (2022), *Richtgetallen immigratie en maatschappelijk draagvlak*, Academische verkenning. Den Haag: Adviesraad Migratie.; SCP (2019), *Burgerperspectieven 2019|4*, p. 46.
- ⁷⁶ SER (n.d.), *Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het*.
- ⁷⁷ WRR (2020), *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, p. 94.
- ⁷⁸ SER (n.d.), *Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het*.
- ⁷⁹ Slomp, H. (2024), *EU-arbeidsmigranten sterven op straat*, Stichting Bewonersbelangen Arbeidsmigratie.
- ⁸⁰ SCP (2024), *Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2024*, p. 115.
- ⁸¹ Heath, A., & Richards, L. (2019), *Contested boundaries: Consensus and dissensus in European attitudes to immigration*, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(3), p. 25.
- ⁸² Home Office (2019), *Home Office Indicators of Integration framework 2019*.
- ⁸³ Idem.
- ⁸⁴ European Commission (2022), *Eurobarometer. Integration of immigrants in the European Union*.
- ⁸⁵ CBS (2024), *Mensen met Nederlandse herkomst hebben meest gesegregeerde netwerk*, CBS 23 februari 2024.
- ⁸⁶ SCP (2022), *Gevestigd maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten (SIM2020)*, p. 47.; CBS (2024), *Herkomstsegregatie in Nederland: een netwerkanalyse*.
- ⁸⁷ European Commission (2022), *Eurobarometer. Integration of immigrants in the European Union*.
- ⁸⁸ OECD/European Commission (2023), *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*, p. 149. Percentages via: <https://stat.link/guqpyw>.
- ⁸⁹ Idem.
- ⁹⁰ Vragenlijst over arbeidsmigranten in Horst aan de Maas (2022), via: [Vragenlijst over arbeidsmigranten in Horst aan de Maas](#).
- ⁹¹ SCP (2019), *Burgerperspectieven 2019|4*, p. 67, 68.
- ⁹² Idem, p. 4, 38, 72. en SCP. (2024). En SCP (2024), *Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2024*.
- ⁹³ OECD (2023), *Indicators of Immigrant Integration 2023*, p. 149. Percentages via: <https://stat.link/guqpyw>. Wij gebruiken hier het woord 'integratie', omdat de studie zelf dit woord gebruikt en heeft uitgevraagd.
- ⁹⁴ SCP (2019), *Burgerperspectieven 2019|4*, p. 38.
- ⁹⁵ Idem.
- ⁹⁶ Idem.
- ⁹⁷ Zie bijvoorbeeld: Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (1999), *Nationale identiteit in Nederland*.; WRR (2007), *Identificatie met Nederland*.; SCP (2019), *Sociaal en Cultureel rapport 2019 – Denkend aan Nederland*.
- ⁹⁸ WRR (2021), *Project Nederland – Van feitelijke naar gewenste nationale identiteit*.
- ⁹⁹ Idem.



Hoofdstuk 4

Perspectieven van arbeidsmigranten

Samenleven is geen statisch gegeven, maar een proces dat voortdurend in beweging is. Wat arbeidsmigranten van belang vinden als het gaat om samenleven is divers. Dat is mede afhankelijk van onder andere de verblijfsduur in Nederland, opleidingsniveau en achtergrond, leeftijd en levensfase, karakter en persoonlijke omstandigheden. Zoals we in hoofdstuk 2 benadrukten, zijn de verschillen tussen arbeidsmigranten groot. Aan de hand van de vier pijlers bespreken we in dit hoofdstuk ervaringen, perspectieven en behoeften die arbeidsmigranten met ons deelden.¹⁰⁰ We spraken met een divers gezelschap van 29 personen. Dat gezelschap vormt geen representatieve afspiegeling van alle arbeidsmigranten in Nederland. Maar uit de rijke schakering aan individuele perspectieven, konden we wel een aantal gedeelde ervaringen en behoeften afleiden. Die benadrukken wat ons betreft de urgentie van een verenigde inzet op een betere inbedding van arbeidsmigranten in de Nederlandse samenleving.

4.1 Nederlands leren

Een groot deel van de arbeidsmigranten met wie we spraken zou de Nederlandse taal graag beter willen beheersen.¹⁰¹ Daar hebben ze verschillende redenen voor. Zodra iemand besluit zich te vestigen in een land, daar kinderen en/of een partner heeft, groeit de behoefte om de taal te leren. Dit sluit aan bij de bevindingen uit de voorstudie van SEO (Hoofdstuk 2).¹⁰² Uit onderzoek blijkt dat er verschillende factoren zijn die een rol spelen bij het niveau waarop arbeidsmigranten de Nederlandse taal beheersen. Denk aan verblijfsduur, frequentie van contacten, woonomstandigheden en het volgen van een cursus Nederlands.¹⁰³

Er zijn ook arbeidsmigranten die helemaal geen behoefte hebben om Nederlands te leren. Dat zijn meestal mensen die niet van plan zijn lang in Nederland te blijven en die zich voldoende weten te redden met Engels. Anderen geven aan dat zij door de lange werkdagen die ze maken simpelweg te weinig tijd en energie hebben om Nederlands te leren.¹⁰⁴

Het verhaal van Marta (19, Spaanse vrouw, een jaar in Nederland)*

"Na mijn middelbare school in Spanje wist ik niet goed wat ik wilde doen met mijn leven. Er zijn weinig banen voor jongeren in Spanje, dus een tussenjaar nemen en in Spanje geld verdienen is moeilijk. Een vriend van mij vertelde over seizoenswerk in Nederland. Dat leek me leuk en avontuurlijk. Ik heb altijd al meer van Europa willen zien, dus dit leek me een mooie kans. Via een internationaal uitzendbureau vond ik een baan als runner in de logistiek bij een groot bedrijf. Eenmaal in Nederland, was de realiteit toch anders dan ik me had voorgesteld. Een appartement vinden is een drama en nu reis ik iedere ochtend anderhalf uur met de bus om bij mijn werk te komen. Ik woon nu in een huis met tien anderen, voornamelijk jongeren uit Spanje en Portugal. Ik spreek geen Nederlands, mijn Engels is meestal voldoende. Wanneer informatie alleen beschikbaar is in het Nederlands, gebruik ik mijn telefoon en een vertaalapp om te vertalen. Op de werkvloer spreken we Engels. Ik zou graag Nederlanders ontmoeten om meer mee te krijgen van het lokale leven hier. Maar om in het centrum van het dichtstbijzijnde dorp te komen moet ik een half uur met de bus, die maar eens per uur hier langskomt. Mijn voornaamste doel van mijn vertrek uit Spanje was om in een paar maanden veel geld te sparen en misschien nog naar een leuk festival in Nederland te gaan. Door mijn hoge huur en reiskosten kan ik minder sparen. Dat zorgt voor stress, want eigenlijk wil ik zowel geld verdienen als tijd hebben voor leuke activiteiten hier in Nederland. Volgend jaar wil ik gaan studeren in Spanje, maar ik weet nog niet precies wat. Misschien blijf ik nog wel in Nederland als ik kan blijven werken bij mijn huidige baan. Ik ben nog jong en zie wel hoe het loopt."

* De portretten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de verhalen die arbeidsmigranten aan ons hebben verteld in de focusgroepen en die wij hebben gehoord in gesprekken met gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties. Alle namen zijn gefingeerd.

Uit onze focusgroepen blijkt dat arbeidsmigranten weinig Nederlands spreken in het dagelijks leven en op het werk. Eerder onderzoek bevestigt dat de taalvaardigheid van arbeidsmigranten veelal laag is.¹⁰⁵ Ook weten we uit eerder onderzoek dat de meeste arbeidsmigranten weinig in contact komen met de Nederlandse taal.¹⁰⁶ Ook in hun contact met Nederlandse overheidsinstellingen communiceren zij vooral in het Engels. Daarnaast spreken veel arbeidsmigranten in hun sociale kring hun moedertaal of Engels. Op de werkvloer is in veel sectoren waar arbeidsmigranten werken Engels de voertaal. Arbeidsmigranten merken bovendien op dat het spreken van Nederlands op het werk niet altijd wordt gewaardeerd, omdat dat het werkproces vertraagt als men de taal nog niet voldoende beheerst.¹⁰⁷

Sommige arbeidsmigranten, met name die met een tijdelijk of uitzendcontract, spreken echter ook geen Engels of zijn ook in hun moedertaal laaggeletterd. Deze groep is extra kwetsbaar. Voor hen geldt dat het begrip van de Nederlandse en/of Engelse taal essentieel is voor (het verbeteren van) hun positie in de samenleving, omdat het nodig is om regels te begrijpen, gesprekken met professionals te voeren en formulieren te kunnen invullen. Het niet beheersen van de Nederlandse taal beperkt de mogelijkheden van deze groep om hun rechten en plichten te kennen en die te kunnen uitoefenen, en kan uiteindelijk leiden tot sociale uitsluiting. Een taalachterstand verhoogt bovendien de drempel om ondersteuning van Nederlandse overheidsinstanties te krijgen en gebruik te maken van sociale voorzieningen. Zo wijst eerder onderzoek uit dat met name deze groep medische

hulp uitstelt door de taalbarrière met de arts. Ook krijgt deze groep relatief vaak te maken met uitbuiting of negatieve financiële gevolgen door huur- of arbeidsovereenkomsten die zijn opgesteld in een taal die zij onvoldoende begrijpen.¹⁰⁸

Er is voor arbeidsmigranten feitelijk geen variant op de inburgeringsplicht zoals die voor statushouders en gezinsmigranten geldt. Het is de eigen keuze en verantwoordelijkheid van arbeidsmigranten om Nederlands te leren. Pas als een arbeidsmigrant Nederlander wil worden, moet (alsnog) worden voldaan aan een inburgerings- en taaleis. Arbeidsmigranten die Nederlands willen leren, kunnen daarvoor gebruikmaken van lessen die via de gemeente of (soms) hun werkgever worden aangeboden of moeten lessen inkopen bij particuliere aanbieders.

Het verhaal van Nikolai (38, Poolse man, twintig jaar in Nederland)

"In 2004 kwam ik vanuit Polen naar Nederland voor de liefde. Op vakantie in Spanje ontmoette ik mijn huidige partner. We werden zo verliefd dat ik na terugkomst in Polen al snel mijn spullen pakte en naar Nederland vertrok. Ik had nog niet nagedacht over mijn toekomst hier, maar ik zette alles op alles om bij mijn partner te zijn. Al snel na aankomst in Nederland vond ik een baan. Ik werkte in een kas als tomatenplukker samen met seizoenarbeiders die ook uit Polen kwamen. Omdat mijn partner Nederlands is, wilde ik snel de taal leren. Daarom ben ik zelf aan de slag gegaan. Ik oefende elke dag Nederlands met mijn partner en deed mijn best om zo veel mogelijk Nederlands te oefenen in het dagelijks leven: in de winkel, op het werk, in de kroeg, met mijn schoonfamilie en de vrienden van mijn partner. Op deze manier werd mijn Nederlands goed genoeg om mij in het dagelijks leven te redden. Toen ik wilde solliciteren op een kantoorfunctie werd mij echter verteld dat mijn Nederlands op professioneel gebied nog niet voldoende was. Uiteindelijk kwam ik in contact met een werkgever in de logistiek die mijn Nederlandse taallessen wilde betalen, als ik een contract tekende voor drie jaar. Dit heb ik gedaan en nu ben ik heel gelukkig met mijn baan. Op het werk kan ik in het Pools communiceren met de andere arbeidsmigranten en mijn Nederlands gaat steeds meer vooruit. Bovendien is het fijn voor de arbeidsmigranten waarmee ik werk dat ik zelf ooit ben begonnen zoals zij en daardoor hun situatie begrijp. Inmiddels hebben mijn partner en ik twee dochters. Zij gaan hier naar school en wij hebben besloten in Nederland te blijven. Hierdoor heb ik een nog grotere motivatie gekregen om te blijven werken aan mijn Nederlands. Het was helemaal niet mijn doel om in Nederland te gaan werken en mij hier te vestigen, maar door de liefde blijf ik. Mijn toekomst ligt hier."

Een groot deel van de arbeidsmigranten is afhankelijk van gratis of goedkope taallessen via de gemeente of vrijwilligersorganisaties. Maar arbeidsmigranten zijn niet altijd op de hoogte van het bestaan van deze gesubsidieerde cursussen. En bij dit taalaanbod lopen arbeidsmigranten tegen meerdere problemen aan. Ten eerste is het aanbod van taallessen niet altijd toereikend.¹⁰⁹ Ten tweede vormen de lange wachtlijsten voor taallessen via de gemeente (soms wel een jaar) een obstakel om voortvarend van start te gaan. Kan iemand uiteindelijk starten, dan duikt het derde probleem op: er zitten vaak cursisten van heel verschillende niveaus en motivatie bij elkaar en de ruimte voor maatwerk is beperkt. Ten vierde vinden lessen vaak overdag plaats, wanneer arbeidsmigranten over het algemeen aan het werk zijn. Bovendien werken zij meestal lange dagen, waardoor er amper tijd

overblijft om Nederlands te leren. Sommige werkgevers regelen taallessen aansluitend op de werkdag. Dit is weer lastig voor werknemers die een gezin met kinderen hebben. Om al deze redenen is het in de praktijk voor arbeidsmigranten een uitdaging om Nederlandse taallessen te (blijven) volgen.

"Bij sommige arbeidsmigranten leeft het gevoel dat gratis lessen niet goed kunnen zijn."

Sommige gemeenten organiseren taallessen op locaties waar vooral tijdelijke arbeidsmigranten gehuisvest zijn. Die groep heeft echter minder interesse in Nederlandse lessen dan migranten die van plan zijn langer in Nederland te blijven. Verder heerst bij sommige arbeidsmigranten het gevoel dat gratis lessen niet goed kunnen zijn, en geven zij zelf aan daar best een (beperkte) financiële bijdrage voor te willen betalen.¹¹⁰

Sommige werkgevers organiseren particuliere taallessen voor hun werknemers, andere organiseren gratis taallessen op kantoor onder werktijd of in de eigen tijd. Er zijn ook werkgevers die geen taallessen aanbieden of betalen. Dat laatste is vaak het geval als het gaat om uitzendkrachten die werken op een flexcontract. Uit onze gesprekken met werkgevers en arbeidsmigranten blijkt dat de mogelijkheden tot het volgen van Nederlandse taallessen voor arbeidsmigranten die op uitzendbasis werken, beperkter zijn. Het volgen van Nederlandse les is meestal geen vereiste vanuit de werkgever voor werknemers die een flexcontract hebben, terwijl dat voor werknemers die een vast contract willen krijgen, vaak wel het geval is.

"There are a lot of opportunities to learn Dutch. First, I tried it at the 'gemeente' because their courses are for free. They put me on the waiting list for six months, so I had to find my own way in the end, because I didn't have that much time. So apparently, there is something wrong with the support, maybe because of shortage of labour, it is not working so much. So, I took a private course, which was really expensive. But my employer was willing to pay for it in the end, and I could attend the course during working hours. The quality was really good. So, I think, if you can pay for the course, I think you can really learn the language pretty good. But if you're looking for high quality free courses, that's a problem. If I compare it to Germany, you have there the 'Volkshochschule', the government pays for the language course up to the end of B1 level. Here, I didn't see such things, which was surprising for me in a negative way."¹¹¹ (R3, Turks-Duitse man, enkele jaren in Nederland)

Partners van arbeidsmigranten komen in de regel niet in aanmerking voor taallessen bij de werkgever van hun partner. Hierdoor zijn zij meestal aangewezen op particuliere lessen. Als zij die niet kunnen betalen, vallen zij tussen wal en schip. Het is voor veel arbeidsmigranten onduidelijk wie recht heeft op een gratis cursus via de gemeente en wat hiervoor de voorwaarden zijn.

"My husband was labour redundant a few years ago. As a result of that and looking for work, he was able to get into a free course with the 'gemeente' and it's a really good course and it made a big difference for him. But I can't get into that course because I do not qualify somehow, and there are long waiting lists. I am not exactly sure why I don't qualify; it is a bit confusing to me. I am not quite sure. It is not open to everyone. That's the message I hear. It's only for asylum seekers and people seeking work."¹¹² (R4, Amerikaanse vrouw, partner van arbeidsmigrant, ongeveer vijf jaar in Nederland)

Ondanks de wil om Nederlands te leren, blijkt het voor veel arbeidsmigranten moeilijk om het ook daadwerkelijk te doen. Het lukt niet iedereen om naast het werk voldoende tijd vrij te maken om de taal te leren, bijvoorbeeld door lange werkdagen, wisselende diensten en/of een druk gezinsleven. Bovendien onderschatten sommige migranten de tijd die het kost om een nieuwe taal te leren en te oefenen. Verder merken arbeidsmigranten dat zij in het dagelijks leven weinig toekomen aan het oefenen van de taal met Nederlanders. Dat komt bijvoorbeeld omdat ze internationale collega's hebben, waardoor de voertaal op het werk Engels of de eigen taal is. Daarnaast is het beheersen van Nederlands in het dagelijks leven – zeker in grotere steden – niet per se nodig. Nederlanders schakelen automatisch over op Engels als zij horen dat iemand het Nederlands niet of beperkt beheerst.

*"Even with Dutch people, I speak English. Because they don't speak Dutch with me."¹¹³
(R5, Braziliaanse vrouw, enkele jaren in Nederland)*

Arbeidsmigranten vertelden ons dat ze door het gebrek aan oefening een cursus meerdere keren opnieuw moeten doen. Het Nederlands zakt na verloop van tijd weer weg, omdat zij de taal in het dagelijks leven amper hoeven te gebruiken. Een paar uur cursus per week zonder praktische oefening is niet voldoende om de taal te leren.

*"Ik ben vier, vijf keer begonnen met het leren van Nederlands, maar het beklijft niet, omdat ik geen contacten met Nederlanders heb, waardoor ik het onvoldoende kan spreken."¹¹⁴
(R6, Poolse vrouw, enkele jaren in Nederland, vertaald door tolk)*

*"Mijn bedrijf biedt lessen aan. Dit is voor twee uur per week tijdens werktijd. Dit is fijn, maar twee uur per week is niet genoeg om de Nederlandse taal te leren."¹¹⁵
(R7, Poolse vrouw, enkele jaren in Nederland, vertaald door tolk)*

Arbeidsmigranten merken op dat het beheersen van Nederlands niet noodzakelijk is om te overleven. Maar het is wel nodig om mee te kunnen doen. Het speelt bijvoorbeeld een rol bij het contact leggen met Nederlanders of bij het vinden van een passende baan, doorgroeimogelijkheden en duurzame inzetbaarheid. Zeker voor kwetsbare arbeidsmigranten vormt het niet beheersen van de Nederlandse taal een risico. Zij kunnen in een vicieuze cirkel terechtkomen, waarin de wil om de Nederlandse taal te leren er wel is, maar de mogelijkheden ontoereikend zijn en niet of onvoldoende worden gestimuleerd door de overheid en/of werkgever. In het algemeen wordt van hen verwacht dat ze Nederlands leren, maar de arbeidsmigranten die dat willen, lopen in de praktijk tegen allerlei uitdagingen aan. Om de Nederlandse taal te oefenen is het belangrijk dat migranten contact hebben met Nederlandssprekenden.

4.2 Rechten en plichten

Het verhaal van Matthew (45, Amerikaanse man, twee jaar in Nederland)

"Twee jaar geleden zijn wij met ons gezin van de Verenigde Staten naar Nederland verhuisd. Het bedrijf waarvoor ik werkte, opende een nieuwe vestiging in Nederland en zij vroegen mij om die op te zetten. Ik nam het aanbod aan. Ik wilde graag de horizon van mijn kinderen verbreden door hen te laten opgroeien in een andere omgeving. Mijn werkgever regelde alles voor onze verhuizing en meldde ons aan bij een relocation agency. Die hielp ons met alle zaken die bij een internationale verhuizing komen kijken. Van de verblijfsvergunningen tot het vinden van een nieuw huis, een huisarts en een basisschool voor de kinderen. Het was heel fijn dat in het begin alles uit handen genomen werd door een organisatie die wél de weg kende in Nederland. Later, toen we geen hulp meer kregen, kostte het ons veel tijd en energie om zelf onze weg bij Nederlandse instanties te vinden. We hebben voornamelijk internationale vrienden die we hebben ontmoet bij evenementen voor 'expats'. Door de kinderen leren we wel steeds meer Nederlanders kennen, die ons gelukkig helpen met allerlei praktische zaken."

Nederland is een complexe administratieve verzorgingsstaat. De overheid verwacht van burgers dat ze voldoende kennis van rechten en plichten hebben om hun weg te vinden naar de juiste overheidsinstanties, om zelf zaken te regelen en gebruik te maken van sociale voorzieningen. Als burgers die kennis niet hebben, is het moeilijk om correcte informatie te vinden, de juiste ondersteuning te krijgen en aanspraak te maken op beschikbare regelingen.

Kennis van rechten en plichten is ongelijk verdeeld. Een deel van de Nederlanders bouwt dit tijdens het leven op door onderwijs of hulp van familie en vrienden. Voor mensen met weinig opleiding of een beperkt sociaal netwerk is het opbouwen ervan een grotere uitdaging. Ook onder arbeidsmigranten zijn er grote verschillen op dit punt. Sommige arbeidsmigranten hebben ook in hun herkomstland geen kennis van rechten en plichten opgebouwd. Vooral deze groep heeft veel informatie en ondersteuning nodig om zijn weg te vinden in het systeem van (lokale) overheidsinstanties en regelingen. Maar ook arbeidsmigranten die in hun herkomstland wel over die kennis beschikken maar in Nederland niet, ondervinden moeilijkheden. Dat komt omdat zij het Nederlandse overheidssysteem niet kennen en de functies van bijvoorbeeld gemeenten verschillen met die van lokale overheden in hun herkomstland. Als nieuwkomer in een land moet je leren navigeren in het nieuwe systeem. Voor het (opnieuw) opbouwen van kennis van rechten en plichten zijn onder andere de ondersteuning van de werkgever, de aanwezigheid van een sociaal netwerk in Nederland, digitale vaardigheden en beheersing van de Engelse en/of Nederlandse taal van groot belang. Deze factoren helpen iemand om de gewenste informatie, en indien nodig ondersteuning, te krijgen.

Er is sprake van ongelijke informatievoorziening en praktische ondersteuning tussen arbeidsmigranten met een laag en bovenmodaal inkomen. Toch constateren we op basis van ons onderzoek dat beide groepen moeite hebben met

het opbouwen van kennis over rechten en plichten in Nederland. Zo huren de meeste werkgevers van arbeidsmigranten met een bovenmodaal inkomen een *relocation agency* in, die de eerste weken na aankomst de bureaucratische en administratieve taken voor en tijdens de aankomst van de arbeidsmigrant in Nederland regelt.¹¹⁶ Hierdoor nemen ze de noodzaak voor deze migranten om kennis over rechten en plichten op te bouwen feitelijk direct uit handen. Daarnaast krijgen deze arbeidsmigranten bij aankomst informatiefolders en -pakketten van hun werkgevers. Dit helpt de arbeidsmigrant op weg na aankomst in Nederland, maar tegelijkertijd verwerven zij zelf geen of nauwelijks kennis over rechten en plichten. Vaak stopt de informatievoorziening door de werkgever ook na enkele maanden.

"De uitzender bepaalt welke informatie wel of niet wordt verstrekt."

Laagbetaalde arbeidsmigranten werken veelal op uitzendbasis. Daarom geldt voor hen dat uitzendbureaus vaak de belangrijkste bron van informatie zijn. Ook hun huisvesting wordt vaak geregeld door hun uitzender. Daarom verkeren zij in een afhankelijke informatiepositie, waarbij de uitzender bepaalt welke informatie wel of niet wordt verstrekt. Dat informatie niet altijd bij de arbeidsmigrant terechtkomt, blijkt ook uit recent onderzoek van Risbo (2024). Dit onderzoek laat zien dat het Nederlandse systeem voor veel (EU-) arbeidsmigranten met een laag inkomen op verschillende terreinen (te) complex en onduidelijk is. Zo weet een groot deel van de respondenten met een laag inkomen niet of, en zo ja, hoe zij in de BRP geregistreerd zijn, is de meerderheid niet bekend met instanties zoals de vakbond of de Arbeidsinspectie, en weten velen van hen niet wat voor contract ze hebben.¹¹⁷

Zowel laag- als hoogbetaalde arbeidsmigranten hebben na aankomst in Nederland behoefte aan kennis over rechten en plichten.¹¹⁸ Beide groepen zijn voor hun informatievoorziening voor een belangrijk deel afhankelijk van hun werkgever. Arbeidsmigranten weten vaak niet hoe zij overheidsinstanties kunnen benaderen voor informatie, omdat zij de omgangsnormen en regels die hiervoor gelden niet (leren) kennen. Hierdoor hebben zij behoefte aan informatie, of in sommige gevallen aan meer proactieve ondersteuning in hun eigen taal, om hun weg te vinden in Nederland.

Het vinden van informatie op internet over je rechten en plichten op het werk of over je loonstrook vereist bepaalde digitale vaardigheden. Niet alle arbeidsmigranten beschikken daar in voldoende mate over. Daarom is het uitsluitend verstrekken van informatie via internet niet voldoende om iedereen te bereiken.¹¹⁹ De kwetsbaarste arbeidsmigranten hebben niet of beperkt toegang tot (online) informatie. Zij zijn voor het verkrijgen van informatie afhankelijk van andere migranten, hun sociale netwerk en/of hun werkgever.¹²⁰

Tussenpersonen

De meeste arbeidsmigranten die wij spraken gaven aan dat zij vaak tussenpersonen betalen voor diensten of informatie, of dit ooit hebben gedaan. Deze tussenpersonen voorzien hen van informatie in de eigen taal, maken afspraken en regelen tegen betaling zaken die eigenlijk gratis zijn. Voorbeelden zijn het maken van afspraken bij de gemeente, informatie krijgen over huisvesting, vragen over de salarisstrook en het doen van belastingaangifte. Het gaat om diensten en basale informatie waarvan veel Nederlanders weten dat ze er niet voor hoeven te betalen. Ook arbeidsmigranten zelf zijn zich bewust van deze afhankelijke positie.¹²¹ Maar door het gebrek aan kennis over rechten en plichten in Nederland lopen zij het risico voor basale, gratis informatie en diensten te moeten betalen aan malafide bedrijven of tussenpersonen, met het bijkomende risico onjuiste informatie te ontvangen.¹²²

Het verhaal van Mihai (26, Roemeense man, twee jaar in Nederland)

"Ik ben in 2022 in Nederland aangekomen om hier te werken. In Roemenië was weinig werk. Ik heb daar wel allerlei baantjes gehad, maar ik werd steeds ontslagen. Ik werd moedeloos en benaderde een internationaal recruitmentbureau. Na een gesprek via Facetime beloofden ze mij een goede baan in Nederland. Ik kreeg een briefje met een adres in Nederland. Ik verkocht mijn huis en bezittingen, omdat ik zelf mijn reis moest bekostigen en spaargeld nodig had voor de eerste maanden in Nederland. Eenmaal aangekomen, bleek het adres op het briefje niet te bestaan. Sindsdien doe ik steeds tijdelijk werk op uitzendbasis. Dit betekent dat ik keer op keer moet verhuizen, want een andere baas betekent een andere woonruimte. Ik woon nu met zes mannen op één kamer. Inmiddels ben ik door mijn spaargeld heen. Straks raak ik mijn baan en dus mijn woonruimte kwijt. Ik twijfel of ik terug moet gaan naar Roemenië, want wat heb ik daar nog? Ik weet niet zeker of mijn toekomst in Nederland ligt. Ik spreek de taal niet en heb weinig sociale contacten hier, behalve met andere Roemenen die ik heb ontmoet tijdens het werk. Een paar maanden geleden hoorde ik van collega's dat ik nog belasting moet betalen over mijn inkomen. Maar niemand kon mij vertellen hoe dat moet. Via-via ontmoette ik een Roemeense man die mij tegen betaling wel wilde helpen. Hij regelt alles voor mij. Hij deed dat via een website – ik weet niet precies hoe het heet. Ik begrijp zelf weinig van internet. Hij zegt dat hij de belasting nu voor mij geregeld heeft. Dat hoop ik maar. Verder regelde hij een afspraak bij de gemeente voor mij. Dat kostte 50 euro. Het is normaal voor mij om voor alles te betalen wat ik wil weten. Ik zou graag zelf mijn zaken willen regelen, maar ik weet niet hoe ik dat moet doen. Door de onzekerheid van mijn werk en omdat ik geen Nederlands spreek lukt het mij niet om dingen uit te zoeken. Het is vermoeiend om steeds te veranderen van baan en woning."

Het opbouwen van kennis over rechten en plichten in de Nederlandse context begint al in het land van herkomst. De meeste arbeidsmigranten hebben vóór aankomst in Nederland al veel praktische vragen over huisvesting, gezondheidszorg, belastingen en kinderopvang en scholen voor hun kinderen.¹²³ Voorbereiding en verwachtingsmanagement zijn essentieel voor het opbouwen van kennis over rechten en plichten, vaardigheden om die te kunnen uitoefenen en daarmee voor het wegwijs worden in onze samenleving.

Eenmaal in Nederland, verandert de vraag naar informatie naarmate iemand hier langer is. Bij aankomst in Nederland hebben arbeidsmigranten vooral behoefte aan informatie over hoe Nederland werkt, hoe zaken georganiseerd zijn en welke rechten en plichten zij hebben, bij voorkeur in hun eigen taal.¹²⁴ De hoeveelheid informatie die arbeidsmigranten in de eerste fase ontvangen, is overweldigend. Daardoor begrijpen velen van hen niet waar de informatie voor bedoeld is en missen zij overzicht. Dat komt omdat arbeidsmigranten op dat moment nog slechts beperkte basiskennis van Nederland hebben, waardoor ze bepaalde overheidsinstanties niet kennen, laat staan dat ze de functie en werking ervan begrijpen.

"They provide you with a lot of information at the start and afterwards it comes in waves. So suddenly you must do something that you didn't know about, so you must research it. Then something else comes up and you must research that. There is plenty of information after you go digging, but it's not available in [...] processes. You must figure out the basics and then you will find out positively or negatively that you must do something. As for the tax-stuff on the website: you try to do your research on it and then it leads you down the rabbit hole where it's just link after link after link trying to understand different things, o, read up on this, this part I don't understand. It's like a cascade of information."¹²⁵
(R1, Zuid-Afrikaanse man, enkele maanden in Nederland)

Pas na hun aankomst ontdekken veel arbeidsmigranten dat er allerlei zaken zijn waar zij rekening mee moeten houden. En ze merken dat informatie over belastingen, de gezondheidszorg en onderwijs voor hun kinderen moeilijk te vinden of onvoldoende toegankelijk is. Uit de focusgroepen kwam verder naar voren dat veel arbeidsmigranten niet weten dat levensgebeurtenissen zoals trouwen, kinderen krijgen of een huis kopen, grote gevolgen hebben voor de belastingaangifte. Dat is een belangrijk aandachtspunt voor de informatievoorziening. Andere belastingen, zoals afvalheffingen of waterschapsbelasting zijn vaak nieuw voor arbeidsmigranten. Ook het Nederlandse gezondheidssysteem blijkt voor veel arbeidsmigranten moeilijk te begrijpen. Daardoor is het voor hen lastig om daarin te navigeren. Veel arbeidsmigranten zijn daardoor ontevreden over het Nederlandse gezondheidssysteem. Meerdere arbeidsmigranten gaven aan een zorgverzekering in het land van herkomst te behouden en voor medische consulten en ingrepen terug te gaan naar het herkomstland. Zij hebben het gevoel dat Nederlandse huisartsen hun klachten niet serieus nemen, geen volledige gezondheidscheck uitvoeren, geen behandelplan hebben, of hen naar huis sturen zonder remedie of de gewenste doorverwijzing. Daarnaast vertelden werkgevers en arbeidsmigranten dat het lastig is om een (Engelstalige) huisartsenpraktijk te vinden, en dat veel huisartspraktijken geen nieuwe patiënten inschrijven. Tot slot blijkt het een grote uitdaging om passend onderwijs en opvang voor de kinderen te vinden. Arbeidsmigranten zijn vaak niet op de hoogte van wachtlijsten, het bestaan van internationale schakelklassen en de opties voor openbaar, internationaal of privéonderwijs.

Arbeidsmigranten hebben behoefte aan een centrale, laagdrempelige plek met correcte, betrouwbare informatie in de eigen taal over zaken zoals belastingen, gezondheidszorg en scholen.¹²⁶ Zelf noemden arbeidsmigranten een

ontvangstpresentatie bij aankomst en een checklist van zaken waarmee je in je eerste jaar in Nederland te maken krijgt als een goede manier om informatie te ontvangen. De (lokale) overheid is niet de eerste plek waar zij aan denken om vragen te stellen of informatie in te winnen. Dat geldt zowel voor arbeidsmigranten met een laag, als voor arbeidsmigranten met een bovenmodaal inkomen. Zij stellen zich terughoudend op tegenover de gemeente, mede omdat de gemeente in hun land van herkomst vaak een andere functie heeft, of omdat ze lokale overheden minder vertrouwen.¹²⁷ Eerder onderzoek bepleit om het registratiemoment bij de gemeente beter te benutten om arbeidsmigranten te informeren, maar dit blijkt in de leefwereld van veel arbeidsmigranten dus niet vanzelfsprekend te zijn.¹²⁸ Bovendien schrijft, zoals we eerder zagen, een substantieel deel van de arbeidsmigranten uit de EU zich überhaupt niet in bij de gemeente.

"How to know about the municipality? In our countries you do not even think about it!"¹²⁹
(R2, Peruaanse man, enkele jaren in Nederland)

4.3 Ontwikkeling op werkgebied

"I want to learn proper Dutch, that will help me in my professional career. Because for many companies it is a requirement that you should be fluent in Dutch, speaking, reading, writing."¹³⁰
(R3, Turks-Duitse man, enkele jaren in Nederland)

Arbeidsmigranten hebben vaker dan Nederlanders zonder migratieachtergrond een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, mede omdat zij vaker werken op een flexcontract. Ook tussen de onderscheiden groepen arbeidsmigranten zien we verschillen in arbeidsmarktpositie. Arbeidsmigranten met een laag inkomen starten vaak met een tijdelijk contract, terwijl arbeidsmigranten met een hoog inkomen vrijwel altijd direct een vast contract krijgen. De meeste EU-arbeidsmigranten met een laag inkomen beginnen als uitzendkracht. Eén jaar na aankomst heeft nog steeds 44% van deze groep een uitzendcontract. Naarmate arbeidsmigranten langer in Nederland werken, neemt de kans op een vast contract toe. Alleen is die kans voor de meer verdienende migranten veel groter: na tien jaar heeft in deze groep meer dan 80% van een vast contract, terwijl dit percentage voor minder verdienende EU-migranten slechts 51% is.¹³¹ Ontwikkelmogelijkheden aangeboden door werkgevers zijn gunstiger voor arbeidsmigranten met een direct dienstverband bij de werkgever en werkzaam in hooggekwalificeerd werk dan voor uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkenden. Bij arbeidsmigranten met een uitzendcontract en in laaggekwalificeerde banen is de kloof tussen de verwachtingen en de aangeboden ontwikkel- en carrièremogelijkheden het grootst, vooral als het gaat over de mogelijkheid trainingen en cursussen te volgen, loopbaanbegeleiding en promotie.¹³² Die ongelijke ontwikkelkansen op de arbeidsmarkt zorgen voor spanningen en ongenoegen.¹³³

De meeste arbeidsmigranten en hun partners willen zich graag ontwikkelen op het werk. Zij willen zich ontwikkelen om een baan op niveau te vinden, om door te leren en/of om een betere sociale positie te verwerven. Door de vrije toegang tot de arbeidsmarkt in Nederland zijn die ontwikkelkansen in theorie aanwezig. In de

praktijk lopen arbeidsmigranten en hun partners echter voortdurend tegen barrières aan.¹³⁴ Bijvoorbeeld omdat de sollicitatieprocedures in Nederland verschillen van de procedures in het herkomstland. Maar vooral omdat de ontwikkelkansen grotendeels afhankelijk zijn van de beheersing van de Nederlandse taal en de mogelijkheden die een werkgever biedt.

Het verhaal van Alexandru (33, Roemeense man, vier jaar in Nederland)

"Ik kwam net voordat de coronacrisis uitbrak in Nederland aan. Via mijn neef hoorde ik dat hier veel werk is in de logistiek. Ik wil graag Nederlands leren, maar je komt in de functie waar ik zit maar moeilijk in aanmerking voor Nederlandse lessen. Eigenlijk biedt het uitzendbureau alleen aan werknemers met een vast contract Nederlandse lessen aan. Maar je krijgt pas een vast contract als je Nederlands op niveau beheerst. Zelf heb ik het idee dat het bedrijf niet wil dat we Nederlands leren, omdat we dan een betere baan gaan zoeken met minder wisselende werkuren. Nu heb ik namelijk een erg wisselend rooster. Vaak hoor ik pas de avond van tevoren welke shift ik ga doen (dag of nacht). Dit maakt het lastig om lessen Nederlands te volgen, omdat ik nooit op dezelfde dag of avond in een week vrij ben. Maar ik heb geen recht op Nederlandse lessen, omdat ik geen vast contract heb. Nog liever dan vaste uren wil ik een eigen woonruimte. Een plek die ik mij eigen kan maken, met mijn eigen spullen. Maar ook hier is het tegenstrijdige dat ik om zelf woonruimte te huren of te kopen, een vast contract nodig heb. Met mijn flexcontract kan ik geen eigen woning in Nederland vinden. Daarbij wil mijn werkgever mij alleen een vast contract geven als ik een eigen woning heb. Het is een kip en ei verhaal. Zonder vast contract heb ik geen recht op Nederlandse les via mijn werkgever en krijg ik geen woning, zonder woning krijg ik geen vast contract. Ik heb meerdere malen geprobeerd om deze tegenstrijdigheid aan te kaarten bij mijn baas, maar dit werkte juist averechts. De laatste keer werd hij boos en gaf hij aan dat ik moet stoppen met zeuren om een vast contract, anders zou ik ontslagen worden. Ik baal er enorm van dat ik geen perspectief heb en vast zit."

Een baan op niveau vinden in Nederland is lastig zonder beheersing van de Nederlandse taal. Het begint er al mee dat vacatureteksten over het algemeen alleen in het Nederlands zijn opgesteld. Ook voor arbeidsmigranten die via de kennismigrantenregeling naar Nederland komen kan het lastig zijn van baan te veranderen als zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.

In laagbetaalde banen en de uitzendbranche is beheersing van het Nederlands vaak een vereiste om door te groeien binnen het bedrijf, bijvoorbeeld als teamleider of als administratief medewerker op het hoofdkantoor. Omdat beheersing van de Nederlandse taal een voorwaarde is om door te groeien en medewerkers soms lang moeten wachten voordat zij kunnen deelnemen aan lessen Nederlands die via het werk worden aangeboden, staan arbeidsmigranten soms langere tijd stil in hun ontwikkeling.¹³⁵

*"I don't know if I want to stay in the Netherlands or not. But I want to learn Dutch anyway, because than I can get a better job and a better life. I need to be able to speak professional. I am a civil engineer, so I must be able to communicate with our customers, and they are mostly Dutch."*¹³⁶ (R5, Braziliaanse vrouw, enkele jaren in Nederland)

Arbeidsmigranten die in dienst zijn bij een uitzendorganisatie bevinden zich vaak in een vicieuze cirkel om een vast contract of een woning te bemachtigen. Zij komen bij de inlener pas in aanmerking voor een vast contract als zij een eigen woning hebben, terwijl voor een zelfstandige (huur- of koop-)woning vaak een vast contract nodig is. Dit verhindert mensen om de overstap te maken van een flexcontract naar een vast dienstverband en om zelfstandige woonruimte te vinden.

Figuur 10: Vicieuze cirkel van arbeidsmigranten met een laag inkomen en tijdelijk dienstverband om een vast contract en zelfstandige woning te bemachtigen en de rol van taalbeheersing daarin



Het verhaal van Rishma (40, Indiase vrouw, enkele jaren in Nederland)

"Drie jaar geleden zijn wij met ons gezin verhuisd van Londen naar Amsterdam. Mijn man kreeg hier een goede baan. We zijn gewend aan het leven in grote steden. Voordat we naar Londen verhuisden, woonden we in Bangalore. Amsterdam voelt niet als een grote stad. Er is veel groen, het is gemoedelijk, en onze kinderen kunnen hier buitenspelen. Ik wil heel graag weer gaan werken. Maar het is hier moeilijk een baan op niveau te vinden. Ik heb een universitair diploma, maar ik merk dat het niet spreken van Nederlands een belemmering vormt. Vacatures zijn vaak in het Nederlands geschreven, sollicitatieprocedures zijn anders dan in Engeland en India, en vloeiend Nederlands blijkt meestal een vereiste om een baan te krijgen. Ik had verwacht dat het makkelijker zou zijn om hier een baan te vinden, omdat ik het gevoel heb dat werkgevers hier erg flexibel zijn. Maar je krijgt die flexibiliteit pas als je daadwerkelijk een baan hebt. Het is lastig om een baan te vinden als je hier al gevestigd bent, en de Nederlandse taal nog niet machtig bent. Het voelt als een onderbreking van mijn carrière dat we hierheen zijn gekomen. Het zou helpen als partners van arbeidsmigranten betere begeleiding krijgen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt, en hoe je bijvoorbeeld een CV moet opstellen. Ik zou dit graag zelf aan Nederlanders willen vragen, maar we hebben weinig contact met hen. We proberen het wel. Ik zou graag eens een

praatje maken met onze oudere Nederlandse buurman, maar ik weet niet zo goed wat gebruikelijk is in Nederland. Bovendien kan ik niet met hem communiceren, want ik spreek geen Nederlands en hij geen Engels. In India lopen burens bij elkaar de deur plat. Daarom zou ik de buurman graag uitnodigen om eens te komen eten, maar misschien zit hij daar wel helemaal niet op te wachten. Er is een grote Indiase gemeenschap, waarmee we veel activiteiten ondernemen. Ook zijn we onderdeel geworden van de internationale gemeenschap in Amsterdam. Soms vind ik dat jammer. Ik volgde een tijdje Nederlandse les op de internationale school van mijn zoontje. Dit waren speciale lessen voor ouders in de avonduren. Het was moeilijk om deze lessen 's avonds te volgen, omdat het dan juist spitsuur is bij ons thuis. Ik wil graag integreren, de taal leren en hier werken, anders blijven we voor altijd die 'internationals'. Maar als ik niet snel een baan vind, weet ik niet of ik hier gelukkig kan worden."

Partners van arbeidsmigranten worden ook geconfronteerd met uitdagingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit eerder onderzoek blijkt dat het voor hen lastig is om een baan te vinden door onder andere het gebrek aan Nederlandse taalvaardigheden.¹³⁷ Meerdere partners van arbeidsmigranten vertelden ons dat het lastig is een baan te vinden op hun opleidingsniveau. Belangrijke factoren hierbij zijn het ontbreken van een sociaal netwerk, het niet kennen van de ongeschreven regels van de Nederlandse arbeidsmarkt en het moeilijk kunnen omzetten van buitenlandse kwalificaties.¹³⁸ Ze hebben behoefte aan meer ondersteuning bij het betreden van de arbeidsmarkt in Nederland. De ontwikkelkansen van partners spelen een grote rol in de beslissing van arbeidsmigranten met een bovenmodaal inkomen om voor kortere of langere tijd in Nederland te blijven. Als de partner moeilijk een baan kan vinden, dan kan dat een reden zijn om te overwegen Nederland te verlaten.¹³⁹ Verder zijn het welzijn van het gezin en het gevoel van thuis zijn in Nederland van invloed op deze overweging.¹⁴⁰

Kortom: de mogelijkheid voor arbeidsmigranten om zich te ontwikkelen op het werk draagt bij aan hun inbedding in de Nederlandse samenleving. Wanneer migranten en hun partners zich kunnen ontwikkelen en daarmee hun arbeidspositie kunnen verbeteren, kunnen zij investeren in een duurzame toekomst in ons land.

4.4 Elkaar ontmoeten

Het verhaal van Zofia (39, Poolse vrouw, reist al tien jaar op en neer tussen Polen en Nederland)

"Ik werk hier als seizoenarbeider. In de zomer werk ik in Nederland in de tuinbouwsector bij het plukken en snijden van verschillende bloemsoorten. Elke winter ga ik terug naar Polen. Daar woont mijn gezin. Mijn partner heeft een vaste baan in Polen. Als ik in Nederland ben, werk ik heel veel uren. Op die manier spaar ik geld, zodat mijn partner en ik een groter huis kunnen kopen en onze kinderen een goede toekomst hebben. Door de jaren heen heb ik goed Nederlands geleerd. Ik werk vaak samen met Nederlanders en ik vind het leuk om de taal te leren. Buiten het werk heb ik voornamelijk contact met andere Poolse mensen. In de Rotterdamse wijk waar ik woon, wonen bijna alleen maar andere arbeidsmigranten. We hebben hier Poolse winkels, en zelfs een Poolse tandarts. Omdat ik veel werk, heb ik weinig tijd om contact te maken met nieuwe mensen. Daarom heb ik vooral contact met de mensen waarmee ik woon en werk. Dat is prima. Mijn toekomst ligt in Polen. Nadat ik genoeg geld heb gespaard ben ik van plan om in Polen te blijven. De economie in Polen wordt steeds beter en onze kinderen zitten daar op school. Het is fijn dat ik door de open grenzen in Nederland kan werken. Maar door de kleine afstand met Polen ben ik toch ook dichtbij huis."

Om de weg te vinden in de samenleving en je daar thuis te voelen zijn sociale contacten belangrijk. Dankzij sociale contacten kan iemand terugvallen op een netwerk voor informatie en ondersteuning. Zo zijn de juiste contacten belangrijk om je te wijzen op je rechten en plichten, en om aan correcte informatie, een woning of werk te komen. De mate waarin iemand sociale contacten aangaat is afhankelijk van individuele karaktereigenschappen, maar ook van de verblijfsduur in Nederland, kennis over rechten en plichten en beheersing van de Nederlandse en Engelse taal.

Net als Nederlanders, beschikken arbeidsmigranten niet in gelijke mate over sociale contacten. Uit onderzoek van Risbo blijkt dat sommige arbeidsmigranten woonruimte vinden via informele, onderlinge contacten met vrienden en familie.¹⁴¹ Het sociaal netwerk van deze arbeidsmigranten bestaat vooral uit andere migranten uit hetzelfde herkomstland (*bonding*).¹⁴² Sommige van deze migrantengroepen zijn goed georganiseerd en hebben een sterk sociaal netwerk en vangnet bestaande uit andere migranten uit hetzelfde herkomstland. Naast dit informele netwerk vormen sociale media, waar migranten vooral contact hebben met landgenoten, een belangrijke bron van informatie. De meerderheid van de arbeidsmigranten met wie we spraken heeft weinig contact met Nederlandssprekenden.¹⁴³ Risbo wijst ook op het risico van het ontbreken van *bridging* naar andere groepen bij (EU-) arbeidsmigranten met een laag inkomen. Dit kan leiden tot isolatie van de Nederlandse samenleving.¹⁴⁴ Bovendien verkrijgt deze groep voornamelijk informatie via informele kanalen en zijn zij vaak onbekend met officiële (overheids)kanalen.

Arbeidsmigranten geven aan dat zij wel behoefte hebben aan sociaal contact. Zo kwam het contact met Nederlandssprekende bureaus naar voren als een belangrijke

reden om Nederlands te leren. Een van de arbeidsmigranten vertelde dat haar gezin meerdere keren op de koffie werd gevraagd door een oudere buurman. Het frustreerde haar dat zij niet met hem kon communiceren. Een arbeidsmigrant uit Eindhoven vertelde dat zij Nederlands wil leren om de 'coffee corner jokes' op werk mee te krijgen.

"I think when you speak the language, people treat you different. More close, more friendly, more open. When people see your effort, you can burst the bubble."¹⁴⁵
(R8, Kazachse vrouw, negen jaar in Nederland)

Daarnaast willen migranten graag meer sociale activiteiten ondernemen. En gezamenlijke sociale activiteiten dragen bij aan de inbedding van arbeidsmigranten, zo wijst eerder onderzoek uit.¹⁴⁶ Arbeidsmigranten vertellen hoe sporten, de kerk, naar de kroeg gaan, een hobby of activiteiten op de scholen van hun kinderen ervoor zorgden dat zij zich meer thuis voelen in de Nederlandse samenleving.¹⁴⁷ Verbondenheid door deze activiteiten zorgt voor wederzijds begrip.

Het verhaal van Sanaa (29, Egyptische vrouw, een jaar in Nederland)

"Afgelopen jaren heb ik op verschillende plekken in Europa gewoond. Eerst in Madrid, toen Londen en nu, sinds een jaar, in Amsterdam. Oorspronkelijk kom ik uit Egypte. Voordat ik naar Nederland kwam, had mijn werkgever mij niet op de hoogte gesteld van de huizen crisis in Nederland. Ik kwam aan in Amsterdam en het bleek onmogelijk om een huis te vinden. Om die reden woonde ik zes maanden in een hotel. Mijn werkgever had wel een relocation agency ingeschakeld, maar die stelde veel te dure huizen voor. Misschien komt dat door het vooroordeel waar wij als expats vaak mee te maken krijgen. Wij zijn niet allemaal rijk en wonen niet allemaal in een grachtenpand. Ik moet bijvoorbeeld elke maand geld sturen naar mijn familie in Egypte, omdat zij anders niet rondkomen. Daarom kan ik mij geen luxe levensstijl veroorloven. Bij de Nederlandse taallessen liep ik tegen hetzelfde probleem aan. Ik kan geen particuliere lessen betalen, maar ik kom ook niet in aanmerking voor de gratis lessen die via de gemeente worden aangeboden. Gelukkig heb ik mijn werkgever kunnen overtuigen om een deel van de particuliere lessen te betalen. Ik vind de Nederlandse taal heel moeilijk, het is zó anders dan het Arabisch en Engels. Verder heb ik niemand om de taal mee te oefenen. Ik heb weinig contact met Nederlanders. Mijn collega's zijn bijna allemaal internationals. Op de sportschool spreek ik wel met Nederlanders, maar nooit daarbuiten. Ik heb het gevoel dat Nederlanders het ongemakkelijk vinden om Engels te spreken in hun vrije tijd. Zo was ik laatst op een verjaardag waar aan de ene kant van de kamer internationals stonden, en aan de andere kant Nederlanders. Het mengde totaal niet. Als ik Nederlands spreek in een winkel, beantwoorden Nederlanders mij vaak in het Engels. Ik vind het dan zelf moeilijk om Nederlands te blijven spreken. Toen ik in Londen woonde was het makkelijk om in contact te komen met Britten. Een keer werd ik zelfs spontaan door een vreemde in de supermarkt uitgenodigd voor een feestje bij haar thuis. Ik merk dat Nederlanders meer op zichzelf zijn. Daardoor voel ik mij soms eenzaam. Toch voel ik mij in Amsterdam thuis. Juist omdat de stad zo divers is. Maar ik zou graag beter Nederlands willen leren om mij écht onderdeel te voelen van de maatschappij en hier vrienden te maken."

Een sociaal netwerk vermindert niet alleen eenzaamheid, maar draagt ook bij aan kennis over rechten en plichten. Zo kunnen migranten vanuit hun netwerken worden geïnformeerd en ondersteund.¹⁴⁸ Bovendien draagt het contact bij aan het

leren van de Nederlandse taal. Eerdere onderzoeken bevestigen het beeld dat arbeidsmigranten die beter Nederlands spreken meer contacten hebben en vaker deelnemen aan activiteiten. Waarbij frequenter contact weer leidt tot betere taalvaardigheid.¹⁴⁹ Migranten vinden het echter moeilijk om contact met Nederlanders te zoeken en vast te houden. Ze ervaren meerdere uitdagingen die het contact met Nederlanders belemmeren. Over het algemeen vinden migranten het moeilijk om vriendschappen te vormen met Nederlanders. Nederlanders spreken vaak goed Engels, maar spreken over het algemeen liever Nederlands in een informele en sociale setting.¹⁵⁰ De taalbarrière weerhoudt sommige arbeidsmigranten bovendien van het ondernemen van sociale activiteiten. Zij voelen zich onzeker of opgelaten als hun Nederlands (nog) niet goed genoeg is of als anderen voor hen moeten vertalen of overschakelen op het Engels. Eerder onderzoek wijst uit dat arbeidsmigranten daardoor kampen met gevoelens van eenzaamheid en isolatie.¹⁵¹ Een arbeidsmigrant die alleen het Engels machtig is, vertelde ons:

*"In my home country I used to go to the theatre a lot, but I never went here, because of course, if I find an English one that would be nice... But other than that, there is no option for me. Same goes for exhibitions or some workshops. I don't go because I don't understand Dutch."*¹⁵² (R9, Turkse man, enkele maanden in Nederland)

Naast een taalbarrière hebben arbeidsmigranten te maken met cultuurverschillen in hun contact met Nederlanders. Ze merken bijvoorbeeld dat Nederlanders graag afspraken van tevoren plannen en dat er weinig ruimte is voor spontaniteit. Meerdere arbeidsmigranten waren verrast door de werkmentaliteit bij aankomst in Nederland. Zij vertelden dat Nederlandse collega's hen niet wegwijs maakten op kantoor of betrokken bij de lunch. Ook merkte een vrouw op dat in Nederland andere sociale normen gelden op de werkvloer. Bijvoorbeeld de scheiding tussen werk en privé. Het kostte tijd om daaraan te wennen en zich aan te passen. Ontmoeten draagt bij aan het overbruggen van cultuurverschillen. Arbeidsmigranten voelen zich vaak meer onderdeel van een internationale dan van een lokale gemeenschap. Daarom wil een aantal van hen meer leren over hoe je het best Nederlanders benadert en hoe je in Nederland vrienden maakt.

*"I didn't talk so much to Dutch people. I feel there are cultural differences, neighbor differences, for example, I don't know how to treat the neighbors. I have a lot of international friends and I do not know how to approach Dutch people, how to become friends. I am part of an international society in Amsterdam."*¹⁵³ (R10, Indiase vrouw, enkele jaren in Nederland)

In onze focusgroepen gaf een aantal migranten aan last te hebben van discriminatie en vooroordelen. Zij hebben het gevoel dat sommige Nederlanders een stereotype beeld van een arbeidsmigrant of van hun herkomstland hebben. Hierdoor is het moeilijk voor hen om informeel contact te onderhouden met Nederlanders.

*"I feel conditionally accepted. Some people automatically distance themselves if I tell them I am from Turkey. They have an opinion based on the country and not on my personality."*¹⁵⁴ (R3, Turks-Duitse man, enkele jaren in Nederland)

Sommige migranten voelen zich daarom niet volledig thuis in Nederland. Ze hebben het gevoel dat ze nooit helemaal Nederlander zullen worden, al hebben zij Nederlands geleerd en spreken zij de taal. Zo vertelde een vrouw dat zij al twintig jaar in Nederland woont, vloeiend Nederlands spreekt, een Nederlandse partner heeft, maar zich nog steeds wel eens afvraagt wanneer ze zichzelf Nederlander kan noemen.¹⁵⁵ Sommige migranten hebben het gevoel voor altijd gezien te worden als de 'ander' of een 'international'. Uit eerder onderzoek blijkt dat arbeidsmigranten die zich betrokken voelen bij de buurt, sociale contacten in Nederland hebben, tevreden zijn over hun woon- en werksituatie of een woning bezitten zich meer thuis voelen in Nederland.¹⁵⁶

Ook de woonlocatie vormt voor sommige migranten een belemmering om Nederlanders te ontmoeten. Arbeidsmigranten met een uitzendcontract wonen vaak in huisvesting ver buiten het centrum, die is geregeld door hun werkgever, zonder aansluiting op het openbaar vervoer. Hier wonen zij met andere arbeidsmigranten. Zij komen weinig in contact met Nederlanders. Door lange werkdagen en onregelmatige werktijden is het een uitdaging om in hun vrije tijd Nederlanders te ontmoeten.

*"Ik heb niet veel mogelijkheden om met Nederlanders in aanraking te komen. Ik woon in huisvesting van het uitzendbureau, dus ik ontmoet niet veel Nederlanders. Sinds kort ga ik naar de evangelische kerk. Daar ontmoet ik meer Nederlanders."¹⁵⁷
(R11, Poolse vrouw, enkele jaren in Nederland)*

Voor goed samenleven is het van belang dat mensen elkaar ontmoeten en op elkaar kunnen terugvallen bij problemen. Een betrouwbaar sociaal netwerk is daarbij van belang om misbruik, uitbuiting, eenzaamheid en isolatie te voorkomen. De verschillende dimensies van samenleven beïnvloeden en versterken elkaar. Zo zien wij dat migranten die beter Nederlands spreken beter ingebed zijn in de Nederlandse samenleving. Tegelijkertijd beheersen migranten die actief deelnemen aan sociale activiteiten en die een groot netwerk hebben de Nederlandse taal sneller en beter. Bekendheid met het Nederlandse systeem, beheersing van de Nederlandse taal en een sociaal netwerk spelen bovendien een belangrijke rol voor de ontwikkelmogelijkheden op werkgebied.

4.5 Conclusie

Al deze verhalen, ervaringen en perspectieven van arbeidsmigranten laten zien dat er grote verschillen zijn. Maar er zijn wel degelijk gedeelde behoeften en uitdagingen waar veel arbeidsmigranten mee te maken hebben. Daarbij geldt dat de vier pijlers om ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten kunnen meedoen in onze samenleving (Nederlands leren, rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen, ontwikkeling op werkgebied en elkaar ontmoeten) met elkaar samenhangen.

Kennis van rechten en plichten en de vaardigheden om die ook echt te kunnen uitoefenen zijn zowel voor ongeschoolde of kortopgeleide arbeidsmigranten die weinig verdienen als voor langer opgeleide en bovenmodaal verdienende

arbeidsmigranten onontbeerlijk om hun weg te vinden in onze complex geregeerde verzorgingsstaat. Daar hebben zij meer structurele en onafhankelijke informatie en praktische ondersteuning bij nodig. Momenteel krijgen ze direct bij aankomst heel veel informatie. Het zou beter zijn als ze vóór hun komst naar Nederland meer informatie krijgen, en ook structureel daarna. Arbeidsmigranten hebben vooral behoefte aan een centrale, laagdrempelige plek waar zij overzicht in de beschikbare informatie kunnen krijgen én onafhankelijk, deskundig en op maat gesneden advies.

Veel arbeidsmigranten spreken thuis en op het werk vooral hun moedertaal of Engels. Om daar te kunnen functioneren hoeven zij het Nederlands niet te beheersen. Dat ligt vaak anders als zij zich verder willen ontwikkelen of ook buiten het werk en het eigen gezin actief willen deelnemen aan de samenleving. In theorie kunnen zij daarvoor van verschillende mogelijkheden gebruik maken, maar in de praktijk schiet de beschikbaarheid en feitelijke toegankelijkheid tekort. Partners van arbeidsmigranten verdienen wat dat betreft bijzondere aandacht.

Om te kunnen doorgroeien op werkgebied, is in veel gevallen beheersing van de Nederlandse taal vereist. Vooral arbeidsmigranten die ongeschoold of praktisch geschoold werk doen op basis van een flex- of tijdelijk contract tegen een loon dat op of iets boven het minimum ligt, verkeren hierbij regelmatig in een vicieuze cirkel omdat zij alleen voor Nederlandse les in aanmerking komen als zij een vast dienstverband hebben. Maar dat krijgen ze pas als ze zelfstandige huisvesting hebben en daarvoor is weer een vast dienstverband vereist. Een vicieuze cirkel die moeilijk te doorbreken is.

Sociale contacten zijn belangrijk voor het welzijn van mensen. Veel arbeidsmigranten komen weinig in contact met Nederlanders en voelen zich vooral onderdeel van een internationale of de eigen gemeenschap. Ook binnen deze pijler lopen arbeidsmigranten tegen belemmeringen aan die mede veroorzaakt worden door gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, maar ook door cultuurverschillen, discriminatie en vooroordelen.

Als we willen dat arbeidsmigranten goed wegwijs worden in onze samenleving en als we willen dat ze zich op het werk en daarbuiten kunnen ontplooiën en echt kunnen meedoen in onze samenleving, zijn investeringen in alle vier de pijlers nodig. In het volgende hoofdstuk beschrijven we hoe dat op dit moment gaat, wat de rollen en inspanningen van de overheid (Rijk en gemeenten), werkgevers en maatschappelijke organisaties hierbij zijn en tegen welke uitdagingen de betrokken partijen aanlopen.

¹⁰⁰ In paragraaf 1.4 hebben we beschreven hoe de door ons georganiseerde focusgroepen met arbeidsmigranten waren samengesteld. We spraken met een select gezelschap van 29 personen. Op basis van de focusgroepen kunnen we geen algehele conclusies trekken. Dat was ook niet de bedoeling. Het doel van de focusgroepen was om zicht te krijgen op behoeften, ervaringen en perspectieven van diverse (groepen) arbeidsmigranten voor wat betreft hun kennismaking met en inbedding in de Nederlandse samenleving. De groepen deelnemers waren heel verschillend samengesteld voor wat betreft levensfase, sekse, herkomst, werkveld en inkomensniveau.

¹⁰¹ 68% van de EU-arbeidsmigranten met een laag inkomen zou de Nederlandse taal beter willen beheersen. Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 113.

¹⁰² SEO Economisch Onderzoek (2025), Levensloopynamic van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 26.

¹⁰³ KIS (2023), [Expertmeeting taalonderwijs EU-arbeidsmigranten](#).

¹⁰⁴ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024.

¹⁰⁵ Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), Risbo/Erasmus Universiteit Rotterdam. Zie ook: Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2023), [De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, p. 5.

¹⁰⁶ Schuddebeurs, S.L. et al. (2025), [Oekraïense ontheemden en EU-arbeidsmigranten in Den Haag: Wonen, werk en taal](#), Den Haag: Kenniscentrum Grootstedelijke Ontwikkelingen.

¹⁰⁷ Focusgroep met arbeidsmigranten in gemeente Waalwijk, 19 maart 2024.

¹⁰⁸ Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2023), [De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, 2023, p. 7.

¹⁰⁹ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024 en gemeente Waalwijk, 19 maart 2024.

¹¹⁰ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024.

¹¹¹ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024.

¹¹² Idem.

¹¹³ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024.

¹¹⁴ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024. Vertaald door tolk van Pools naar Nederlands.

¹¹⁵ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Waalwijk, 19 maart 2024.

¹¹⁶ Arbeidsmigranten met een bovenmodaal inkomen worden bij hun verhuizing vaak geholpen door een *relocation agency*. Een *relocation agency* wordt ingehuurd door bedrijven om hun medewerkers te helpen bij het verhuizen naar een nieuwe locatie, vaak in het buitenland. Een *relocation agency* regelt of biedt ondersteuning bij allerlei zaken, zoals het regelen van documenten, het vinden van een huis, het vinden van een school voor de kinderen.

¹¹⁷ Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 109, 146.

¹¹⁸ Zie ook, Bos-Karczewska, M. (2023), [Poolse inwoners van Rotterdam. Onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam](#), p. 32-33.

¹¹⁹ KIS (2017), [Financiële en sociale zelfredzaamheid van nieuwkomers Een verkenning van het landelijke en lokale beleid](#), p. 23.

¹²⁰ Uit gesprekken met maatschappelijke organisaties.

¹²¹ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024.

¹²² KIS (2015), [Recente EU-migranten uit Midden-, Oost- en Zuid-Europa aan het woord](#), p. 31.

¹²³ Uit onderzoek van RISBO blijkt dat 53% van de EU-migranten behoefte heeft aan meer informatie over wonen en leven en dat bijna de helft van de EU-migranten met een laag inkomen (vrijwel) géén informatie van de werkgever heeft ontvangen voordat zij in Nederland kwamen werken. Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 109.

¹²⁴ PON (2017), [Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat](#).

¹²⁵ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024.

¹²⁶ Focusgroepen met arbeidsmigranten, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024, gemeente Waalwijk, 14 maart 2024 en gemeente Amsterdam, 19 maart 2024. En uit gesprekken met maatschappelijke organisaties.

¹²⁷ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024. Zie ook: KIS (2015), [Recente EU-migranten uit Midden-, Oost- en Zuid-Europa aan het woord](#), p. 19 en KIS (2023), [Expertmeeting taalonderwijs EU-arbeidsmigranten](#).

¹²⁸ KIS (2015), [Recente EU-migranten uit Midden-, Oost- en Zuid-Europa aan het woord](#), p. 32.

¹²⁹ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024.

¹³⁰ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024.

¹³¹ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levensloopynamic van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 15. Uit onderzoek van RISBO (2024) komen vergelijkbare cijfers naar voren. Uit dat onderzoek blijkt dat EU-migranten met een laag inkomen in zeven op de tien gevallen een tijdelijk dienstverband hebben. Slechts 26% heeft een vast contract. Ook van de EU-migranten met een hoger inkomen heeft 67% een tijdelijk dienstverband en 27% een vast contract. Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op](#)

[arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 66.

¹³² Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2024). [Hoe zorgen Nederlandse werkgevers voor arbeidsmigranten?](#) Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

¹³³ SCP (2021), [Kwesties voor het kiezen 2021](#).

¹³⁴ Ksakal, M., & Reslow, N. (2019), [\(Un\)intended Consequences in High-Skilled Migrants' Integration and Inequalities: A comparison of Policy in Germany and the Netherlands](#), COMCAD 166 (Working Papers – Centre on Migration, Citizenship and Development), p. 14.

¹³⁵ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Waalwijk, 19 maart 2024.

¹³⁶ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024.

¹³⁷ Ksakal, M., & Reslow, N. (2019), [\(Un\)intended Consequences in High-Skilled Migrants' Integration and Inequalities: A comparison of Policy in Germany and the Netherlands](#), COMCAD 166 (Working Papers – Centre on Migration, Citizenship and Development), p. 14.

¹³⁸ Spadavecchia, C., & Yu, J. (2021), [Highly-Skilled Migrants, Gender, and Well-Being in the Eindhoven Region. An Intersectional Analysis](#), *Administrative Sciences* 11(3), p. 10.

¹³⁹ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024.

¹⁴⁰ Spadavecchia, C. (2023), [Well-being and intention to stay: A regional approach to the retention of highly skilled migrants in the Kingdom of the Netherlands](#), *Migration Policy Practice*, XII (2), p. 35.

¹⁴¹ Seidler, Y., Van der Schans, K. & Van San, M. (2022), [Gescheiden wereld. Een fenomeenonderzoek naar EU-arbeidsuitbuiting, veiligheidsbeleving en sociale cohesie in Carnisse, Oud Charlois en de Tarwewijk](#), p. 36.

¹⁴² EU-arbeidsmigranten met een laag inkomen hebben vooral intensieve contacten met landgenoten (57% elke dag). Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 113.

¹⁴³ Focusgroepen met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024, gemeente Waalwijk, 19 maart 2024, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024.

¹⁴⁴ Meer dan de helft van de EU-arbeidsmigranten heeft weinig contact met personen zonder migratieachtergrond en juist veel met de eigen herkomstgroep. Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 146.

¹⁴⁵ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024.

¹⁴⁶ Seidler, Y., Van der Schans, K. & Van San, M. (2022). [Gescheiden wereld. Een fenomeenonderzoek naar EU-arbeidsuitbuiting, veiligheidsbeleving en sociale cohesie in Carnisse, Oud Charlois en de Tarwewijk](#).

¹⁴⁷ Focusgroepen met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024), gemeente Eindhoven, 12 maart 2024, gemeente Waalwijk, 19 maart 2024, gemeente Naaldwijk, 8 februari 2024.

¹⁴⁸ KIS (2015), [Poolse arbeidsmigranten in Nederland en hun behoefte aan informatie en hulp](#), p. 3, 14.

¹⁴⁹ Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2021), [De resultaten van het 1e arbeidsmigrantenpanel: Een eerste onderzoek naar de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.; Sobczyk, A., & Cremers, J. (2023). [De Nederlandse taalvaardigheden onder arbeidsmigranten](#). Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

¹⁵⁰ Ksakal, M., & Reslow, N. (2019), [\(Un\)intended Consequences in High-Skilled Migrants' Integration and Inequalities: A comparison of Policy in Germany and the Netherlands](#), COMCAD 166 (Working Papers – Centre on Migration, Citizenship and Development), p. 14.

¹⁵¹ Idem.

¹⁵² Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Eindhoven, 12 maart 2024.

¹⁵³ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Amsterdam, 14 maart 2024.

¹⁵⁴ Idem.

¹⁵⁵ Idem.

¹⁵⁶ Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2023). [Factsheet Arbeidsmigranten in Nederland: wonen, werken en integratie](#).

¹⁵⁷ Focusgroep met arbeidsmigranten, gemeente Waalwijk, 19 maart 2024.



Hoofdstuk 5

Huidige inspanningen

In dit hoofdstuk schetsen we de huidige situatie op het gebied van de vier pijlers (Nederlandse taal, rechten en plichten, ontwikkeling op werkgebied, en elkaar ontmoeten). Wat zijn de inspanningen van de Rijksoverheid, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties? En welke uitdagingen doen zich daarbij voor?

5.1 Onvoldoende toegang tot taalaanbod

Anders dan bij inburgeringsplichtige migranten, zijn arbeidsmigranten zelf verantwoordelijk voor het leren van de Nederlandse taal. De Rijksoverheid heeft daarom voor deze groep geen specifieke infrastructuur opgezet om Nederlands te leren. Wel heeft het Rijk de afgelopen jaren verschillende generieke maatregelen genomen om de taalvaardigheid voor alle inwoners van Nederland te verbeteren. Zoals de Vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020-2024 en de campagne 'Doe Meer met Taal', om mensen te motiveren zichzelf te ontwikkelen.¹⁵⁸ Deze maatregelen zijn daarmee ook beschikbaar voor arbeidsmigranten.¹⁵⁹

Weinig specifieke aandacht vanuit het Rijk

Het Rijk richt zich met de Vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020-2024 op volwassenen die moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden.¹⁶⁰ Het actieprogramma Tel Mee Met Taal is hier onderdeel van.¹⁶¹ Gemeenten hebben op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) een wettelijke taak om lokaal aanbod beschikbaar te stellen om basisvaardigheden van volwassenen te verbeteren.¹⁶² Het geld dat zij hiervoor ontvangen wordt verdeeld over de centrumgemeenten in de 35 arbeidsmarktregio's (ook wel WEB-regio's), die regionaal met andere gemeenten samenwerken. Gemeenten besteden deze middelen aan cursusaanbod van scholen, zoals regionale opleidingscentra (roc's), en van private taalaanbieders en bibliotheken. Werkgevers kunnen werknemers doorverwijzen naar de gemeente voor cursussen. Ook liep er tot en met 2024 een subsidieregeling vanuit Tel mee met Taal voor werknemers. De WEB is ook de structuur om de taalvaardigheid van arbeidsmigranten te verbeteren. Werkgevers van arbeidsmigranten konden de subsidie vanuit Tel mee met Taal inzetten om werknemers met een taal- of rekenniveau lager dan referentieniveau 2F of het niveau 2 voor digitale vaardigheden, te ondersteunen.¹⁶³ Op dit moment bereidt Tel mee met Taal zich voor op de vervolgaanpak na afloop van het programma.¹⁶⁴ Hierbij wordt in elk geval de WEB-structuur voortgezet, de regierol van gemeenten verder ingevuld en worden basisvaardigheden integraal aangepakt, waarbij ook gekeken wordt naar achterliggende maatschappelijke uitdagingen. In de verkenning wordt ook aandacht besteed aan de taalpositie van arbeidsmigranten, waarbij werkgevers een veel steviger verantwoordelijkheid zouden moeten nemen.¹⁶⁵

Met het recent opgezette WorkinNL-project (zie paragraaf 5.2) zet het Rijk zich in om samen met sociale partners en werkgevers onder andere te voorzien in de informatiebehoefte onder arbeidsmigranten over aanvullend aanbod op het gebied

van taal, inburgering en overige opleidingen.¹⁶⁶ De website van WorkinNL geeft in negen talen vrij algemene informatie over hoe arbeidsmigranten de Nederlandse taal kunnen leren, waarom dat belangrijk is, wie ermee kan helpen, wie het betaalt, en waar iemand terecht kan om digitale vaardigheden te ontwikkelen. Er is echter geen mogelijkheid op de website van WorkinNL om informatie over lokaal taalaanbod te vinden. Pas na doorklikken op de website kom je terecht op specifieke websites, zoals de website van een roc. Maar de meeste websites met specifiekere informatie zijn onvoldoende toegankelijk voor arbeidsmigranten, omdat zij enkel in het Nederlands, en in sommige gevallen in het Engels, beschikbaar zijn.

"Het is de vraag of vrijblijvende programma's werkgevers voldoende prikkelen."

Eerder stimuleerde de Rijksoverheid werkgevers via het Taalakkoord om in te zetten op taal. Door aan te sluiten bij het ambitiedocument 'Wij zetten in op taal' uit 2015, liet een groep koplopers van werkgevers zien op welke manieren zij taalaanbod voor werknemers met een taalachterstand organiseren.¹⁶⁷ Het Taalakkoord is echter geen actief beleid meer. De initiatieven Tel Mee Met Taal en het Taalakkoord zijn nog steeds wel inspirerende stappen op weg naar een betere samenwerking tussen overheid en werkgevers. Het is echter de vraag of dit soort vrijblijvende programma's alle werkgevers uiteindelijk voldoende prikkelen om investeren in een betere taalbeheersing van hun migrantenmedewerkers ook op grotere schaal als vast onderdeel van goed werkgeverschap te gaan zien.

Versnipperd gemeentelijk aanbod

Doordat het Rijk generieke initiatieven heeft opzet en de verantwoordelijkheid voor het lokale taalaanbod bij gemeenten heeft neergelegd, is het taalaanbod voor arbeidsmigranten sterk versnipperd. Gemeenten beslissen zelf of ze hier middelen voor willen inzetten. Zij mogen zelf bepalen hoe en voor welke doelgroep ze de eerdergenoemde WEB-middelen en daarmee het taalonderwijs inrichten. Er zijn dus grote verschillen tussen gemeenten in beleid en aanpak om de taalvaardigheid van arbeidsmigranten te verbeteren. Veel arbeidsmigranten ontvangen via de gemeente geen Nederlandse les. Of ze komen terecht in informele taalprogramma's, maar die zijn bedoeld als aanvulling op het reguliere taalaanbod en niet als vervanging ervan.

De voorgenomen vermindering van de 'Decentralisatie Uitkering' (DU) na 2024, leidt bij gemeenten tot grote zorgen, omdat daarmee volgens hen zowel de uitvoering van de WEB als de gehele (regionale) infrastructuur voor de integrale aanpak van basisvaardigheden aan het wankelen wordt gebracht.¹⁶⁸ Daarnaast kampen gemeenten met een structureel tekort aan NT2-docenten. Sommige gemeenten voeren daarom alleen generiek beleid om taalachterstanden bij alle inwoners te verbeteren. Dit zijn vooral kleinere gemeenten met beperkte middelen en/of weinig arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten worden met deze algemene middelen niet altijd bereikt, mede door het gebrek aan registratie in de BRP.

Andere gemeenten hebben wel specifiek beleid om de beheersing van het Nederlands van arbeidsmigranten te stimuleren. Maar ook deze gemeenten hanteren ieder hun eigen aanpak: sommige bieden gratis lessen aan, anderen vragen een kleine bijdrage. Soms vinden de lessen overdag plaats, op andere plekken 's avonds, op onderwijslocaties of op werkplaatsen. Daarnaast variëren de lesgroepen in niveau: soms worden verschillende taalniveaus gemengd, soms worden de lessen afgestemd op bestaande taalvaardigheden. Het Nederlandse taalaanbod voor arbeidsmigranten is kortom lang niet overal daadwerkelijk *toegankelijk*.

Onder de gemeenten en werkgevers die wij hebben gesproken, was er over het algemeen een wederzijdse behoefte aan meer contact en samenwerking. Toch komen de contacten tussen deze twee partijen in de meeste gemeenten nog niet goed van de grond. Dat komt ook omdat gemeenten te maken hebben met arbeidsmigranten die wel in hun gemeente werken, maar er niet wonen. Gemeenten vragen zich in die gevallen af wie primair verantwoordelijk is voor de scholing van de arbeidsmigrant: is dat de werkgever in de gemeente waar de arbeidsmigrant werkt, of de gemeente waar de werknemer woonachtig is? Vooruitstrevende gemeenten proberen daarom de contacten met werkgevers aan te halen door middel van een actieprogramma en convenanten met werkgevers.

Vooruitstrevende gemeenten

In de actieprogramma's van de gemeenten Rotterdam, Den Haag en Eindhoven zijn afspraken opgenomen over wie waarvoor verantwoordelijk is bij het organiseren van taalaanbod aan (EU-)arbeidsmigranten.¹⁶⁹ Onlangs hebben verschillende gemeenten convenanten met werkgevers afgesloten. Zo startte de gemeente Rotterdam met vijf bedrijven de 'coalitie goed werkgeverschap' met als doel misstanden te bestrijden. In het convenant leggen partners vast dat werkgevers zich inzetten voor inschrijving in de BRP, de kwaliteit van huisvesting waarborgen, lid zijn van brancheorganisaties (zoals ABU of NBBU), én scholing en taallessen aanbieden. De gemeente ondersteunt dit door onder andere scholingsvouchers en taaltrainingen beschikbaar te stellen.¹⁷⁰ Ook in Waalwijk is taal(onderwijs) een belangrijk onderdeel van het convenant tussen de gemeente en lokale werkgevers, waarbij ook het bedrijfsleven (financiële) verantwoordelijkheid draagt.¹⁷¹

Verschillen in taalaanbod werkgevers

Ook in het taalaanbod dat werkgevers beschikbaar stellen aan arbeidsmigranten bestaan grote verschillen. Dat komt onder meer omdat er voor werkgevers ook geen wettelijke verplichting bestaat om te investeren in de taalbeheersing van werknemers. Dit leidt tot ongelijkheden tussen verschillende groepen werknemers.

Ten eerste varieert het taalaanbod per werkgever. Waar de ene werkgever taallessen alleen voor of na werktijd aanbiedt, organiseren andere werkgevers de taallessen (deels) onder werktijd of in de pauze. Bij een aantal werkgevers is het mogelijk om lessen Nederlands te volgen in combinatie met een vakopleiding op mbo-1 niveau. Werkgevers van arbeidsmigranten met een hoger inkomen bieden vaker

lessen Nederlands aan of zij vergoeden voor hen (een deel van de) lessen. Maar volgens de werkgevers die wij hebben gesproken, bieden de meeste werkgevers helemaal geen taallessen aan.

"Slechts een selecte groep arbeidsmigranten krijgt Nederlandse les via de werkgever."

Ten tweede speelt het contracttype van de arbeidsmigrant mee in de vraag of de werkgever wel of geen taallessen aanbiedt. Slechts een selecte groep arbeidsmigranten krijgt Nederlandse les via de werkgever. Dit zijn vaak werknemers die een vast contract hebben, zelf initiatief nemen, of waarvan duidelijk is dat zij langer bij het bedrijf willen blijven werken. Zo blijkt uit een peiling die het Kenniscentrum Arbeidsmigranten heeft uitgevoerd, dat migranten in vaste dienst (34%) veel vaker de mogelijkheid krijgen om taallessen te volgen dan uitzendkrachten (18%).¹⁷² Uit de tussentijdse evaluatie van de Vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020-2024 komt eveneens naar voren dat (nog) niet elke groep aanspraak maakt op de bestaande regelingen voor taallessen op de werkvloer. Zo blijkt dat via Tel mee met Taal voornamelijk werknemers met een vast contract (69%) worden bereikt.¹⁷³ Aangezien de helft van de arbeidsmigranten uit de EU na tien jaar werken in Nederland nog steeds geen vast contract heeft, krijgt die groep dus minder vaak toegang tot taalprogramma's via de werkgever. Dat is zorgwekkend. De arbeidsmigranten uit deze groep zijn het meest kwetsbaar, omdat ze langdurig geen perspectief hebben op opwaartse mobiliteit. Deze mensen krijgen pas doorgroeikansen als zij de Nederlandse taal beter beheersen. In hoofdstuk 4 constateerden we dat het gebrek aan gerichte aandacht voor deze groep hen soms gevangen houdt in een vicieuze cirkel (zie figuur 10, paragraaf 4.3).

Maatschappelijke organisaties cruciaal

Maatschappelijke organisaties spelen een belangrijke rol bij het verzorgen van (informeel) taalaanbod, het verspreiden van informatie over het lokale taalaanbod en het doorverwijzen naar de juiste instanties. Zij zijn door de inzet van sleutelfiguren als geen ander in staat om arbeidsmigranten op een laagdrempelige manier te benaderen en te bereiken. Vele van hen kampen echter met een gebrek aan structurele middelen van het Rijk of gemeente, waardoor de continuïteit van hun werkzaamheden voortdurend onder druk staat. Dat maakt deze organisaties kwetsbaar. Veel werkzaamheden hebben daardoor een ad hoc karakter en kunnen enkel door vrijwilligers worden uitgevoerd. Het is van groot belang om maatschappelijke organisaties en projecten duurzaam te ondersteunen en sleutelfiguren te betrekken. Alleen dan kunnen ze arbeidsmigranten goed bereiken. Niet alleen met het eigen taalaanbod, maar ook met de informatie over het overige aanbod en voor doorverwijzingen naar instanties.

Naar elkaar wijzen

De vraag is of arbeidsmigranten voldoende op de hoogte zijn van de beschikbare, generieke initiatieven. En of zij daar door gemeenten en werkgevers voldoende op gewezen worden. Zoals we in hoofdstuk 4 hebben beschreven, geven veel van de arbeidsmigranten met wie wij hebben gesproken aan dat zij niet op de hoogte zijn van het bestaan van gesubsidieerde cursussen via de gemeente of migrantenorganisaties. Daarnaast is er ook een groep arbeidsmigranten, vaak met een laag inkomen en zonder vast contract, die niet in aanmerking komt voor de door het Rijk geïnitieerde taalprogramma's via werkgevers.

De betrokken partijen wijzen nog te veel naar elkaar. Het Rijk benadrukt de verantwoordelijkheid van gemeenten en werkgevers, gemeenten die van het Rijk en werkgevers, werkgevers die van het Rijk en gemeenten, en maatschappelijke organisaties benadrukken dat ze niet zonder de hulp kunnen van het Rijk, gemeenten en werkgevers. Daar waar gemeenten van mening zijn dat werkgevers meer zouden moeten doen, vinden veel werkgevers juist dat de gemeente primair verantwoordelijk is. Hoewel gemeenten en in sommige gevallen werkgevers (gratis of gesubsidieerde) taallessen organiseren, is er voor arbeidsmigranten in Nederland geen duidelijk, geregisseerd beleid om de Nederlandse taal te leren. Bovendien zijn het taalaanbod én de verantwoordelijkheid die gemeenten en werkgevers nemen, groter voor arbeidsmigranten met een hoog inkomen, en ook voor arbeidsmigranten met een vast contract.

Het is positief dat de Rijksoverheid zich in toenemende mate richt op het verbeteren van de taalvaardigheid van arbeidsmigranten, want het beheersen van de Nederlandse taal is cruciaal voor hun deelname aan de samenleving.

5.2 Te weinig aandacht voor rechten en plichten

Bij het maken van beleid en in het contact met burgers, ging de Rijksoverheid lange tijd uit van zelfredzame burgers die hun rechten en plichten kennen. Zoals in hoofdstuk 3 al is opgemerkt, betekent dat niet alleen dat mensen weten waar ze terecht kunnen voor welke informatie en praktische ondersteuning: het gaat er ook om dat mensen weten hoe ze zich in het contact met instanties moeten opstellen, wat de gebruikelijke omgangsnormen zijn en wat er van hen verwacht wordt. Het is daarom van groot belang dat arbeidsmigranten vanaf het moment van aankomst worden ondersteund bij het opdoen van kennis over hun rechten en plichten. Want je moet de (ongeschreven) regels kennen om te weten waar je recht op hebt.¹⁷⁴ Dat is essentieel om toegang tot onafhankelijke informatie te krijgen en hier de weg te kunnen vinden, ongeacht hoe lang iemand hier is.

Informatievoorziening Rijk nog niet op orde

In lijn met de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten heeft de Rijksoverheid de laatste jaren de coördinatie naar zich toe getrokken om de informatievoorziening voor arbeidsmigranten te verbeteren. Het is goed dat hierbij steeds meer aandacht komt voor de behoeften van arbeidsmigranten en dat hun stem in de beleidsvorming wordt meegenomen, onder andere via het Netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten.¹⁷⁵ Dit is een belangrijke stap naar een minder gefragmenteerde en beter toegankelijke informatievoorziening. Maar de informatie die het Rijk aanbiedt, is tot op heden vooral generiek van aard, en is niet of beperkt beschikbaar in de eigen taal of het Engels.¹⁷⁶ Daarmee is de informatie nog steeds niet voor iedereen vindbaar en toegankelijk.

"Het streven is om in 2026 een landelijk dekkend netwerk van informatiepunten te hebben."

Met het project 'Work in NL' (WIN) wil het kabinet de informatie, hulp en ondersteuning aan arbeidsmigranten in Nederland coördineren. Dat gebeurt op verschillende manieren. Het WIN-project stimuleert arbeidsmarktregio's om met het inrichten van informatiepunten tot een vergelijkbare (basis)dienstverlening in alle regio's te komen. Ook wordt gewerkt aan het vernieuwen en verbeteren van de website www.workinnl.nl. Daarnaast wordt in samenwerking met de sociale partners gewerkt aan aanvullend aanbod op het gebied van taal, inburgering en overige opleidingen. Verder wordt ingezet op het beter informeren van EU-arbeidsmigranten over werken in Nederland als ze nog in het land van herkomst zijn. Gemeenten worden via (extra) WEB-middelen gestimuleerd te investeren in het verbeteren van basisvaardigheden van (ook) arbeidsmigranten. Tot slot probeert het Rijk door middel van subsidieregelingen werkgevers te stimuleren om meer verantwoordelijkheid te nemen voor het verbeteren van de zelfredzaamheid van arbeidsmigranten.¹⁷⁷

Negen talen

De website www.workinNL.nl vormt het startpunt van de digitale informatievoorziening.¹⁷⁸ Op die website kunnen arbeidsmigranten informatie vinden over organisaties die relevant zijn als mensen in Nederland komen werken, zoals de Belastingdienst, het UWV en de Arbeidsinspectie.¹⁷⁹ De website is beschikbaar in negen talen.¹⁸⁰ De website bevat informatie over uiteenlopende thema's die te maken hebben met wegwijs worden in Nederland: inschrijven, vrije dagen en verlof, contract en loon, opleiding en integratie, wonen, gezond en veilig werken, ontslag, werken als zelfstandige, hulp en ondersteuning, vervoer, belastingen en toeslagen, en ziekte en zorg. Daarnaast bevat de website een lijst van relevante organisaties in Nederland. Het Rijk werkt in het WorkinNL-project samen met sociale partners en werkgevers.

De website WorkinNL is weliswaar beschikbaar in meerdere talen, maar zodra er doorgelinkt wordt naar andere websites, blijken deze vaak alleen beschikbaar in

het Nederlands, en een enkele keer in het Engels. Bovendien is er op de website van WorkinNL geen lokale, gemeentelijke informatie te vinden. Het is onduidelijk hoe arbeidsmigranten via WorkinNL terecht kunnen komen op de website van hun gemeente. Een gemiste kans, omdat iedere gemeente haar website, informatievoorziening en aanbod anders inricht.

Voor arbeidsmigranten die via de Kennismigrantenregeling naar Nederland komen, bestaan al langer regionale dienstencentra.¹⁸¹ Dat zijn de zogenoemde “expat” centra of “international welcome centers”.¹⁸² Vaak legt de werkgever het eerste contact met zo’n centrum. Deze centra geven informatie, ondersteunen en ontzorgen deze groep arbeidsmigranten. De centra publiceren ook nieuwsbrieven met regionale informatie en activiteiten en organiseren welkomst- en informatieavonden.

Onvoldoende oog

De Rijksoverheid neemt een meer coördinerende rol op zich om bestaande initiatieven voor het verwerven van kennis over rechten en plichten door arbeidsmigranten in kaart te brengen. Dat is cruciaal om alle bestaande online-informatie over overheidsinstellingen te centraliseren, en is een belangrijke stap naar een meer uniforme en gecentraliseerde informatievoorziening. Toch is er nog onvoldoende oog voor het specifieke belang van rechten en plichten van arbeidsmigranten.¹⁸³ Zo is een deel van hen onvoldoende digitaal vaardig om informatie via websites te kunnen vinden. Daarnaast bieden websites en informatiepunten vooral generieke informatie in meerdere talen aan, en is specifieke informatie nog te vaak alleen in het Nederlands beschikbaar. Ook is een groot deel van de informatiepunten enkel geopend tijdens kantoortijden, waardoor veel arbeidsmigranten er maar moeilijk gebruik van kunnen maken, omdat ze dan aan het werk zijn. Om mensen beter te bereiken, hen te laten weten waar ze met hun vragen terecht kunnen, hen in staat te stellen administratieve zaken zelf te regelen en te weten hoe zij zich daarbij moeten opstellen, is het zaak meer en vaker informatie in hun eigen taal beschikbaar te stellen. Daarnaast is het cruciaal om arbeidsmigranten pro-actiever te ondersteunen bij het kennen en kunnen uitoefenen van hun rechten en plichten.

Ook bij gemeenten nog te weinig aandacht

Om arbeidsmigranten te ondersteunen bij het verwerven van hun rechten en plichten is het Rijk ook afhankelijk van gemeenten. Arbeidsmigranten komen meestal voor het eerst in contact met een gemeente wanneer zij zich inschrijven in de BRP.¹⁸⁴ Dat moment biedt de kans hen te informeren en wegwijs te maken in de lokale samenleving. Maar gemeenten hebben geen wettelijke taak om arbeidsmigranten wegwijs te maken in de samenleving. Zij worden hiervoor niet structureel gefinancierd door het Rijk. De inzet en aanpak van gemeenten om arbeidsmigranten te informeren en ondersteunen bij het vinden van hun weg laten grote verschillen zien. Ook op dit punt is het informatieaanbod sterk versnipperd.

Gemeenten stemmen onderling nog te weinig af over de vraag hoe de betreffende informatie het beste kan worden aangeboden en toegankelijk kan worden gemaakt. De meeste gemeenten tuigen hier ieder voor zich infrastructuur voor op, en vinden dus opnieuw het wiel uit. Grotere gemeenten en gemeenten waar veel arbeidsmigranten wonen en/of werken, proberen arbeidsmigranten steeds beter te informeren en te ondersteunen bij het leren kennen van hun rechten en plichten. Een groot aantal gemeenten heeft ook op dit punt echter geen (specifieke) aandacht voor arbeidsmigranten. Daarnaast is veel informatie nog te vaak alleen in het Nederlands beschikbaar, en niet of beperkt in het Engels of in andere talen. Voor arbeidsmigranten is het van belang dat gemeenten lokale informatie proactief aanbieden in de eigen taal. Dat, in combinatie met een plek waar zij fysiek terecht kunnen, maakt de beschikbare informatie écht toegankelijk.

"Een aantal gemeenten gebruikt een app om arbeidsmigranten te informeren."

Een aantal koplopergemeenten heeft actieprogramma's voor arbeidsmigranten opgezet en medewerkers aangesteld die zich specifiek met dit onderwerp bezighouden. Om de informatiepositie van arbeidsmigranten te versterken, openen zij informatiepunten, verspreiden voorlichtingsvideo's en organiseren voorlichtingsavonden en spreekuren. Meestal gebeurt dit in meerdere talen. Gemeenten bieden arbeidsmigranten ook informatiemappen of -brochures met praktische informatie over wonen, werken en leven.¹⁸⁵ In de actieprogramma's die Rotterdam en Den Haag hebben gelanceerd, is het versterken van de kennis van rechten en plichten van arbeidsmigranten één van de onderdelen.¹⁸⁶

Een aantal gemeenten gebruikt een app om arbeidsmigranten te informeren. Dat is een manier om betrouwbare en lokale informatie te centraliseren en eenvoudig te delen. De Rijksoverheid probeert het gebruik van digitale voorzieningen waaronder apps te coördineren, maar dat is een uitdaging. Het aanbod en gebruik van verschillende apps kan voor arbeidsmigranten verwarrend werken. Ook blijkt uit onze gesprekken met arbeidsmigranten dat zij de informatieapps van de gemeente lang niet allemaal kennen.¹⁸⁷ Ook maatschappelijke organisaties onderstrepen dit: er is geen gebrek aan aanbod, maar het is de uitdaging om arbeidsmigranten op een effectieve manier te bereiken.

Om de doelgroep beter te bereiken hebben sommige gemeenten hun dienstverlening pro-actiever ingericht. Enkele gemeenten organiseren klankbordgroepen en focusgroepen met arbeidsmigranten om hun dienstverlening te verbeteren. En gemeenten proberen met behulp van maatschappelijke organisaties en sleutelfiguren meer arbeidsmigranten te bereiken. Vanwege het wantrouwen dat veel arbeidsmigranten hebben jegens de overheid, is het belangrijk gebruik te maken van sleutelfiguren die zelf direct contact hebben met arbeidsmigranten. Zij gaan naar plekken waar arbeidsmigranten samenkomen, zoals de markt, huisvestingslocaties en sociale activiteiten. Doordat sleutelfiguren een veilige plek bieden, waar werkgever en huisvester niet aanwezig zijn, en doordat ze dezelfde taal spreken, kunnen zij arbeidsmigranten effectiever informeren en ondersteunen. Volgens de gemeenten die wij spraken, werkt het

direct aanbieden van (digitale) informatie via QR-codes daar goed bij, omdat arbeidsmigranten dit direct kunnen opslaan op de telefoon. Om goed te kunnen doorverwijzen is het van belang dat gemeenten integraal werken en de sociale kaart rondom migranten goed in beeld hebben, zodat verschillende betrokken partijen elkaar gemakkelijker vinden.

Actief informeren met de informatiebus

In Den Haag rijdt de gemeente met een informatiebus langs plekken waar veel arbeidsmigranten komen, zoals supermarkten, buurthuizen en het Scheveningse strand. Op de bus rijden voorlichters mee die de talen van de doelgroepen spreken. Deze sleutelfiguren benaderen mensen actief en gaan met hen in gesprek. Het doel van deze informatiebus gaat verder dan alleen het geven van informatie. Dankzij de gesprekken krijgt de gemeente ook een beter beeld van wat er leeft en speelt onder de arbeidsmigranten.

Inzet werkgevers varieert sterk

Werkgevers, uitzendbureaus en inleners vormen voor arbeidsmigranten meestal het eerste contact met Nederland. Het ligt dus voor de hand dat zij hun internationale werknemers op weg helpen bij het leren kennen van hun rechten en plichten om de weg in Nederland te vinden. Dat is een kwestie van goed werkgeverschap. De werkgevers die wij hebben gesproken zien dat ook zo en handelen daarnaar, maar er zijn ook werkgevers die deze verantwoordelijkheid momenteel helemaal niet of te weinig nemen. We zien vooral verschillen in betrokkenheid tussen werkgevers van arbeidsmigranten die meer en arbeidsmigranten die minder verdienen.

Werkgevers moeten hun werknemers, en dus ook de arbeidsmigranten die voor hen werken, op grond van de Arbeidsomstandighedenwet informeren over de werkzaamheden die zij moeten uitvoeren en de risico's die daaraan verbonden zijn.¹⁸⁸ Maar verplichtingen rond het verstrekken van informatie over huisvesting of andere praktische zaken zijn niet wettelijk vastgelegd.¹⁸⁹

Op basis van de gesprekken die we hebben gevoerd en de focusgroepen die we met arbeidsmigranten hadden, constateren we dat er een groot verschil is tussen de informatie die langer geschoolde en bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten van hun werkgevers ontvangen en de informatie die kort of praktisch geschoolde arbeidsmigranten die het minimumloon of iets meer betaald krijgen, ontvangen. Bedrijven die arbeidsmigranten in dienst hebben die onder de kennismigrantenregeling vallen, geven hen vaak welkomspakketten met informatie en folders. Zij zien het verstrekken van deze informatie als een investering in de werknemer, die zo beter wegwijs kan worden. Dat kan iemand ook helpen zich sneller thuis te voelen. Sommige werkgevers maken gebruik van *relocation agencies*, die meer verdienende arbeidsmigranten voorafgaand aan, tijdens en na aankomst in Nederland helpen met allerlei praktische zaken, zoals het vinden van woonruimte, de inschrijving bij een huisarts en het regelen van een Nederlandse bankrekening.

"Ook meer verdienende arbeidsmigranten krijgen onvoldoende ondersteuning bij het verwerven van kennis over rechten en plichten."

Meer verdienende arbeidsmigranten worden doorgaans veel meer ontzorgd dan lager betaalde arbeidsmigranten. Een punt van aandacht hierbij is wel dat veel hoger opgeleide arbeidsmigranten direct na hun aankomst worden overspoeld met informatie. De administratieve ontzorging via de werkgever duurt vaak kort en strekt zich uit over alle praktische zaken die (direct) moeten worden geregeld. Ook deze groep wordt niet of heel beperkt ondersteund bij het verwerven van kennis over rechten en plichten die zij nodig hebben om ook na beëindiging van de startsteun wegwijs te kunnen worden in onze samenleving.¹⁹⁰ Dit kan ertoe leiden dat deze mensen pas later, wanneer ze tegen problemen aanlopen, beseffen dat ze vragen hebben en niet weten bij welke instantie ze terecht kunnen voor antwoorden.

Niet alle werkgevers, opdrachtgevers en inleners informeren hun migrantenmedewerkers actief over de instanties, regelingen en voorzieningen die voor hen relevant (kunnen) zijn, en ook niet over de omgangsnormen bij contacten met de overheid. Degenen die wij hebben gesproken proberen hun internationale werknemers over het algemeen goed te informeren. Zij geven voorafgaand aan de reis en na aankomst in Nederland informatie over praktische zaken en ondersteunen hun werknemers via gesprekken, chatboxen en apps. De informatie die recruitmentcentra in het buitenland verstrekken, is voornamelijk gericht op de baan en de huisvesting in Nederland. Eenmaal in Nederland aangekomen, ontvangen arbeidsmigranten meer administratieve informatie, zoals over het aanvragen van een Burgerservicenummer en hoe ze hun zorg moeten regelen.¹⁹¹ Sommige werkgevers verstrekken informatiefolders en 'onboardingprogramma's' om wegwijs te raken in Nederland, in het Engels of de eigen taal. Veel grotere uitzendbureaus maken daarnaast gebruik van supportmedewerkers of apps waar arbeidsmigranten in het Engels of hun eigen taal terecht kunnen om vragen te stellen. Uit onze gesprekken kwam naar voren dat veel vragen gaan over loonstroken, maar ook over praktische zaken zoals het omzetten van een kenteken. De informatievoorziening is over het algemeen vraaggestuurd. Maar veel arbeidsmigranten weten niet dat zij bij hun werkgever terecht kunnen met vragen, of ze willen privé-zaken liever niet met hun werkgever bespreken.

Maatschappelijke organisaties zijn nodig maar kwetsbaar

Mede vanwege de nog te beperkte beschikbaar- en toegankelijkheid van informatie in de eigen taal, zijn landelijke en lokale maatschappelijke organisaties onmisbaar voor een goede informatievoorziening en praktische ondersteuning van arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten ervaren deze hulpbronnen over het algemeen als laagdrempeliger en toegankelijker dan de overheid. Zij vormen dankzij de inzet van sleutelfiguren een brug tussen arbeidsmigranten en de (landelijke en lokale) overheid. Zoals we in paragraaf 5.1 al constateerden, zijn maatschappelijke organisaties vaak kwetsbaar vanwege hun afhankelijkheid van onregelmatige

subsidies, waardoor zij voortdurend te weinig geld en menskracht hebben. Daarbij worden vrijwilligers vaak overvraagd. Mede daardoor is het ook voor hen een grote uitdaging om de meest kwetsbare arbeidsmigranten te bereiken. Dat zijn de mensen die zich niet uit zichzelf melden of die pas aankloppen als hun problemen al vergevorderd en complex zijn.

Sleutelfiguren cruciaal voor informatie

Veel maatschappelijke organisaties hebben spreekuren waar arbeidsmigranten op een laagdrempelige manier met hun vragen terecht kunnen. Ze spelen ook een belangrijke rol in het doorverwijzen van mensen naar de juiste instanties en staan mensen bij in (acute) noodsituaties. Sommige maatschappelijke organisaties zijn gericht op arbeidsmigranten met een bepaalde nationaliteit, zoals Polka,¹⁹² Kreda,¹⁹³ Rompro,¹⁹⁴ en Stichting Bulgaren in Nederland.¹⁹⁵ Vaak zijn dit soort organisaties opgericht door mensen die zelf arbeidsmigrant zijn (geweest). Door te werken met ervaringsdeskundigen die de taal spreken (sleutelfiguren), kunnen maatschappelijke organisaties als geen ander een brug slaan tussen arbeidsmigranten en overheidsinstellingen. Daarnaast vergroten maatschappelijke organisaties het bereik van de gemeente en helpen ze om informatie breed onder de doelgroepen te verspreiden.¹⁹⁶ Er zijn ook maatschappelijke organisaties die regionaal werken, zoals LEVgroep in Helmond,¹⁹⁷ WIJKZ in Den Haag¹⁹⁸ en stichting CVD in Rotterdam.¹⁹⁹ CVD biedt een training met specifieke aandacht voor de communicatie met instanties.²⁰⁰ Troska biedt begeleiding aan Poolse en Oost-Europese individuen en gezinnen.²⁰¹ Troska werkt in opdracht van gemeenten en zorginstellingen en biedt ambulante hulpverlening in Noord-Brabant, Gelderland, Zeeland en Limburg.

Extra inzet nodig

Arbeidsmigranten hebben vanaf hun aankomst in Nederland behoefte aan duidelijk en toegankelijk inzicht in hun rechten en plichten. Het kennen van de weg binnen de Nederlandse bureaucratie en het beheersen van de vaardigheden om effectief toegang te krijgen tot informatie en ondersteuning, voorzieningen en rechten helpt bij het vinden van taalaanbod en initiatieven om anderen te ontmoeten. Bovendien stelt dit arbeidsmigranten in staat om hun rechten op de werkvloer te kennen, ook als het gaat om (blijven) leren en ontwikkelen. Het Rijk speelt hierin een coördinerende rol en probeert versnipperde informatie samen te brengen. Desondanks is de informatie momenteel niet voldoende toegankelijk voor arbeidsmigranten. Dat vraagt om extra inzet. Daarnaast is de informatie nog niet altijd beschikbaar in hun eigen taal of in het Engels. Ook is het nog te vaak onduidelijk waar arbeidsmigranten terecht kunnen: bij de gemeente, de werkgever of bij het Rijk. Om arbeidsmigranten effectief te bereiken, zijn maatschappelijke organisaties onmisbaar.

5.3 Beperkte toegang tot leren en ontwikkelen

Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk voor medewerkers, hetzij in het huidige werk, hetzij in ander werk. Persoonlijke ontwikkeling kan bijdragen aan motivatie en loyaliteit. En bedrijven waar mensen zich kunnen blijven ontwikkelen, zijn doorgaans beter in staat in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en veranderingen en zijn dus toekomstbestendiger. Een leer- en ontwikkelrijke werkomgeving komt dus zowel werkgever als werknemer ten goede. Maar ook de samenleving als geheel heeft er baat bij, omdat gezonde bedrijven en gemotiveerde werknemers niet alleen aan de basis staan van een sterke, concurrerende economie, maar ook bijdragen aan de sociale samenhang, op de werkvloer en daarbuiten. Vanwege deze 'triple win' is het van groot belang ook te investeren in de ontwikkeling van arbeidsmigranten.

Een groot deel van de arbeidsmigranten verricht laaggeschoold en laagbetaald werk. Hierdoor blijft hun inkomen vaak onder de 130% van het wettelijk minimumloon (WML). Hoewel hun inkomen doorgaans stijgt naarmate ze langer in Nederland werken, verdient na tien jaar ongeveer de helft van de EU-arbeidsmigranten nog steeds minder dan 130% van het minimumloon.²⁰² Bovendien laat eerder onderzoek zien dat een groot deel van de arbeidsmigranten onder hun niveau werkzaam is.²⁰³ Dat geldt ook voor langer geschoolde en bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten en mensen in middelbare functies. Met name bij de rekrutering van arbeidsmigranten voor lager betaalde banen (bijvoorbeeld voor monotoon productiewerk) wordt niet of nauwelijks gekeken naar de genoten opleiding, maar vooral gelet op fysieke inzetbaarheid en motivatie. Doordat veel werkgevers ook daarna niet of nauwelijks in hun migrantenmedewerkers investeren, blijven velen van hen ook na langere tijd overgekwalificeerd voor het werk dat ze doen. Een langdurig gebrek aan uitdaging kan ertoe leiden dat kwalificaties en vaardigheden van mensen op termijn verloren gaan.

'Leven lang ontwikkelen' beperkt toegankelijk

Het maken van afspraken over ontwikkeling op werkgebied is primair een zaak tussen werkgever en werknemer. Maar omdat de arbeidsmarkt voortdurend verandert, er in sommige sectoren al langer een tekort aan menskracht is en de samenleving steeds ingewikkelder wordt, probeert de Rijksoverheid een 'leven lang leren en ontwikkelen' met diverse maatregelen, experimenten en subsidiemogelijkheden te stimuleren.²⁰⁴ Er zijn veel faciliteiten beschikbaar voor mensen die willen (blijven) leren en zich willen (blijven) ontwikkelen.²⁰⁵ Het gaat om regelingen voor werkgevers en werknemers. De regelingen voor werknemers zijn generiek: ook arbeidsmigranten kunnen daar dus aanspraak op maken. Mede vanwege het generieke karakter van deze faciliteiten is de meeste informatie echter maar beperkt beschikbaar in het Engels, en doorgaans niet in (andere) talen die arbeidsmigranten spreken. Bovendien is de informatie over de beschikbare faciliteiten en regelingen versnipperd. Het is daardoor zeer de vraag in hoeverre

de veelheid aan beschikbare informatie voor arbeidsmigranten daadwerkelijk toegankelijk is.

Het Rijk (SZW) probeert de versnippering tegen te gaan door informatie te bundelen en die op een beperkt aantal plekken (zoals de eigen website en die van de eerdergenoemde WorkinNL) aan te bieden. Zo bevat de website WorkinNL informatie over 'opleiding en integratie', inclusief de oproep om met hun werkgever in gesprek te gaan over de mogelijkheden voor verdere ontwikkeling naast het werk. Ook wordt hier verwezen naar de algemene website van de Rijksoverheid.²⁰⁶ Voor vragen over om- en bijscholing en leerwerktrajecten wordt doorverwezen naar een van de 35 regionale Leerwerkloketten, waarin gemeenten, roc's en UWV samenwerken op het gebied van leren en werken.²⁰⁷ Deze website is echter alleen in het Nederlands beschikbaar.

"Arbeidsmigranten die de Nederlandse en Engelse onvoldoende machtig zijn, kunnen veel informatie niet begrijpen."

Het is goed, en nodig, dat het Rijk informatie bundelt en op een beperkt aantal plekken aanbiedt. Maar het centraler aanbieden van de beschikbare informatie, betekent niet dat die informatie voor arbeidsmigranten ook daadwerkelijk toegankelijk is. Het door het Rijk gecreëerde 'leeroverzicht'²⁰⁸ is hoofdzakelijk in het Nederlands en beperkt in het Engels beschikbaar en hetzelfde geldt voor de informatie waarnaar wordt doorverwezen.²⁰⁹ Arbeidsmigranten die de Nederlandse (en Engelse) taal niet of onvoldoende machtig zijn, kunnen de informatie dus niet begrijpen. Dat geldt overigens voor veel informatie van overheden en instanties.

De overheid speelt een faciliterende rol bij het ontsluiten van de vele informatie over beschikbare leer- en ontwikkelingsfaciliteiten. Daarnaast stelt het Rijk zoals gezegd diverse subsidies en regelingen beschikbaar die mensen in staat moeten stellen te blijven leren.²¹⁰ Bovendien investeert het Rijk in verschillende sectoren, bijvoorbeeld met het tijdelijke programma 'Nederland leert door'²¹¹, de Stimuleringsregeling en de SLIM-regeling.²¹² Verder zet de overheid met de Expeditie regeling (2024) in op de doorontwikkeling van bestaande kennis op het gebied van een leven lang leren.²¹³ Een belangrijk punt van aandacht bij dit alles is dat het deels gaat om tijdelijke maatregelen voor specifieke sectoren en dat veel informatie beperkt in het Engels en veelal niet in (andere) talen beschikbaar is, waardoor het ook hier zeer de vraag is in hoeverre de informatie daadwerkelijk toegankelijk is voor arbeidsmigranten.

Lokale en regionale initiatieven beperkt toegankelijk

Zoals hiervoor al is genoemd, geven gemeenten samen met roc's en het UWV in de 35 regionale leerwerkloketten gratis advies over re-integratie, leerwerktrajecten of het volgen van cursussen en trainingen. Met name grotere gemeenten geven daarnaast in publiek-private samenwerkingsverbanden lokale en regionale ontwikkelagenda's en -initiatieven vorm. Maar ook informatie over

deze initiatieven is vaak enkel in het Nederlands beschikbaar.²¹⁴ We zijn in ons onderzoek geen initiatieven van gemeenten en/of maatschappelijke organisaties tegengekomen die specifiek gericht zijn op of anderszins aandacht besteden aan ontwikkeling op werkgebied van arbeidsmigranten. Landelijke, regionale en lokale publiek-private samenwerkingsverbanden die gericht zijn op (blijven) leren en ontwikkelen hebben doorgaans – net als de hiervoor genoemde programma's en regelingen van de Rijksoverheid – een generiek karakter en zijn vanwege de informatieverstrekking in het Nederlands voor arbeidsmigranten beperkt toegankelijk.

Vijf knelpunten op de werkvloer

Als arbeidsmigranten zich verder willen ontwikkelen in hun werk, moeten ze daarover in gesprek met hun werkgever, ook over het mogelijke gebruik van de beschikbare Rijksregelingen. Maar of een arbeidsmigrant zich vrij voelt om dat gesprek aan te gaan, is afhankelijk van de relatie tussen werkgever en werknemer. Werkgevers kunnen de opleiding van een werknemer betalen, cursussen onder werktijd aanbieden of iemand betaald verlof bieden voor het volgen van een studie of training. Als arbeidsmigranten via een uitzendbureau worden ingeleend door een opdrachtgever, moeten deze drie partijen samen aan tafel voor het gesprek over ontwikkelmogelijkheden.

Op grond van eerder onderzoek, onze gesprekken met werkgevers, uitzendbureaus en inleners, en onze focusgroepen met arbeidsmigranten, komen vijf knelpunten naar voren als het gaat om investeren in de ontwikkeling van arbeidsmigranten op werkgebied. Dit leidt tot ongelijke kansen op ontwikkeling en loopbaangroei: vooral arbeidsmigranten met een lager inkomen of een tijdelijk of uitzendcontract hebben minder kansen. Het eerste knelpunt is dat er vanuit werkgevers vooral generieke ontwikkelfaciliteiten beschikbaar zijn, wat voor arbeidsmigranten leidt tot beperkte toegang en gebruik. Het tweede knelpunt is dat werkgevers het minst investeren in arbeidsmigranten met een uitzendcontract. Lager betaalde arbeidsmigranten worden bovendien minder actief gestimuleerd om door te groeien dan hoger betaalde arbeidsmigranten. Als vierde en vijfde leiden respectievelijk taalbarrières en de drempel om eigen initiatief te tonen met name voor lager betaalde arbeidsmigranten tot minder kansen op ontwikkeling.

1) Ontwikkefaciliteiten bereiken arbeidsmigranten beperkt

Hoewel werkgevers een uitgebreid en divers ondersteuningsaanbod voor opleiding en ontwikkeling van werknemers hebben, onder meer via afspraken en regelingen in cao's en O&O-fondsen, maken arbeidsmigranten hier slechts beperkt gebruik van. Dat komt onder andere doordat veel van hen onbekend zijn met deze regelingen. De meeste werknemers in Nederland vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). De cao bevat vaak ook afspraken over scholing en ontwikkeling, zoals die van de vleessector.

Cao-vleessector

In de cao voor de vleessector is vastgelegd dat de werkgever ieder kalenderjaar een opleidingsplan moet opstellen en een studiefaciliteitenregeling moet vaststellen.²¹⁵ EVC (Erkenning van Verworven Competenties) en loopbaantrajecten kunnen in aanmerking komen voor een bijdrage via de 'employabilityregeling'. De cursus 'Nederlands op de werkvloer' moet een integraal onderdeel van het opleidingsaanbod vormen en de werkgever is verplicht de cursus aan te bieden. Ook is in deze cao vastgelegd dat buitenlandse werknemers in vaste dienst (voor zover nog nodig) worden verplicht een cursus Nederlands op de werkvloer te volgen.

In cao's van vergelijkbare sectoren zijn soortgelijke afspraken opgenomen.²¹⁶ Het is goed dat deze scholingsregelingen zijn opgenomen in cao's. Maar ook op dit punt is er onvoldoende aandacht voor arbeidsmigranten die geen vast dienstverband hebben. Dat wringt des te meer omdat de helft van de arbeidsmigranten uit de EU na tien jaar verblijf in Nederland nog steeds een tijdelijk (18%) of uitzendcontract (27%) heeft.²¹⁷ Bovendien zijn er sectoren waarvoor geen cao is afgesloten, zoals de ICT of platformbedrijven, sectoren waarin (ook) veel arbeidsmigranten werkzaam zijn. In die gevallen moeten werknemer en werkgever in onderling overleg afspraken over opleiding en ontwikkeling maken. Dat is kwetsbaar, omdat het perspectief op ontwikkeling dan afhankelijk is van de welwillendheid van individuele werkgevers, wat bovendien ongelijkheid in de hand werkt.

Werkgevers kunnen voor de scholing van hun medewerkers een beroep doen op de middelen van het O&O-fonds van hun branche.²¹⁸ Ze hebben dus de nodige financiële middelen beschikbaar. Maar in de sectoren waarin de meeste kort geschoolde en lager betaalde arbeidsmigranten – veelal al jarenlang – werkzaam zijn, besteden de sectorfondsen jaarlijks gemiddeld slechts € 6 per werknemer aan ontwikkeling.²¹⁹ Werkgevers maken dus weinig gebruik van de beschikbare fondsen. Bovendien kunnen arbeidsmigranten die werken voor een werkgever die niet is aangesloten bij een cao, geen beroep doen op een O&O-fonds. Zij kunnen advies krijgen bij de eerdergenoemde leerwerkloketten, maar we constateerden hiervoor al dat informatie over deze loketten voor arbeidsmigranten beperkt toegankelijk is, omdat deze enkel in het Nederlands beschikbaar is.

Ook in de uitzendbranche gelden afspraken over het informeren en ondersteunen van werknemers, ook specifiek voor arbeidsmigranten. Die afspraken hebben ook

betrekking op leren en ontwikkelen. Zo heeft de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) een *Fair Employment Code* opgesteld.²²⁰ Die code moet, in aanvulling op formele wet- en regelgeving en de bestaande cao voor uitzendkrachten, een aantal extra zekerheden garanderen voor arbeidsmigranten. In het onderdeel 'taal en integratie' staat dat leden hun internationale medewerkers moeten wijzen op de mogelijkheden om bij of via de gemeente taalcursussen te volgen. De code bevat echter geen andere bepalingen over investeren in ontwikkeling op werkgebied van medewerkers. De uitzendbranche heeft ook een sociaal fonds, Stichting Doorzaam. Die stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van uitzendkrachten via ontwikkelbudgetten, diplomaroutes, ervaringscertificaten, scholingsvouchers etc.²²¹

Ondanks cao-afspraken over (bij)scholing en ontwikkeling, O&O-fondsen, het bestaan van bedrijfsscholen en het ontwikkelen en uitwerken van sectorale ontwikkelpaden blijkt dat veel arbeidsmigranten niet bekend zijn met de beschikbare scholings- en ontwikkelingsfaciliteiten en dat met name korter geschoolde en minder verdienende arbeidsmigranten weinig scholings- en ontwikkelingsperspectief wordt geboden.

2) Werkgevers investeren het minst in arbeidsmigranten met een uitzendcontract

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten heeft een breed panel van arbeidsmigranten die in Nederland werken, bevroegd over aanbod, gebruik en motieven voor deelname aan begeleidings- en scholingsaanbod.²²² Hoewel de peiling niet representatief is voor alle arbeidsmigranten in Nederland, biedt deze wel inzichten die aansluiten bij de uitkomsten van eerder onderzoek. Die inzichten zijn verontrustend. Het merendeel van de respondenten (53%) beschikt niet over een aanspreekpunt waar zij met vragen over hun werk terecht kunnen. En maar liefst driekwart van de bevroegde arbeidsmigranten geeft aan dat het bedrijf waar ze werken geen loopbaanbegeleiding (doorgroeien in de huidige of een andere baan) biedt.²²³ Dat steekt schril af tegen de grote behoefte van de respondenten aan begeleiding en ondersteuning op de werkplek, zowel voor de uitvoering van het huidige werk als voor hun verdere loopbaan.²²⁴ Er bestaat dus een groot verschil tussen de leer- en ontwikkelwensen en de *mogelijkheden* die werkgevers bieden. Bovendien blijkt uit hetzelfde onderzoek dat de mate waarin werkgevers investeren in hun werknemers afhangt van de arbeidsovereenkomst. Dat verschil uit zich in de aandacht voor kwalificaties en verschillen in aanbod voor formele scholing en begeleiding. Zo is slechts 49% van de arbeidsmigranten in vaste dienst van mening dat hun kwalificaties goed aansluiten bij het werk dat ze doen. Bij arbeidsmigranten met een tijdelijk dienstverband is dat 40% en bij arbeidsmigranten die werken op uitzendbasis slechts 10%. Ter vergelijking: bij de Nederlandse beroepsbevolking is dit 61%.²²⁵ Veel of weinig aandacht voor kwalificaties hangt dus vooral af van het soort arbeidsovereenkomst. Een groot deel van de arbeidsmigranten is werkzaam onder hun niveau. Dat geldt ook voor langer geschoolde en bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten en mensen in middelbare functies.

Informele begeleiding, zoals praktijkbegeleiding door een collega, praktijkgerichte training of veiligheidsinstructies, wordt vrij algemeen aangeboden. Maar bij formele scholing en begeleiding, zoals taalcursussen, in- en externe cursussen en opleidingen is er een duidelijk verschil naar dienstverband: arbeidsmigranten in vaste dienst krijgen dat vaker aangeboden dan tijdelijke krachten, en die krijgen dat aanbod weer vaker dan uitzendkrachten.²²⁶ Arbeidsmigranten die op een uitzendcontract werken, vormen in Nederland dus de categorie werknemers waarin het minst wordt geïnvesteerd. De nadruk in het aanbod ligt op praktische, functiegerichte begeleiding op de werkplek. Omdat de vaardigheden van arbeidsmigranten vaak voldoende blijken te zijn om aan de (korte termijn) behoefte van de opdrachtgever/inlener te voldoen, krijgt loopbaanbegeleiding geen prioriteit. Werkgevers zijn met name terughoudend in het investeren in scholing van kort geschoolde arbeidsmigranten. Het Kenniscentrum typeert deze houding van werkgevers vanwege de behoeften van arbeidsmigranten als 'een ernstige misvatting'.²²⁷

3) Lager betaalde arbeidsmigranten worden minder actief gestimuleerd dan hoger betaalde arbeidsmigranten

Uit onze focusgroepen met arbeidsmigranten en uit onze gesprekken met werkgevers, uitzendbureaus en inleners blijkt dat arbeidsmigranten met een bovenmodaal inkomen over het algemeen voldoende tot ruime ontwikkelmogelijkheden ervaren binnen hun huidige functie. Vaak is dat voor hen een van de redenen geweest om voor hun werk naar Nederland te komen. Arbeidsmigranten die het minimumloon of iets meer betaald krijgen, worden echter minder gestimuleerd om zich op werkgebied te ontwikkelen. Werkgevers en inleners benadrukken dat niet iedere arbeidsmigrant binnen deze groep die behoefte heeft, en dat weinig arbeidsmigranten een weldoordacht plan voor hun eigen ontwikkeling hebben, omdat zij vooral naar Nederland komen om geld te verdienen. Op basis van eerder en ons eigen onderzoek constateren we dat deze kwalificatie onvoldoende recht doet aan de realiteit. Er zijn zeker arbeidsmigranten die, net als een deel van Nederlandse werknemers, geen concreet ontwikkelpad voor ogen hebben. Maar de arbeidsmigranten met een laag inkomen die wij hebben gesproken, lieten vooral zien dat de motivatie per persoon kan verschillen. En het algemene beeld was toch dat hun werkgevers hen niet actief stimuleren om door te groeien, terwijl ze dat wel graag zouden willen.

4) Nederlands voor lager betaalde arbeidsmigranten groter struikelblok

Zoals we in hoofdstuk 4 constateerden, is de beheersing van de Nederlandse taal voor alle groepen belangrijk om ook buiten het werk en het eigen gezin of de eigen gemeenschap echt te kunnen meedoen in onze samenleving. Maar we zien wel verschillen in het belang van taalbeheersing voor het perspectief op ontwikkeling op het werk tussen arbeidsmigranten met een hoog en laag inkomen. Voor de eerste groep is beheersing van de Nederlandse taal geen voorwaarde om te kunnen groeien in het werk dat ze doen. De voertaal op hun werk is veelal Engels, vaak in het hele bedrijf en binnen alle of de meeste functiegroepen. Volgens de respondenten van onze focusgroepen is Nederlands leren alleen onmisbaar om zich

ook buiten het internationale segment van de Nederlandse arbeidsmarkt te kunnen begeven. Voor de tweede groep ligt dat anders. Op hun werk wordt naast het Engels vaker in het Nederlands en één of meerdere migrantentalen zoals het Pools, Roemeens of Bulgaars gecommuniceerd. Kort geschoolde en lager betaalde arbeidsmigranten die binnen het bedrijf waar ze werken willen doorgroeien naar de doorgaans gewilde meer administratieve functies ('een baan op kantoor'), of die bijvoorbeeld teamleider willen worden, moeten de Nederlandse taal beheersen. Want veel papierwerk is in het Nederlands en mensen met een aansturende functie moeten ook kunnen communiceren met (enkel) Nederlandssprekende collega's. Deze groep loopt dan ook gereede kans in de vicieuze cirkel terecht te komen die we in hoofdstuk 4 beschreven.²²⁸

5) Drempel voor eigen initiatief kan hoog zijn

Werkgevers, opdrachtgevers en inleners hanteren vaak het uitgangspunt dat medewerkers zelf het initiatief moeten nemen om kenbaar te maken dat zij willen ontwikkelen. Maar dat doet niet iedereen even gemakkelijk. Vooral onder kort opgeleide arbeidsmigranten zijn er mensen die in het land van herkomst weinig tot geen ervaringen met scholing hebben, of zelfs negatieve ervaringen. Soms hebben mensen mede daardoor een laag zelfbeeld. Onzekerheid in combinatie met een geringe mate van vertrouwen in (overheids)instanties en werkgevers, maakt dat de stap om zich aan te melden voor een cursus of opleiding voor arbeidsmigranten heel groot kan zijn.²²⁹ Dat vraagt om een proactieve, laagdrempelige, informele, cultuur sensitieve, realistische, op maat gesneden aanpak.

Investeren in medewerkers: zorg voor gelijke kansen

Werkgevers die open staan voor de ontwikkeling van hun personeel, bieden vooral functie gebonden scholing aan zoals het volgen van een opleiding tot heftruckchauffeur, een VCA- of een gewasbeschermingscursus. Maar ook dit soort praktische trainingen worden vaak alleen aangeboden aan mensen die in vaste dienst zijn. Uitzendkrachten die op een flexcontract werken, komen er vaak niet voor in aanmerking, omdat opdrachtgevers en inleners er in eerste instantie van uitgaan dat ze maar voor korte tijd werkzaamheden voor hun bedrijf zullen uitvoeren. Uit het onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten blijkt dat dit een veronderstelling is die haaks staat op de beleving en ambities van een meerderheid van de arbeidsmigranten.²³⁰

We constateerden ook dat er divers (generiek) ondersteuningsaanbod voor opleiding en ontwikkeling van werknemers bestaat. Vanuit werkgevers is dat er door bepalingen in cao's, doelstellingen in O&O-fondsen, de inzet van bedrijfsscholen, het ontwikkelen en uitwerken van sectorale ontwikkelpaden en (in minder mate) via afspraken in de uitzendbranche. Maar veel arbeidsmigranten zijn niet goed op de hoogte van de beschikbare regelingen. Hun werkgevers informeren hen daar ook niet actief over en begeleiden hen daar ook niet proactief bij, zeker niet als het om uitzendkrachten gaat. Als arbeidsmigranten al gebruik maken van

ontwikkelaanbod, dan gaat het meestal om informele begeleiding bij functie gebonden ontwikkeling op de korte termijn, terwijl veel arbeidsmigranten zich persoonlijk willen (blijven) ontwikkelen en juist willen doorgroeien in hun huidige of ander werk.

Het is noodzakelijk dat de Rijksoverheid de beschikbare informatie over leer- en ontwikkelmogelijkheden voor arbeidsmigranten centraliseert en op een beperkt aantal plekken aanbiedt, bij voorkeur niet alleen in het Nederlands en Engels, maar ook in talen die arbeidsmigranten beheersen. Door hierin te investeren en regie te nemen, kan het Rijk de toegankelijkheid van de informatie verbeteren. Bij het ontsluiten van informatie over leer- en ontwikkelfaciliteiten blijft de rol van de overheid vooral faciliterend. Voor een daadwerkelijke effectieve inzet is de betrokkenheid van werkgevers essentieel. Zonder actieve medewerking van werkgevers blijft er een ongelijkheid bestaan tussen verschillende groepen arbeidsmigranten. Vooral arbeidsmigranten met een lager inkomen of met een minder stabiel dienstverband (uitzend of tijdelijk) hebben hierdoor minder kansen op ontwikkeling en loopbaangroei.

5.4 Gescheiden werelden

Iedereen heeft behoefte aan contact met anderen. Over het algemeen voelen mensen zich gelukkiger en zijn ze zelfverzekerder als ze hun ervaringen en gedachten met anderen kunnen delen. Dat kan binnen duurzame relaties, maar ook 'toevallige', meer vluchtige, informele ontmoetingen kunnen waardevol zijn en bijdragen aan het ervaren van meer gemeenschapszin. Een praatje maken met een andere ouder bij de kinderopvang of met iemand in de kantine van de sportschool kan tot bestendigere contacten leiden en los daarvan mensen het gevoel geven dat ze meedoen en ertoe doen. Mensen die meedoen in de maatschappij, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of deelname aan het verenigingsleven, doen sneller, gemakkelijker en vaker sociale contacten op dan mensen die aan de zijlijn staan. Dat geldt ook voor arbeidsmigranten. Maar zij bepalen net als Nederlandse burgers zelf hoe ze hun sociale leven inrichten.

Overheid: geen structurele aandacht en financiering voor inbedding arbeidsmigranten

Lange tijd is er (zowel vanuit het Rijk als in gemeenten) weinig aandacht geweest voor de inbedding van arbeidsmigranten in onze samenleving. Dat heeft enerzijds te maken met het feit dat de meeste arbeidsmigranten die naar Nederland komen, EU-burger zijn. Zij mogen hier op grond van het vrij verkeer zonder beperkingen wonen en werken en kunnen niet wettelijk tot 'inburgering' worden verplicht, ook niet op sociaal vlak. Naast die juridische restrictie heeft de Rijksoverheid in 2011 het doelgroepenbeleid afgeschaft, wat inhoudt dat problemen die zich voordoen bij specifieke groepen sindsdien worden aangepakt met maatregelen die voor iedereen gelden. Het uitgangspunt van de overheid is sindsdien dat *iedereen* (ook Nederlandse burgers en migranten die wettelijk gezien niet inburgeringsplichtig

zijn zoals EU-arbeidsmigranten) via algemeen beleid en reguliere voorzieningen in staat moet worden gesteld zelfstandig een bestaan op te bouwen, eventueel met ondersteuning van familie en directe omgeving. In het verlengde daarvan werden subsidies voor de integratie van specifieke doelgroepen beëindigd.²³¹ Hoewel een belangrijk doel van die koerswijziging was om de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van burgers bij de inrichting van hun (leef)omgeving te stimuleren, heeft het streven naar een compacte overheid geleidelijk de overhand gekregen. Het terugtreden van de overheid heeft mede tot verschraling van publieke voorzieningen in steden geleid, waardoor sommige groepen nog maar beperkt toegang hebben tot voorzieningen met verbindende functies, zoals bibliotheken en buurtcentra.²³² Die verschraling heeft niet alleen betrekking op de fysieke voorzieningen zelf, maar ook op de mensen die er werken zoals sociaal werkers.²³³ Die combinatie van juridische beperkingen en een beleidsmatige 'brede blik' heeft ertoe geleid dat zowel het Rijk als gemeenten tot voor kort weinig oog hadden voor het vraagstuk van samenleven met arbeidsmigranten. En geen specifiek Rijksbeleid betekent ook geen (structurele) financiering van Rijkswegen voor gemeenten.

De Rijksoverheid en gemeenten zijn daarom niet direct betrokken bij maatschappelijke initiatieven die de inbedding van (arbeids)migranten in de lokale samenleving willen verbeteren. Gemeenten fungeren wel als opdrachtgever en subsidieverstrekker voor initiatieven die ontmoetingen in de wijk stimuleren om zo de sociale samenhang te bevorderen. Veel maatschappelijke initiatieven die zijn gericht op (arbeids)migranten focussen op specifieke doelgroepen zoals Poolse vrouwen, gezinnen met kleine kinderen, et cetera. Of het gaat om initiatieven voor arbeidsmigranten die in de problemen zijn gekomen en/of overlast veroorzaken.²³⁴ Arbeidsmigranten in brede zin vormen in veel gemeenten geen specifieke aandachtsgroep als het gaat om maatschappelijke ondersteuning.

"Het bevorderen van lokale sociale samenhang vraagt om structurele investeringen."

Maar inmiddels ontwikkelen steeds meer gemeenten actieprogramma's waarmee ze de positie van arbeidsmigranten op verschillende vlakken willen verbeteren, vooral via subsidiëring van welzijns- en zelforganisaties (zie ook paragrafen 5.1 en 5.2).²³⁵ Als het in die plannen over maatschappelijke ondersteuning gaat, is er vooral veel aandacht voor de preventieve aspecten van goede (toegankelijke) gezondheidszorg. En in het kader van het stimuleren van de participatie wordt vooral gewezen op het belang van taalonderwijs. Voor het stimuleren van sociale verbindingen tussen arbeidsmigranten onderling ('banden') en tussen arbeidsmigranten en Nederlandse burgers ('bruggen') is in de actieplannen minder aandacht. De actieprogramma's laten zien dat gemeenten contacten tussen arbeidsmigranten en buurtbewoners vooral proberen te bevorderen door het subsidiëren van welzijns- en zelforganisaties die erop gericht zijn om beter met arbeidsmigranten in contact te komen en hen actiever te informeren over het beschikbare aanbod van de gemeentelijke dienstverlening, taalcursussen en sociale activiteiten.

Omdat het geen formele wettelijke taak betreft, stelt het Rijk hiervoor geen structurele middelen beschikbaar. Daarom hebben deze gemeentelijke programma's vaak een tijdelijk karakter en ontwikkelen veel gemeenten hier (nog) geen vast beleid op. Dat is zorgelijk, omdat het bevorderen van lokale sociale samenhang om structurele investeringen vraagt.

Werkgevers: focus op contact binnen eigen groep

Ons onderzoek maakt duidelijk dat er ook op de werkvloer nog een wereld te winnen is. De bedrijven die wij hebben gesproken zijn voor een groot deel afhankelijk van arbeidsmigranten. Vanuit dat besef benadrukken zij dat het stimuleren van onderlinge contacten tussen hun migrantenmedewerkers en -uitzendkrachten en hun Nederlandse werknemers een kwestie is van goed werkgeverschap. Dat doen ze door buddy's toe te wijzen die nieuwe arbeidsmigranten wegwijs maken in het bedrijf en zorgen voor een soepele introductie, bijvoorbeeld door erop toe te zien dat mensen tijdens de lunch niet alleen komen te zitten. En door arbeidsmigranten actief te betrekken bij bedrijfsuitjes en -feestjes en aandacht te besteden aan nationale feestdagen zoals vette donderdag (een Poolse feestdag),²³⁶ zodat medewerkers elkaar en elkaars tradities beter leren kennen. Op die manier proberen werkgevers ook op de werkvloer een gemeenschapsgevoel te creëren. Ondanks die inspanningen benadrukken de meeste werkgevers en inleners dat arbeidsmigranten ook op het werk met name onderling contact hebben en ze vooral geïnteresseerd zijn in sociale activiteiten die voor de eigen groep worden georganiseerd.

De werkgevers en inleners die wij hebben gesproken, benadrukken dat arbeidsmigranten over het algemeen pas voor contact met Nederlanders openstaan als ze voor zichzelf hebben besloten dat ze hier langer willen verblijven. Met name arbeidsmigranten die nog maar kort in Nederland zijn en die in collectieve wooncomplexen buiten woonkernen worden gehuisvest, hebben beperkt contact met Nederlandse buurtgenoten. Vaak worden arbeidsmigranten pas in huizen in woonwijken geplaatst als ze hier al wat langer zijn en wat meer gewend zijn aan het leven in Nederland. Dat verkleint volgens werkgevers de kans op overlast. Voor het huisvesten van 'shortstay' arbeidsmigranten in collectieve woonvoorzieningen buiten woonkernen is vanuit dat oogpunt best wat te zeggen. Maar als mensen daar te lang wonen, heeft dat wel het nadeel dat het voor langere tijd de mogelijkheden beperkt om sociale contacten met buurtbewoners aan te gaan. Door het perifeer huisvesten van arbeidsmigranten in collectieve voorzieningen wordt het samenleven niet van meet af aan gefaciliteerd.

Arbeidsmigranten vinden maatschappelijke initiatieven niet vanzelf

Er zijn tal van maatschappelijke initiatieven die de sociale samenhang proberen te bevorderen door ontmoetingen tussen mensen te stimuleren. Ondanks de eerder genoemde verschraving van publieke voorzieningen zijn er in veel gemeenten nog fysieke ontmoetingsplekken (een bibliotheek, wijkcentrum, buurthuis, steunpunt of sociaal restaurant) waar welzijnsorganisaties niet alleen gratis en laagdrempelig informatie, advies en ondersteuning bieden, maar ook ongedwongen ontmoetingen faciliteren. De ondersteuning en begeleiding strekt zich er doorgaans over alle dagelijkse levensgebieden uit en is in beginsel breed, dus voor iedereen, beschikbaar. Er zijn in Nederland ook tal van maatjes- en buddyprojecten²³⁷ en andere maatschappelijke initiatieven die ontmoetingen tussen mensen in algemene zin stimuleren.²³⁸

Bibliotheek als netwerkorganisatie: sleutelrol in maatschappelijke opgaven

Uit onderzoek van KIS blijkt dat ontmoetingsplekken met meerdere functies en een levendige omgeving, een cruciale rol spelen in het bevorderen van onderlinge vertrouwdheid en het creëren van een thuisgevoel voor bezoekers.²³⁹ Dit sluit goed aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen die in het vernieuwde bibliotheekconvenant (2024-2027) centraal staan. Het convenant, ondertekend door het ministerie van OCW, het IPO, de VNG, de Koninklijke Bibliotheek (KB), de Stichting Samenwerkende Provinciale Ondersteuningsinstellingen voor Openbare Bibliotheken Nederland (SPN) en de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), richt zich op drie actuele maatschappelijke opgaven: de geletterde samenleving (bevorderen geletterdheid en leesplezier), participatie in de (informatie)samenleving (digitale inclusie, democratie en burgerschap), en het ondersteunen van leven lang ontwikkelen.²⁴⁰

Een voorbeeld van hoe bibliotheken deze maatschappelijke rol op zich nemen, is De Nieuwe Bibliotheek in Almere, die voor iedereen een belangrijke derde plek wil zijn, naast thuis en werk. De bibliotheek probeert een laagdrempelige plek te bieden, waar mensen zich welkom voelen, elkaar kunnen ontmoeten en zich kunnen ontspannen. De Nieuwe Bibliotheek biedt meer dan alleen boeken: het is een centrale plek voor een breed publiek en nodigt uit tot ontmoeting en gemeenschapsvorming. Op deze manier fungeert de bibliotheek steeds meer als netwerkorganisatie, waarin zij samenwerkt met andere lokale (sociale) partners. In de inrichting is bewust rekening gehouden met de ontmoetingsfunctie. Er wordt een breed scala aan activiteiten georganiseerd. Daarom wordt het ook wel de 'huiskamer' van de stad genoemd. En het werkt, een brede groep inwoners vindt de weg naar de bibliotheek.

Arbeidsmigranten weten de weg naar deze algemene initiatieven vaak echter niet zelf te vinden. En ook maatschappelijke organisaties hebben moeite om arbeidsmigranten echt goed te bereiken. Dat komt onder andere doordat arbeidsmigranten vaak veel, onregelmatig en lang werken. De meest kwetsbare arbeidsmigranten zijn het moeilijkst te bereiken. Het gaat om mensen die de Nederlandse en/of Engelse taal niet of nauwelijks machtig zijn en ook in hun eigen taal laaggeletterd zijn. Ze werken vaak meer dan het wettelijk toegestane aantal uren en ze zijn niet zelden volledig afhankelijk van hun werkgever. Dat zijn mensen die zo druk zijn met overleven, dat ze geen tijd en energie – en vaak ook helemaal

geen behoefte – hebben om buiten het werk en het eigen gezin of huishouden actief in de samenleving mee te doen. Ze zijn er niet mee bezig of komen er niet aan toe, omdat ze er in eerste instantie zelf van uitgaan dat ze maar voor korte tijd in Nederland zullen verblijven.

Omdat weinig arbeidsmigranten deelnemen aan breed toegankelijke sociale activiteiten en Nederlanders doorgaans wegblijven bij initiatieven die voor (specifieke groepen) arbeidsmigranten worden georganiseerd, komen beide groepen elkaar maar weinig tegen. Vaak is sprake van gescheiden leefwerelden, waarin zowel arbeidsmigranten als Nederlanders zich hoofdzakelijk in hun eigen bubbel begeven. Dit sluit aan bij een door het CBS uitgevoerde netwerkanalyse waaruit blijkt dat alle herkomstgroepen in Nederland in verhouding veel mensen van hun eigen herkomst in hun netwerk hebben en dus in zekere mate gesegregeerd leven. Die analyse laat ook zien dat mensen met een Nederlandse herkomst (mensen die net als hun ouders in Nederland zijn geboren) het meest gesegregeerd leven. Daarbij geldt: hoe hoger het inkomen, hoe meer gesegregeerd mensen met een Nederlandse herkomst leven.²⁴¹

Maar er is hoop: de hernieuwde aandacht voor arbeidsmigranten op lokaal niveau benadrukt het belang van zelforganisaties en sleutelfiguren. En misschien nog wel belangrijker: het onderstreept dat enkel generiek beleid onvoldoende is om het vraagstuk rondom de inbedding van arbeidsmigranten effectief te kunnen aanpakken.

5.5 Conclusie

De Rijksoverheid heeft de afgelopen jaren diverse generieke maatregelen genomen om laaggeletterdheid in de samenleving tegen te gaan en basisvaardigheden te verbeteren. Sinds kort gaat hierbij ook bijzondere aandacht uit naar het verbeteren van **taalvaardigheden** van arbeidsmigranten. Maar deze initiatieven zijn nog beperkt toegankelijk voor arbeidsmigranten. Zij worden nog te weinig bereikt. Bovendien zijn er grote verschillen tussen gemeenten. Terwijl sommige gemeenten actieprogramma's hebben opgesteld om het taalaanbod voor arbeidsmigranten te verzorgen, ontbreekt in andere gemeenten de motivatie en/of capaciteit om specifieke ondersteuning aan te bieden. Overheden moedigen werkgevers (vrijblijvend) aan om te investeren in de taalvaardigheid van hun werknemers, maar werkgevers nemen lang niet altijd hun verantwoordelijkheid. Zo speelt het contracttype van de arbeidsmigrant mee in de vraag of de werkgever wel of geen taalcurssussen aanbiedt. Slechts een beperkt deel van de arbeidsmigranten krijgt Nederlandse les via de werkgever. Dit zijn vaak werknemers die een vast contract hebben, zelf initiatief nemen, of waarvan duidelijk is dat zij langer bij het bedrijf willen blijven werken. Maar investeren in een betere taalbeheersing van migrantenmedewerkers hoort gewoon bij goed werkgeverschap. Maatschappelijke organisaties spelen een sleutelrol in de taalaanpak doordat zij zelf laagdrempelige taallessen verzorgen en arbeidsmigranten informeren over en doorverwijzen naar het overige lokale

taalaanbod. Maar het gebrek aan structurele financiering bemoeilijkt de continuïteit van hun werkzaamheden.

Arbeidsmigranten informeren en ondersteunen bij het leren kennen en uitoefenen van hun **rechten en plichten** is eveneens een belangrijk aandachtspunt van de Rijksoverheid. Recentelijk heeft het Rijk zowel fysieke als online informatiepunten (WorkinNL) opgezet waar arbeidsmigranten terecht kunnen voor onafhankelijke informatie. Dat sluit aan bij de noodzaak om mensen beter te bereiken, hen te laten weten waar ze met hun vragen terecht kunnen en hen in staat te stellen administratieve zaken zelf te regelen. Hiervoor is het belangrijk dat niet alleen generieke informatie, maar ook specifieke en lokale informatie in hun eigen taal beschikbaar zijn. Veel informatie is nu enkel beschikbaar in het Nederlands en is dus voor veel arbeidsmigranten niet toegankelijk. Ook op het gebied van rechten en plichten zijn de verschillen in informatievoorziening en ondersteuning tussen gemeenten groot en vindt er nog te weinig afstemming plaats. Vooral grotere gemeenten en gemeenten waar veel arbeidsmigranten wonen en werken bieden arbeidsmigranten informatie en ondersteuning over hun rechten en plichten. Maar veel andere gemeenten hebben geen beleid met specifieke aandacht voor arbeidsmigranten.

Werkgevers hebben een belangrijke rol in het informeren van hun migrantenmedewerkers over hun rechten en plichten. Dat gebeurt nu nog te weinig. We zien vooral verschillen in betrokkenheid tussen werkgevers van arbeidsmigranten met een hoger en een lager inkomen. Landelijke en lokale maatschappelijke organisaties zijn onmisbaar voor goede informatievoorziening en praktische ondersteuning van arbeidsmigranten. Met sleutelfiguren slaan zij een brug tussen arbeidsmigranten en de (landelijke en lokale) overheid.

"Arbeidsmigranten blijken niet allemaal even goed in staat om zelf initiatief te nemen, terwijl werkgevers dat vaak wel verwachten."

Er zijn veel faciliteiten beschikbaar om mensen te ondersteunen bij hun **ontwikkeling op werkgebied**. Arbeidsmigranten maken daar nog te weinig gebruik van. Dat komt deels omdat de informatie over de beschikbare faciliteiten en regelingen versnipperd is en bovendien ontoegankelijk voor arbeidsmigranten. Daardoor kennen veel arbeidsmigranten de beschikbare regelingen niet. De Rijksoverheid trekt op dit punt de regie naar zich toe en bundelt informatie. Werkgevers hebben (onder meer via afspraken en regelingen in cao's, O&O-fondsen) een uitgebreid en divers ondersteuningsaanbod voor opleiding en ontwikkeling van werknemers. Maar arbeidsmigranten blijken niet allemaal even goed in staat om hierin zelf initiatief te nemen. Dat is wel wat veel werkgevers verwachten. Of arbeidsmigranten zich verder kunnen ontwikkelen in hun werk is afhankelijk van vele factoren: hun eigen motivatie, de mate waarin zij in staat zijn zelf initiatief te nemen, de betrokkenheid en inzet van hun werkgever, opdrachtgever en/of inlener, de aard van hun arbeidsovereenkomst en – specifiek voor arbeidsmigranten die kort of praktisch geschoold zijn en minder verdienen – of zij de Nederlandse taal (kunnen) leren. Arbeidsmigranten die ongeschoold werk

verrichten op basis van een uitzendcontract hebben het minste perspectief om te kunnen doorgroeien in hun werk.

Lange tijd is er (zowel vanuit het Rijk als in gemeenten) weinig aandacht geweest voor de inbedding van arbeidsmigranten in onze samenleving. Dat heeft enerzijds te maken met het feit dat de meeste arbeidsmigranten die naar Nederland komen, EU-burger zijn. Zij mogen hier op grond van het vrij verkeer zonder beperkingen wonen en werken en kunnen niet wettelijk tot 'inburgering' worden verplicht, ook niet op sociaal vlak. Naast die juridische restrictie heeft de Rijksoverheid jaren geleden het doelgroepenbeleid afgeschaft, wat inhoudt dat problemen die zich voordoen bij specifieke groepen sindsdien worden aangepakt met maatregelen die voor iedereen gelden. Die combinatie van juridische beperkingen en een beleidsmatige 'brede blik' heeft ertoe geleid dat zowel het Rijk als gemeenten tot voor kort weinig oog hadden voor het vraagstuk van **samenleven** tussen arbeidsmigranten en andere buurtbewoners. En geen specifiek Rijksbeleid betekent ook geen (structurele) financiering van Rijkswege voor gemeenten. Gemeenten stimuleren soms ontmoetingen in de wijk om de sociale samenhang te versterken, maar op de werkvloer en in collectieve huisvesting hebben arbeidsmigranten voornamelijk contact met andere arbeidsmigranten. Werkgevers signaleren dat arbeidsmigranten over het algemeen pas openstaan voor contact met Nederlandse buurtgenoten als ze hebben besloten dat ze langer in Nederland willen blijven. Maar ook Nederlandse burgers, vooral hoger opgeleiden, hebben weinig binding met mensen met andere achtergronden en leven vooral in hun eigen bubbel. Maatschappelijke initiatieven om sociale samenhang te bevorderen zijn er wel, maar arbeidsmigranten weten deze vaak niet goed te vinden. Er is relatief weinig aanbod dat zich specifiek richt op het bevorderen van sociale interactie tussen arbeidsmigranten en buurtgenoten.

In alle vier de pijlers wijzen de betrokken partijen nog te veel naar elkaar. Het Rijk benadrukt de verantwoordelijkheid van gemeenten en werkgevers, gemeenten die van het Rijk en werkgevers, werkgevers die van het Rijk en gemeenten en maatschappelijke organisaties benadrukken dat ze niet zonder de hulp kunnen van het Rijk, gemeenten en werkgevers.

¹⁵⁸ [Campagne Doe meer met Taal gestart | Nieuwsbericht | Nieuwsbrieven Ministerie van OCW.](#)

¹⁵⁹ In 2018 waren er in Nederland 2,5 miljoen mensen die moeite hebben met lezen en schrijven en/of rekenen, en dus laaggeletterd zijn. Daarnaast heeft bijna 20% van de mensen boven de twaalf jaar beperkte digitale vaardigheden, en daardoor moeite met het gebruik van computers en internet. Hierdoor kunnen zij niet volledig meedoen in de samenleving. Van meer dan de helft van de laaggeletterden is Nederlands de moedertaal, ook wel NT1 (Nederlands als eerste taal) genoemd. Maar van een groot deel van de laaggeletterden is Nederlands de tweede taal (NT2). (Bron: Laaggeletterden hebben niet het taal- of rekenniveau dat je aan het eind van vmbo-, mbo 2- of mbo 3-opleiding zou moeten hebben. Uit: Uit: Stichting Lezen en Schrijven (n.d.), [Kennishandboek Laaggeletterden in Nederland](#).; PHAROS (2024), [Laaggeletterdheid en beperkte gezondheidsvaardigheden](#).

¹⁶⁰ Groot, A., Buiskool, B.J., & Elderenbosch, M. (2023), [Tussentijdse evaluatie Vervolgaanpak Laaggeletterdheid 2020-2024](#).; In 2024 investeert de Rijksoverheid in totaal bijna 117 miljoen euro in het versterken van basisvaardigheden. Gemeenten ontvangen 92 miljoen euro van het Rijk om laaggeletterdheid aan te pakken. Uit: [Over Tel mee met Taal | Tel mee met Taal](#); Omdat de behoefte aan taalonderwijs onder verschillende doelgroepen, waaronder EU-arbeidsmigranten, is toegenomen, stelt het ministerie van SZW in 2024 2 miljoen euro, en in 2025 10 miljoen euro extra beschikbaar voor de WEB. Met deze eenmalige extra middelen kunnen gemeenten meer prioriteit geven aan deze doelgroep en aan Oekraïners. Uit: Arbeidsmigratie in goede banen (2024), [Extra geld beschikbaar voor taalonderwijs EU-arbeidsmigranten](#). *Arbeidsmigratie in goede banen* 25 juni 2024.

¹⁶¹ [Over Tel mee met Taal | Tel mee met Taal](#).

¹⁶² [Over Tel mee met Taal | Tel mee met Taal](#); Gemeenten ontvangen jaarlijks 92 miljoen euro van het Rijk om laaggeletterdheid aan te pakken.

¹⁶³ Referentieniveau 2F is het burgerschapsniveau. Dit is het minimumniveau dat volwassenen moeten beheersen om volwaardig te kunnen participeren in de samenleving. Het niveau 2F is het niveau dat minimaal gehaald moet worden voor een mbo-studie. Een volwassene met een taalniveau onder 2F is laaggeletterd. Uit: Uit Stichting Lezen en Schrijven (2017), [Verschillen in niveau-aanduidingen voor Nederlandstaligen en anderstaligen](#).

¹⁶⁴ Tel mee met Taal (2023), [Verder bouwen aan basisvaardigheden](#), *Tel mee met Taal* 30 november 2023.; Voor een overzicht zie Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024), [Verkenning basisvaardigheden voor volwassenen vanaf 2025](#).

¹⁶⁵ [Verkenning basisvaardigheden voor volwassenen vanaf 2025](#), p. 40-41.

¹⁶⁶ Workinnl (n.d.). [Werken en wonen in Nederland](#).

¹⁶⁷ Het Taalakkoord biedt ook de mogelijkheid om met andere werkgevers ideeën uit te wisselen over taalontwikkeling op de werkvloer. Ook de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) staat achter het Taalakkoord en zet in op taalcursussen als onderdeel van goed werkgeverschap (veiligheid, ontwikkelen). Uit: ABU (2019), [Taalcursussen: voorbeeld van goed werkgeverschap](#), *Reflex 3*.

¹⁶⁸ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024), [Verkenning basisvaardigheden voor volwassenen vanaf 2025](#), p. 8.

¹⁶⁹ Gemeente Den Haag (2023), [Arbeidsmigratie in goede banen](#).; Gemeente Eindhoven (2023), [Actieplan EU-arbeidsmigranten 2024-2026](#).; Gemeente Rotterdam (2023), [Meer grip op arbeidsmigratie. Actieprogramma EU-arbeidsmigranten. Medio 2023-medio 2026](#).

¹⁷⁰ Gemeente Rotterdam (2024), [Rotterdam en werkgevers starten 'coalitie goed werkgeverschap' voor verbetering arbeidsmigratie](#), *Gemeente Rotterdam* 27 juni 2024.

¹⁷¹ Schrijen, S. (2024) [De basis is geregeld: en nu door](#), *BUSINESS Midden-Brabant* 40(Sep-Okt), 12-13.

¹⁷² Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2023), [De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

¹⁷³ In totaal 14.184 werknemers zijn bereikt in de periode 2020-2022, dat is ongeveer de helft van de beoogde 30.000 werknemers in de periode 2020-2024. Vooral bedrijven uit de sectoren 'Industrie' en 'Andere maatschappelijke, sociale en persoonlijke dienstverlening' (waaronder uitzendbureaus) hebben gebruik gemaakt van de subsidieregeling. Hiervan heeft de meerderheid van de werknemers een vast contract (69%) en is NT2'er (78%). Werkgevers geven aan dat hun werknemers EU-arbeidsmigranten (40%) of 'expats' (19%) zijn. Uit: Groot, A., Buiskool, B.J., & Elderenbosch, M. (2023), [Tussentijdse evaluatie Vervolgaanpak Laaggeletterdheid 2020-2024](#), p. 76.

¹⁷⁴ Kremer, M. (2023), ['Instantiekapitaal', of hoe te dealen met instanties](#), *Sociale Vraagstukken*.

¹⁷⁵ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), [Jaarrapportage arbeidsmigranten 2024](#), p. 14. Het netwerk sleutelpersonen bestaat uit personen die dagelijks in contact zijn met EU-arbeidsmigranten en directe hulp verlenen. Het doel van de netwerkbijeenkomsten is om ervaringen bij arbeidsmigranten op te halen. Het netwerk toetst bovendien beleidsinitiatieven en brengt initiatieven bij de doelgroep onder de aandacht.

- ¹⁷⁶ Zie ook Bos-Karczewska, M. (2023), [Poolse inwoners van Rotterdam. Onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam](#), p. 36.
- ¹⁷⁷ Kamerstukken II, 2023/24, 29 861, nr. [125](#).
- ¹⁷⁸ Workinnl (n.d.), [Werken en wonen in Nederland](#).
- ¹⁷⁹ [Relevant organisations in the Netherlands | Work in NL](#).
- ¹⁸⁰ De website [Werken en wonen in Nederland | Work in NL](#) is beschikbaar in het Nederlands, Engels, Pools, Roemeens, Spaans, Bulgaars, Chinees, Oekraïens en Russisch.
- ¹⁸¹ [IND-loketten en locaties | IND](#).
- ¹⁸² Expat en welkomstcentra in: Amsterdam, Leiden, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Twente, Eindhoven, Maastricht, Tilburg, Groningen. Een voorbeeld van zo'n centrum is [INAmsterdam](#), dat arbeidsmigranten onder andere ondersteunt bij de inschrijving in de BRP, het verkrijgen van een Burgerservicenummer en het starten van de aanvraagprocedure bij de IND. Ook organiseert INAmsterdam banenmarkten en sociale evenementen.
- ¹⁸³ Uit Risbo-onderzoek (2024) blijkt dat onder de lage inkomensgroep EU-migranten (<130% WML) slechts 2,1% en onder de hogere-inkomensgroep (>130% WML) slechts 3,0% informatie zoekt via de WorkinNL-website. EU-migranten met een hoger inkomen gebruiken iets vaker (overheids)websites (38% versus 19% van de EU-migranten met een laag inkomen). Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 110.
- ¹⁸⁴ Van alle EU-burgers met een laag inkomen zegt slechts 57% geregistreerd te zijn. Uit: Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#), p. 69.
- ¹⁸⁵ Zie bijvoorbeeld Gemeente Moerdijk, [Information guide for migrant workers](#).
- ¹⁸⁶ Zie Gemeente Rotterdam, [EU-arbeidsmigranten](#). Zie ook: Gemeente Den Haag (2023), [Arbeidsmigratie in goede banen](#).
- ¹⁸⁷ Een voorbeeld van een gemeentelijke informatie app is 'MyinfoNL'. Deze app is ontwikkeld door twee private partijen, het Expertisecentrum Flexwonen en techbedrijf BookThat. Gemeenten kunnen deze app inkopen en gebruiken om hun lokale informatie met arbeidsmigranten te delen. De applicatie bevat naast algemene overheidsinformatie lokale informatie op verschillende leefgebieden.
- ¹⁸⁸ [Arbeidsomstandighedenwet](#) (artikel 8, lid 1).
- ¹⁸⁹ De cao's voor uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) bevatten bepalingen die ook betrekking hebben op het informeren van buitenlandse uitzendkrachten. Zo moet de uitzendonderneming buitenlandse uitzendkrachten informeren over het vervoer van en naar het land van herkomst. En moet ze hen informeren over werknemersorganisaties en hun standpunten en activiteiten. De tekst van de cao van de ABU is naast het Nederlands beschikbaar in het Engels, Pools en Roemeens. De tekst van de cao van de NBBU is naast het Nederlands beschikbaar in het Engels, Duits, Pools en Oekraïens. Zie Zie ABU (2024), [De CAO voor Uitzendkrachten](#). en NBBU (2024), [NBBU-cao voor uitzendkrachten](#).
- ¹⁹⁰ Focusgroepen met arbeidsmigranten: gemeente Amsterdam, 14 maart 2024 en gemeente Eindhoven, 12 maart 2024.
- ¹⁹¹ Gesprekken met werkgevers.
- ¹⁹² [Polka \(Centrum voor Poolse vrouwen\)](#)
- ¹⁹³ [Stichting Kreda](#)
- ¹⁹⁴ [Stichting Roemenen voor Roemenen Nederland \(ROMPRO\)](#)
- ¹⁹⁵ [Stichting Bulgaren in Nederland](#)
- ¹⁹⁶ KIS (2015), [Recente EU-migranten uit Midden-, Oost- en Zuid-Europa aan het woord](#).
- ¹⁹⁷ [LEV-groep](#)
- ¹⁹⁸ [Wijkz](#)
- ¹⁹⁹ [CVD](#)
- ²⁰⁰ CVD, [Taalvaardigheid en omgaan met instanties](#).
- ²⁰¹ [Troska begeleiding en Jeugdzorg](#).
- ²⁰² SEO Economisch Onderzoek (2025), Levensloopyndynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 17.
- ²⁰³ Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2022), [De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen. De resultaten van het 3e arbeidsmigrantenpanel](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, p. 7-8.
- ²⁰⁴ Rijksoverheid (n.d.), [Waarom stimuleert de overheid leven en ontwikkelen?](#)
- ²⁰⁵ Rijksoverheid (n.d.), [Leven Lang Ontwikkelen](#).
- ²⁰⁶ Workinnl (n.d.), [Werken en wonen in Nederland](#).
- ²⁰⁷ Leerwerkloket (n.d.), [Leerwerkloketten](#).
- ²⁰⁸ [Leeroverzicht](#)
- ²⁰⁹ Ook de website [Leeroverzicht](#), waar de Rijksoverheid samen met vakbonden, werkgeversorganisaties en onderwijskoepels een overzicht van opleidingen en financiële regelingen voor werkenden en werkzoekenden aanbiedt, is naast het Nederlands enkel beperkt in het Engels en niet in andere talen beschikbaar.
- ²¹⁰ Zo is er sinds 2017 het [Levenlanglerenkrediet](#), waarmee mensen (tussen de 18 en 57 jaar) die geen recht meer hebben op studiefinanciering bij de Dienst Uitvoering Onderwijs

(DUO) een lening kunnen afsluiten voor het betalen van college- of lesgeld. Daarnaast heeft het Rijk € 70 miljoen [subsidie](#) uit het Europees Sociaal Fonds (ESF+) beschikbaar gesteld voor scholing en begeleiding van mensen die moeite hebben met het vinden of behouden van een baan, waaronder mensen zonder vervolgopleiding en mensen die een laag inkomen uit werk hebben.

²¹¹ Om de arbeidsmarktpositie van mensen te versterken die werkzaam waren in sectoren die zwaar onder druk kwamen te staan door de coronacrisis (zoals de horeca, recreatie en cultuursector) kwam de overheid met het crisisprogramma 'Nederland Leert Door'. Iedereen – tussen de achttien jaar en de pensioengerechtigde leeftijd en ongeacht iemands werksituatie of contractsoort – kon onder deze regeling gratis (online) scholingstrajecten volgen, zonder tussenkomst van de werkgever of sector. In de coronajaren zijn door dit programma tienduizenden (voornamelijk) digitale scholingstrajecten beschikbaar gesteld. Dit crisisprogramma is met ingang van 31 maart 2023 beëindigd. Uit: SEO Economisch Onderzoek (2023), [Procevaluatie NL leert door. Succesfactoren, verbeterpunten en invloed op doeltreffendheid en doelmatigheid](#).

²¹² De Rijksoverheid heeft een aparte regeling getroffen voor het mkb. Met de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling) wil de overheid leren en ontwikkelen in het mkb en seizoensgebonden sectoren (zoals landbouw, horeca en recreatiesector) meer vanzelfsprekend maken. Uit: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), [Subsidiabele activiteiten van de SLIM-subsidie](#).

²¹³ Het doel van de Expeditie regeling is om voor bedrijven en organisaties inzichtelijk te maken welke maatregelen nuttig zijn als ze willen investeren in de ontwikkeling en ontwikkeling op werkgebied van hun medewerkers. Met subsidies uit deze regeling kunnen samenwerkingsverbanden van partijen uit de praktijk (werkgevers- en werknemersorganisaties, een Opleidings- en Ontwikkelings (O&O-) fonds of een brancheorganisatie) en een onderzoeksinstelling samen onderzoeken of een bepaalde maatregel werkt en hoe deze ook voor andere organisaties zou kunnen werken. In 2024 is hiervoor in totaal € 18,5 miljoen subsidiegeld beschikbaar. Zie Rijksoverheid (2024), [Expeditie-regeling 2024](#).

²¹⁴ Een voorbeeld daarvan is 'House of Skills', dat de gemeente Amsterdam samen met bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties heeft ontwikkeld om programma's gebaseerd op vaardigheden te ontwikkelen. Daarmee kunnen meer mensen vanuit competenties hun weg vinden op de arbeidsmarkt en werkgevers hun personeel duurzaam inzetten. Anders dan de naam doet vermoeden is ook de website van House of Skills enkel in het Nederlands beschikbaar. Een ander voorbeeld van een publiek-private samenwerking is de [Publieksacademie Leven Lang Ontwikkelen](#) dat door heel Nederland publieks- en bewustwordingscampagnes en breed toegankelijke informatiebijeenkomsten organiseert over het optimaal benutten van talent en ontwikkeling op werkgebied van mensen. De Publieksacademie werkt lokaal samen met leerwerkloketten, bibliotheken, gemeenten, onderwijs, kenniscentra, werkgevers en bedrijfsleven. Ook de website van de Publieksacademie is enkel in het Nederlands beschikbaar.

²¹⁵ FNV (2024), [Cao Vleessector](#); EVC (Erkenning van Verworven Competenties) en loopbaantrajecten kunnen in aanmerking komen voor een bijdrage via de 'employabilityregeling'. De cursus 'Nederlands op de werkvloer' moet een integraal onderdeel van het opleidingsaanbod vormen en de werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

²¹⁶ In de cao voor de glastuinbouw is in algemene zin bepaald dat de werknemer (bij)scholing volgt wanneer het bedrijfsbelang of de functie daarom vraagt. Ook is daarin vastgelegd dat verplichte scholing kosteloos moet zijn voor de werknemer, dat de tijd die aan de scholing wordt besteed wordt beschouwd als werktijd en dat die scholing zo veel mogelijk onder werktijd wordt aangeboden. Daarnaast is in die cao vastgelegd dat werknemers (maximaal tien dagdelen) betaald verlof kunnen krijgen voor het volgen van vakonderwijs. Uit: FNV (2024), [Cao Glastuinbouw](#).

²¹⁷ SEO Economisch Onderzoek (2025), Levensloopynamië van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 15.

²¹⁸ Zie [OVerzicht | zicht op O&O fondsen](#); Voor sommige opleidingen hebben werkgevers via cao's afspraken gemaakt met Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen), ook wel Sectorfondsen genoemd. In dat geval vergoeden deze fondsen een deel van de kosten. Die fondsen zijn gevuld met bijdragen van aangesloten bedrijven, die deels worden betaald van de lonen van hun werknemers. Er zijn zo'n honderd O&O-fondsen binnen de verschillende sectoren van de arbeidsmarkt.

²¹⁹ In 2022 besteedden 69 door het ministerie van SZW onderzochte sectorfondsen in totaal € 154,2 miljoen aan opleiding en ontwikkeling van werknemers. Dat is gemiddeld € 72 per werknemer. De sector waar gemiddeld het minst aan opleiding en ontwikkeling van werknemers wordt uitgegeven is de overige dienstverlening (onder andere de uitzendsector): € 6 per werknemer. Dat is de sector waarin de meeste kort geschoolde en lager betaalde arbeidsmigranten werkzaam zijn, ook als ze jarenlang in Nederland verblijven. In de periode 2013-2022 zijn de reserves van de onderzochte sectorfondsen met 33% gestegen, tot € 575,8 miljoen eind 2022. Uit: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), [Cao-afspraken 2024](#); idem, p. 133.

²²⁰ ABU (n.d.), [Fair Employment Code](#).

²²¹ Doorzaam (n.d.). [Het fonds voor de uitzendbranche.](#)

²²² Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2022), [De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen. De resultaten van het 3e arbeidsmigrantenpanel](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

²²³ Idem, p. 10.

²²⁴ Twee derde van de respondenten die geen opleiding of scholing volgen, zou dat wel graag willen. Bij kortgeschoolde arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa was dat zelfs 83% en bij uitzendkrachten 78%. Ook als het gaat om loopbaanbegeleiding is de behoefte groot (65% van de bevroegde uitzendkrachten). Negen van de tien respondenten hechten groot belang aan het op peil houden van kennis en vaardigheden en acht van de tien willen graag doorgroeien. Twee derde van de respondenten die dat willen, wil dat binnen de huidige baan, een derde wil graag doorgroeien naar een andere baan. Zie idem, p. 10, 11.

²²⁵ Idem, p. 9.

²²⁶ Ruim driekwart van de respondenten volgde op het moment van bevraging geen opleiding. Voor kortgeschoolde arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa was dat 86% en voor uitzendkrachten maar liefst 94%. Ter vergelijking: het algemene percentage uitzendkrachten dat geen scholing volgt ligt in Nederland ook hoog, maar nog een stuk lager, rond de 86%. Zie idem, p. 10 en ABU (2022), [Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022.](#)

²²⁷ Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2022), [De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen. De resultaten van het 3e arbeidsmigrantenpanel](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, p. 12.

²²⁸ Zie figuur 9, p. 55.

²²⁹ Gesprek met FNV, 20 december 2023. Zie ook Bos-Karczewska, M. (2023), [Poolse inwoners van Rotterdam. Onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam.](#)

²³⁰ Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2022), [De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen. De resultaten van het 3e arbeidsmigrantenpanel](#), Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, p. 11.

²³¹ Idem, p. 15-16.

²³² Raad voor de leefomgeving en infrastructuur (2020), [Toegang tot de stad: hoe publieke voorzieningen, wonen en vervoer de sleutel voor burgers vormen.](#)

²³³ Huwaë, S., Welschen, S., & Veldboer, L. (2023). [Verschraling in professioneel perspectief: Narratieven van \(streetlevel\) professionals over schaarstepraktijken bij collectieve ontplooiingsgerichte voorzieningen in een Amsterdamse en Zaanse wijk.](#) Hogeschool van Amsterdam, lectoraat Stedelijk Sociaal Werk.

²³⁴ Voorbeelden daarvan zijn de werkzaamheden van [Stichting Barka](#), gericht op sociale re-integratie van dakloos geworden arbeidsmigranten en de hulp die [Blijf Groep](#) biedt bij de aanpak van huiselijk geweld.

²³⁵ Zie bijvoorbeeld: Gemeente Rotterdam (2023), [Meer grip op arbeidsmigratie. Actieprogramma EU-arbeidsmigranten. Medio 2023-medio 2026.](#); Gemeente Den Haag (2023), [Arbeidsmigratie in goede banen.](#); Gemeente Eindhoven (2023), [Actieplan EU-arbeidsmigranten 2024-2026.](#); Gemeente Venlo (2022), [Integrale aanpak Internationale Werknemers.](#); Gemeente Waalwijk (2025), [Samen werken aan de toekomst.](#); Gemeente Waalwijk (2020), [Woonvisie 2020.](#)

²³⁶ Polen voor Nederlanders (n.d.), [Vette donderdag.](#)

²³⁷ Zie bijvoorbeeld NL Voor Elkaar (n.d.), [Vrijwilligerswerk & vrijwilligers vacatures in de buurt.](#)

²³⁸ Zie bijvoorbeeld 'Meet Up' en [Stichting Samen Oplopen](#), die met behulp van gezinsvrijwilligers gezinnen met complexe problemen bijstaat.

²³⁹ KIS (2023), ['Kennen is het niet, maar we komen elkaar hier wel tegen.'](#)

²⁴⁰ [Vernieuwing Bibliotheekconvenant 2024-2027. Convenant houdende afspraken over de bijdrage van de bibliotheekvoorziening in Nederland aan maatschappelijke opgaven.](#) Den Haag (10 oktober 2024).

²⁴¹ CBS (2024), [Mensen met Nederlandse herkomst hebben meest gesegregeerde netwerk, CBS 23 februari 2024.](#)



Hoofdstuk 6

Slotbeschouwing en aanbevelingen

6.1 Samenleefbeleid is nodig voor de lange termijn

De Nederlandse samenleving is steeds diverser geworden, mede door arbeidsmigranten. Het aantal arbeidsmigranten dat jaarlijks naar Nederland komt is gestegen van nog geen 20.000 in 2006 naar bijna 70.000 in 2022.²⁴² Velen van hen verblijven hier maar kort en zijn feitelijk passant, anderen blijven hier langer of vestigen zich permanent. Arbeidsmigranten – zowel lager betaalden uit Midden- en Oost-Europese landen als beter verdienenden uit landen als India en Zuid-Korea – leveren een belangrijke bijdrage aan onze economie en schatkist. En als consument hebben vele Nederlandse burgers er baat bij. Maar de toegenomen diversiteit brengt ook uitdagingen met zich voor het samenleven. Als buurtbewoners elkaar niet meer kennen en herkennen, kan dat leiden tot gevoelens van vervreemding. Arbeidsmigratie kan grote sociaalmaatschappelijke impact hebben in specifieke wijken, buurten en straten en daarmee lokaal de sociale samenhang onder druk zetten, vooral als mensen elkaar nauwelijks ontmoeten.

Het huidige arbeidsmigratiebeleid is onvoldoende gericht op de lange termijn.²⁴³ Zo zijn de kosten en baten van arbeidsmigratie ongelijk over de samenleving verdeeld. Werkgevers profiteren op korte termijn van de voordelen, zoals goedkope arbeidskrachten of specialistische kennis. Maar in de samenleving ontstaat op lange termijn druk op de sociale samenhang en bezorgdheid over arbeidsmigratie. Daarom moeten de Rijksoverheid, gemeenten en werkgevers meer investeren in samenleven. Als mensen elkaar ontmoeten, verstaan en begrijpen, komt dat de sociale samenhang ten goede. En zorgen we ervoor dat arbeidsmigranten ook in de toekomst nog in Nederland willen werken.

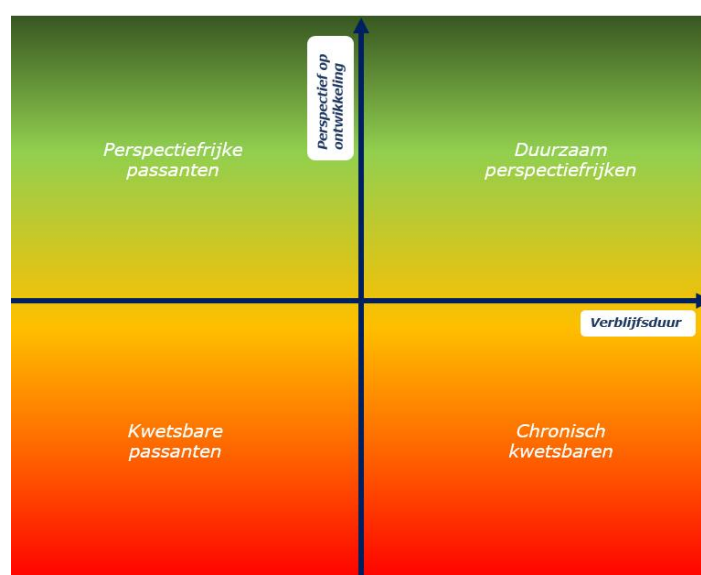
Een migratiesamenleving heeft dus samenleefbeleid nodig. Dat is geen gemakkelijke opgave. Ten eerste, omdat meer dan de helft van de arbeidsmigranten EU-burger is. Vanwege het recht op vrij verkeer kan hen geen inburgeringsplicht worden opgelegd. Maar dat doet niets af aan de maatschappelijke urgentie om veel meer in te zetten op een betere inbedding, ook van deze groep arbeidsmigranten. Want hoewel veel van deze EU-arbeidsmigranten werken op een tijdelijk of uitzendcontract, blijven veel van hen wel voor een langere periode in Nederland. Zo ontstaat een groep die chronisch weinig perspectief op ontwikkeling heeft, de 'chronisch kwetsbaren' (zie het kwadrant rechtsonder in onderstaande figuur 10). Dat heeft grote gevolgen voor henzelf en hun kinderen, maar ook voor de samenleving als geheel, bijvoorbeeld als mensen uitvallen op de arbeidsmarkt en een beroep doen op sociale zekerheid.

In het verlengde hiervan toont figuur 10 ook de tweede reden waarom samenleefbeleid maken geen gemakkelijke opgave is. Want het laat zien dat samenleefbeleid voor alle vier de kwadranten anders gedifferentieerd moet worden, passend bij de specifieke combinatie van verblijfsduur en het perspectief op ontwikkeling van arbeidsmigranten. Lange tijd werd ervan uitgegaan dat

investeren in samenleven met arbeidsmigranten niet nodig was, omdat ze hier maar tijdelijk zijn. Dat is deels waar, maar het geldt lang niet voor alle arbeidsmigranten. Sterker nog, een substantieel deel (een derde tot de helft) is na vijf jaar nog in Nederland.²⁴⁴ Door de hardnekkige mythe van tijdelijkheid is er te weinig aandacht voor de lange termijn gevolgen van arbeidsmigratie. Er moet rekening worden gehouden met arbeidsmigranten die snel weer vertrekken én mensen die langdurig in Nederland blijven (zie horizontale as in onderstaande figuur 10). Het is niet mogelijk exact af te bakenen wat onder kort, middellang en lang verblijf wordt verstaan. Een mogelijkheid is om de grens tussen kort en lang(er) verblijf op één a twee jaar te stellen. Van 'duurzaam' perspectief of 'chronische' kwetsbaarheid kan naar onze mening pas na verloop van een aantal jaren sprake zijn. Voor de differentiatie in beleid langs de verticale as van figuur 10 – met onderaan de kwetsbaren en aan het andere uiterste de perspectiefrijken – geldt dat werkgevers en overheid nadrukkelijker aandacht moeten hebben voor de ontwikkelmogelijkheden van kwetsbaren, zodat ook zij stappen kunnen zetten in hun loopbaan.

Omdat een substantieel deel van de arbeidsmigranten voor langere tijd in Nederland verblijft, moet niet te lang worden gewacht om arbeidsmigranten actief te informeren en te ondersteunen bij het vinden van hun weg in de Nederlandse samenleving en hen actief te stimuleren en faciliteren om mee te doen in onze samenleving. Als daar niet tijdig op wordt ingezet, raakt inbedding op een gegeven moment uit zicht. Dat geldt vooral voor arbeidsmigranten die door een chronisch gebrek aan perspectief langdurig in een kwetsbare positie terechtkomen.

Figuur 11: Typologie van arbeidsmigranten op basis van verblijfsduur en perspectief op ontwikkeling²⁴⁵



6.2 Vier pijlers van samenleven

Ervaringen met en perspectieven van arbeidsmigranten op samenleven laten zien dat niet alle arbeidsmigranten dezelfde behoeften hebben. Bovendien kunnen de behoeften veranderen. Tegelijkertijd hebben verschillende groepen arbeidsmigranten wel degelijk ook gedeelde behoeften en hebben ze te maken met dezelfde soort uitdagingen. Die liggen binnen de vier pijlers die belangrijk zijn om te kunnen meedoen in onze samenleving: Nederlands leren, rechten en plichten kennen en kunnen uitoefenen, ontwikkeling op werkgebied en elkaar ontmoeten. De pijlers vormen samen het mechanisme dat goed samenleven mogelijk maakt en vormen daarmee de basis voor samenleefbeleid (zie figuur 8 in paragraaf 3.6). Deze vier pijlers zijn belangrijk voor alle inwoners van Nederland, maar zéker voor arbeidsmigranten.

Zowel minder verdienende als bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten vinden **beheersing van de Nederlandse taal** noodzakelijk. Dat is nodig om zich op werkgebied verder te ontwikkelen en om ook buiten het werk en gezin actief te kunnen deelnemen aan de samenleving. Ook voor partners van arbeidsmigranten is beheersing van de Nederlandse taal belangrijk. Zonder kennis van het Nederlands en van de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen ze moeilijk een baan op niveau vinden. Op papier hebben arbeidsmigranten en hun gezinsleden legio mogelijkheden om Nederlands te leren, maar in de praktijk blijken algemene taalvoorzieningen voor hen beperkt beschikbaar en toegankelijk.

Ons onderzoek maakt duidelijk dat deze beide groepen, dus zowel de minder verdienende als de bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten, ook behoefte hebben aan een *structureel* beter begrip van hun **rechten en plichten**. Er is een brede behoefte aan fysieke, laagdrempelige plekken waar zij overzicht in de beschikbare informatie kunnen krijgen én onafhankelijk, deskundig en op maat gesneden advies en praktische ondersteuning. Niet alleen kortstondig aan het begin van hun verblijf, maar ook op langere termijn. Een goed begrip van rechten en plichten is onmisbaar om je rechten te kunnen halen en je verantwoordelijkheden als burger te kunnen nemen, bijvoorbeeld door je in te schrijven bij de gemeente. Daarbij mag van arbeidsmigranten worden verwacht dat zij zich ook zelf actief verdiepen in de Nederlandse samenleving.

Als het gaat om **ontwikkeling op werkgebied** constateren we dat er juist grote verschillen bestaan tussen verschillende groepen arbeidsmigranten. Bovenmodaal verdienende arbeidsmigranten (de perspectiefrijken in figuur 10) ervaren over het algemeen voldoende mogelijkheden om zichzelf op werkgebied verder te ontwikkelen. Voor arbeidsmigranten die het minimumloon of iets meer verdienen (de kwetsbaren in figuur 10), geldt dat veel minder. Als hun ambities al actief door hun werk- of opdrachtgever worden ondersteund, gaat het vooral om informele begeleiding die gericht is op functie gebonden ontwikkeling op korte termijn. En vaak geldt dat enkel voor arbeidsmigranten in vaste dienst. Mensen die op een uitzendcontract werken, komen er meestal niet voor in aanmerking. Dat is dus een

dubbel gemiste kans: de begeleiding zou ook op de lange termijn gericht moeten zijn en ook beschikbaar moeten zijn voor mensen met een uitzendcontract. Uit de voorstudie die SEO voor dit advies opstelde, is gebleken dat ongeveer de helft van de arbeidsmigranten na tien jaar verblijf in Nederland nog steeds minder dan 130% van het wettelijk minimumloon verdient. Dat betekent feitelijk dat zij langdurig in een financieel kwetsbare positie verkeren. Het bestaan van chronische scheidslijnen is niet alleen voor de mensen zelf problematisch, maar baart ook zorgen vanuit het bredere belang van de samenleving. Structurele ongelijkheid zet de sociale samenhang immers onder druk.

Zowel arbeidsmigranten als Nederlanders geven aan dat zij ervoor open staan **elkaar te ontmoeten**. Toch gebeurt dat maar heel beperkt. Dat komt ook omdat er lange tijd te weinig aandacht is geweest voor de inbedding van arbeidsmigranten in onze samenleving. Daar lijkt nu beweging in te komen, maar bij gebrek aan structurele middelen hebben veel lokale programma's een tijdelijk karakter. De Rijksoverheid en gemeenten ontwikkelen nog niet of nauwelijks *structureel* beleid met *specifieke* aandacht voor arbeidsmigranten. Ook werkgevers investeren nog te weinig in samenleven. Er zijn wel allerlei maatschappelijke initiatieven gericht op elkaar ontmoeten, maar arbeidsmigranten weten de weg naar die algemene voorzieningen vaak niet te vinden. En maatschappelijke organisaties op hun beurt hebben structureel te weinig (financiële) middelen om arbeidsmigranten effectief te bereiken.

"Investeren in taal alleen is niet voldoende: het is een voorwaarde om investeringen in de andere drie pijlers te kunnen laten renderen."

De vier pijlers zijn geen gelijke grootheden. Alles begint met taal. Maar investeren in taal alleen is niet voldoende: het is een voorwaarde om investeringen in de andere drie pijlers te kunnen laten renderen, zowel voor arbeidsmigranten als voor de samenleving als geheel. Het kennen en kunnen uitoefenen van rechten en plichten, investeren in ontwikkeling op werkgebied en het stimuleren van sociale verbindingen kunnen op hun beurt ook weer bijdragen aan een betere taalbeheersing. Andersom kan het uitblijven van investeringen in de andere drie pijlers een belemmering vormen voor een betere taalbeheersing. De pijlers hangen dus met elkaar samen en versterken elkaar, zowel positief als negatief (zie figuur 9, paragraaf 3.6).

6.3 Uitgangspunten voor samenleefbeleid

Uit ons en eerder onderzoek leiden we drie uitgangspunten af voor het vormgeven van samenleefbeleid:

- 1) (Investeren in) samenleven met arbeidsmigranten is een gedeelde verantwoordelijkheid van de ontvangende samenleving en van de arbeidsmigranten;
- 2) Binnen algemeen beleid moet nadrukkelijker aandacht komen voor arbeidsmigranten;

- 3) Daarbij moet recht worden gedaan aan verschillen in de verblijfsduur in Nederland en het perspectief op ontwikkeling van arbeidsmigranten.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Omdat zowel arbeidsmigranten als de ontvangende samenleving als geheel belang hebben bij goed samenleven, is het een gedeelde verantwoordelijkheid om daar meer in te investeren. Dat vraagt ontvankelijkheid en inspanningen van iedereen. Arbeidsmigranten hebben allereerst een eigen verantwoordelijkheid voor het leren van de Nederlandse taal, het uitbreiden van hun leefwereld en actief meedoen in de samenleving. Maar die eigen verantwoordelijkheid moet wel worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Dat vraagt dus ook om ontvankelijkheid en inspanningen vanuit de ontvangende samenleving. Niet alleen van koploper gemeenten, maatschappelijke organisaties en burgers, maar ook en nadrukkelijker van werkgevers en de Rijksoverheid. De betrokkenheid van zo veel partijen mag er niet toe leiden dat uiteindelijk niemand zich eigenaar voelt van de urgente maatschappelijke opgave.

Meer aandacht voor arbeidsmigranten nodig binnen algemeen beleid

Om ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten kunnen meedoen in onze samenleving, is het noodzakelijk om bij investeringen in de vier pijlers bewuster oog te hebben voor de specifieke positie(s) van arbeidsmigranten. Zowel bij de Rijksoverheid als bij sommige gemeenten is er steeds meer aandacht voor de sociale aspecten van arbeidsmigratie. Ons onderzoek bevestigt dat dit nodig is, maar ook dat er (nog) meer moet gebeuren. Bij algemeen beleid valt de aandacht voor specifieke groepen vaak weg. Dat zien we ook als het om samenleefbeleid en arbeidsmigranten gaat. Daarom pleiten we ervoor om binnen het algemene beleid en de reguliere voorzieningen op het gebied van samenleven de aandacht voor arbeidsmigranten goed te verankeren.

Recht doen aan verschillen in verblijfsduur en perspectief op ontwikkeling

Het uitdagende daarbij is dat er ook binnen de groep arbeidsmigranten verschillen bestaan: wat betreft de verblijfsduur en wat betreft het ontwikkelperspectief. Er kan dus geen sprake kan zijn van een 'one size fits all'-aanpak. Bij investeringen in de vier pijlers moet langs deze assen gekeken worden naar welke beleidsmatige inzet wanneer voor welke groep nodig is (zie figuur 11 in paragraaf 6.1).

Het is niet mogelijk om exact af te bakenen wat bij het maken van beleid onder kort, middellang en lang verblijf wordt verstaan, ook al omdat omstandigheden die de blijfkans beïnvloeden in de loop van de tijd kunnen veranderen. Daarom is het ook belangrijk om bij het vormgeven van samenleefbeleid oog te hebben voor de door SEO geïdentificeerde factoren die tot (meer) binding met onze samenleving leiden: trouwen of een partnerschap aangaan, kinderen krijgen, werk hebben en houden en het kopen van een huis. Dat zijn stuk voor stuk concrete momenten en

omstandigheden die gelden als indicatoren voor bestending van het verblijf. Het zou daarom goed zijn om nadrukkelijker bij die momenten en omstandigheden aan te sluiten, bijvoorbeeld met beleid om arbeidsmigranten op meer structurele basis te informeren over rechten en plichten.

Inzet op alle vier de pijlers is niet op ieder moment voor elke groep nodig. Zo ligt het bijvoorbeeld niet voor de hand om arbeidsmigranten die zich overduidelijk aan de linkerkant van figuur 10 bevinden te stimuleren om een cursus Nederlands te volgen. Denk aan arbeidsmigranten die hier eenmalig seizoenswerk komen verrichten, of die hier kortstondig worden gedetacheerd. Maar het is wel zinvol om ook deze groepen actief te informeren over en praktisch te ondersteunen bij het kennen en kunnen uitoefenen van hun rechten en plichten. Dat is immers voor iedereen die hier komt werken, ongeacht de verblijfsduur, van belang. Omdat het kan helpen voorkomen dat mensen verdwalen in onze complexe administratieve verzorgingsstaat en in een kwetsbare positie terechtkomen. Arbeidsmigranten die hier maar kort verblijven zullen bovendien over het algemeen meer openstaan voor het aangaan van sociale verbindingen met mensen met een gedeelde identiteit ('banden') dan met mensen met andere achtergronden en kenmerken ('bruggen').

6.4 Aanbevelingen

Aanbeveling 1 (aan Rijksoverheid en werkgevers): garandeer taalonderwijs voor arbeidsmigranten en maak hierover concrete afspraken in cao's, werkgevers betalen mee

In een recent onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2023) schat 55% van de bevroegde arbeidsmigranten de eigen kennis van de Nederlandse taal als slecht tot zeer slecht in.²⁴⁶ Dat komt grotendeels omdat arbeidsmigranten beperkt toegang hebben tot het reguliere aanbod van Nederlandse les. En nog te veel werkgevers tonen te weinig betrokkenheid bij taalscholing van hun migrantenwerknemers. Het beheersen van de Nederlandse taal is voor veel arbeidsmigranten ook niet strikt noodzakelijk om de baan waarvoor ze naar Nederland zijn gekomen, goed te kunnen uitvoeren. Dat geldt voor alle groepen arbeidsmigranten: of ze nu meer of minder verdienenden en of ze nu kort of langer blijven. Maar een beter begrip van het Nederlands is wel van groot belang voor hun *verdere* ontwikkeling op werkgebied en om hun competenties en kwalificaties beter te kunnen benutten. Dat is ook belangrijk met het oog op de structurele tekorten op onze overspannen arbeidsmarkt en de sociale samenhang in onze samenleving. Bovendien is beheersing van de Nederlandse taal een vereiste als een (arbeids)migrant na een aantal jaar Nederlander wil worden. Gezien deze grote en gedeelde belangen zou Nederlandse les *in ieder geval* na één jaar verblijf in Nederland beschikbaar en feitelijk toegankelijk moeten zijn. Die verblijfsduur van één jaar kan lang niet voor alle arbeidsmigranten worden vastgesteld aan de hand van een registratie in de BRP. Daarom zouden zij op eigen verzoek ook eerder Nederlandse taalles moeten kunnen krijgen.

We roepen de Rijksoverheid op meer te investeren in het opzetten van goed taalonderwijs voor iedereen, dus ook voor arbeidsmigranten. Het ministerie van OCW dient hierbij duidelijke kaders en richtlijnen te formuleren voor wat goed onderwijs omvat en extra middelen vrij te maken om het tekort aan NT2-docenten aan te pakken.

"Alle werkgevers zouden moeten meebetalen aan taalonderwijs."

Taalonderwijs voor arbeidsmigranten is ook een zaak van werkgevers. Die nemen hierin nog te weinig hun verantwoordelijkheid. Het contracttype van de arbeidsmigrant bepaalt vaak of de werkgever Nederlandse les aanbiedt. Vooral arbeidsmigranten met een vast contract, die zelf initiatief nemen of een duidelijke intentie hebben om langdurig voor het bedrijf te werken, krijgen Nederlandse les aangeboden. En dat terwijl de helft van de EU-arbeidsmigranten zelfs na tien jaar werken nog geen vast contract heeft. Dat is zorgwekkend. De arbeidsmigranten uit deze groep zijn het meest kwetsbaar, omdat ze langdurig geen perspectief hebben op opwaartse mobiliteit als zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Dit houdt hen gevangen in een vicieuze cirkel (zie figuur 10, paragraaf 4.3). De verschillen tussen werkgevers op dit punt zorgen voor een ongelijke behandeling. Alle werkgevers zouden moeten meebetalen aan taalonderwijs. Zij halen immers arbeidsmigranten naar Nederland en verdienen daar goed aan. Investeren in taalonderwijs is een cruciaal onderdeel van goed werkgeverschap.

De Stichting van de Arbeid formuleert gezaghebbende aanbevelingen aan werkgeversverenigingen, vakbonden en afzonderlijke bedrijven over allerlei cao-thema's, waaronder *employability*. Het zou goed zijn als de Rijksoverheid met de Stichting in gesprek gaat over het formuleren van aanbevelingen over taalonderwijs voor arbeidsmigranten. Nog krachtiger zou het zijn als de overheid daar met de werknemers- en werkgeversorganisaties een sociaal akkoord over sluit. Op basis van die aanbevelingen en/of dat akkoord kunnen vervolgens in cao's concrete afspraken worden gemaakt. Werkgevers zouden veel actiever dan nu moeten stimuleren en faciliteren dat migrantenwerknemers die dat willen, (deels) onder werktijd en zonder loonderving taallessen kunnen volgen. Zij dienen daarbij rekening te houden met de hoge drempels die arbeidsmigranten met beperkte scholing kunnen ervaren.

Arbeidsmigranten die als uitzendkrachten werken, hebben zowel een formele werkgever (het uitzendbureau) als een feitelijke (de inlener). Dit leidt bij ongevallen op het werk nogal eens tot discussie over de vraag wie waarvoor verantwoordelijk en aansprakelijk is. Om vergelijkbare discussies te voorkomen bij het maken van afspraken over een goede toegang tot taalonderwijs voor arbeidsmigranten, is het belangrijk dat hierover ook concrete afspraken worden gemaakt in uitzend-cao's. De cao-verplichtingen van werkgevers voor taalonderwijs aan arbeidsmigranten zouden volgens ons óók voor uitzendbureaus moeten gelden, omdat zij als formele werkgever verantwoordelijk zijn voor alle verplichtingen die voortvloeien uit de uitzendovereenkomst.

Veel arbeidsmigranten die wij hebben gesproken – ook de minder verdienende – vinden het vanzelfsprekend dat zij zelf een deel van de kosten van het taalonderwijs betalen. Gelet op het profijt dat werkgevers hebben van de inzet van arbeidsmigranten, ligt het voor de hand dat ook zij een deel van de kosten voor hun rekening nemen. Om te stimuleren dat werkgevers investeren in een betere taalbeheersing van hun migrantenmedewerkers zou de overheid kunnen voorzien in een tegemoetkoming van de kosten voor werkgevers, bijvoorbeeld naar analogie van de 'Subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders'.²⁴⁷ Die regeling was bedoeld als impuls voor werkgevers om statushouders duurzaam in te zetten in hun bedrijf en was tijdelijk van aard. Wij bevelen aan om taalonderwijs aan arbeidsmigranten structureel te subsidiëren.

Aanbeveling 2 (aan Rijksoverheid en gemeenten): informeer álle arbeidsmigranten vanaf dag 1 en daarna structureel over rechten en plichten, in een voor hen begrijpelijke taal

Uit ons en eerder onderzoek blijkt dat informatie niet altijd bij arbeidsmigranten terecht komt en dat zij op verschillende terreinen onvoldoende geïnformeerd zijn, bijvoorbeeld over hun BRP-inschrijving of het type contract dat zij hebben.²⁴⁸ De vraag naar informatie verandert naarmate iemand langer in Nederland is. Het opbouwen van kennis over rechten en plichten voor de Nederlandse context begint al in het land van herkomst. Alle arbeidsmigranten – zowel de lager betaalden met een onzekere arbeidsmarktpositie als de meer verdienenden met een zekerder positie – zouden daarom niet alleen kort na aankomst in Nederland, maar ook al vóór hun komst én meer structureel daarna informatie en ondersteuning moeten krijgen bij het leren kennen en uitoefenen van hun rechten en plichten.

Op dit moment zien we grote verschillen tussen gemeenten in informatievoorziening en ondersteuning, en er vindt nog te weinig afstemming plaats. Vooral grotere gemeenten en gemeenten waar veel arbeidsmigranten wonen en werken stellen actieprogramma's op en bieden arbeidsmigranten informatie en ondersteuning over hun rechten en plichten, maar veel andere gemeenten hebben geen beleid met specifieke aandacht voor arbeidsmigranten.

We bevelen aan dat de Rijksoverheid en gemeenten samen bepalen over welke rechten en plichten arbeidsmigranten al voor hun komst naar Nederland informatie zouden moeten krijgen. Omdat werkgevers in die fase al contact met arbeidsmigranten hebben, ligt het voor de hand dat zij die informatie verschaffen. Het is belangrijk dat werkgevers hun migrantenmedewerkers dan ook al informeren over de fysieke plekken waar ze terecht kunnen voor praktische ondersteuning. Datzelfde geldt voor plekken voor participatie en ontmoeting voor alle burgers, en al helemaal als daar specifieke voorzieningen voor arbeidsmigranten zijn (zie aanbeveling 4). Bepaalde *levensgebeurtenissen* zoals trouwen of een (geregistreerd) partnerschap aangaan, kinderen krijgen en een huis kopen, zorgen ervoor dat de blijfkans toeneemt. Gemeenten zouden meer moeten aansluiten bij dergelijke contactmomenten om arbeidsmigranten te informeren.

Om beschikbare informatie over rechten en plichten beter te ontsluiten, zou deze standaard in het Engels en de belangrijkste talen van arbeidsmigranten moeten worden aangeboden. Om dit onder gemeenten te stimuleren is het belangrijk dat ook de Rijksoverheid het belang daarvan onderkent en actief uitdraagt. Het belang van communicatie in een taal die arbeidsmigranten beheersen, speelt binnen overigens ook binnen de andere drie pijlers.

Uit ons onderzoek is gebleken dat er op zich veel informatie over rechten en plichten beschikbaar is, maar dat arbeidsmigranten die informatie vaak niet of onvoldoende begrijpen, bijvoorbeeld omdat deze niet beschikbaar is in een taal die zij voldoende beheersen. Daarom zou het goed zijn als de Rijksoverheid en gemeenten samen een *toolkit* ontwikkelen waarmee overheidsinstellingen kunnen testen of mensen met beperkte basisvaardigheden, waaronder arbeidsmigranten, de informatie daadwerkelijk begrijpen.

Aanbeveling 3 (aan Rijksoverheid en werkgevers): Zorg ervoor dat ook arbeidsmigranten zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen, maak daarover concrete afspraken in cao's en handhaaf die

Met name arbeidsmigranten met een lager inkomen en een tijdelijk contract of uitzendovereenkomst hebben beperkte toegang tot het uitgebreide en diverse ondersteuningsaanbod voor opleiding en ontwikkeling. Het gevaar dreigt dat arbeidsmigranten op den duur uitvallen, door gebrekkige bijscholing of door arbeidsongeschiktheid. Dat is niet goed voor de mensen zelf en ook niet voor de samenleving. Bovendien kan gerichte scholing eraan bijdragen dat arbeidsmigranten ingezet kunnen worden in sectoren en beroepen waar tekorten zijn. Om te voorkomen dat er structurele scheidslijnen blijven bestaan tussen 'perspectiefrijke' en 'kwetsbare' arbeidsmigranten, zouden alle arbeidsmigranten na één jaar verblijf in Nederland (op basis van inschrijving in de BRP) of op verzoek van de arbeidsmigrant zelf al eerder actief door hun werkgever moeten worden ondersteund bij hun loopbaanontwikkeling.

Arbeidsmigranten zijn vaak niet bekend met de regelingen en (te) veel werkgevers stimuleren hen niet actief zich op werkgebied te blijven ontwikkelen. Daarom roepen we het kabinet op nog meer te stimuleren dat werkgevers de loopbaanontwikkeling van hun migrantenwerknemers proactiever ondersteunen. Het uitgangspunt hierbij zou moeten zijn dat goed werkgeverschap ook geldt voor (lager betaalde) arbeidsmigranten met een zwakkere arbeidsmarktpositie. Ook op dit punt bevelen we aan - via de Stichting van de Arbeid - concrete afspraken in cao's te maken, en die te handhaven. Net als bij het opnemen van concrete afspraken over het volgen van taalonderwijs onder werktijd is het van belang daarbij rekening te houden met mogelijk eerdere negatieve ervaringen van arbeidsmigranten met scholing, en onzekerheid in combinatie met een beperkt vertrouwen in overheid(sinstanties) en werkgevers.

Net als bij het maken van afspraken over taalonderwijs aan arbeidsmigranten, moeten ook bij het maken van afspraken over loopbaanontwikkeling in uitzend-cao's ook uitzendbureaus worden aangesproken op hun verantwoordelijkheden.

Bij de vormgeving van loopbaanontwikkeling zou nog meer kunnen worden ingezet op regionale publiek-private samenwerkingsverbanden met een steviger betrokkenheid van vooral regionale opleidingscentra.

Aanbeveling 4 (aan Rijksoverheid en gemeenten): zet veel meer in op oerling contact, onder andere door maatschappelijke organisaties structureel te financieren

Arbeidsmigranten en Nederlanders leven langs elkaar heen. Beide groepen zouden veel meer kunnen worden verleid elkaar te ontmoeten. Dat kan bijvoorbeeld door in fysieke ontmoetingsplekken niet alleen informatie en praktische ondersteuning te bieden, maar daar ook laagdrempelige activiteiten te organiseren die voor iedereen toegankelijk zijn, ook voor mensen die net gearriveerd zijn. Dat vergt van gemeenten een stevigere en meer duurzame financiering van maatschappelijke organisaties die hiervoor (ook) sleutelfiguren uit migrantengemeenschappen inzetten. Deze sleutelfiguren kunnen fungeren als adviseur, communicatiekanaal en vertrouwenspersoon.²⁴⁹ In de jaren '60 werden grote bedrijven door de overheid verplicht niet alleen de huisvesting voor Zuid-Europese gastarbeiders te regelen, maar ook sociale voorzieningen voor hen te treffen. De grote bedrijven delegeerden die taak aan welzijnsorganisaties, die op hun beurt door de Rijksoverheid werden gesubsidieerd.²⁵⁰ Later zijn subsidies voor het bevorderen van de inbedding van specifieke doelgroepen beëindigd en trad de overheid terug. Dat heeft een verschraling van dit soort verbindende publieke voorzieningen veroorzaakt. Als we opnieuw willen investeren in samenleven, kan dat door met behulp van sleutelfiguren laagdrempelige ontmoetingen tussen Nederlanders en arbeidsmigranten te organiseren. Maatschappelijke organisaties die dat doen, hebben daarvoor meer structurele financiering nodig.

Huisvesting – de plek waar mensen wonen – is niet alleen bepalend voor het welzijn van arbeidsmigranten. Het bepaalt ook de kwaliteit van de leefomgeving in buurten en wijken waar arbeidsmigranten wonen. Goede huisvesting voor hen is dus ook een voorwaarde voor goed samenleven. Als onderdeel van samenleefbeleid moeten gemeenten daarom ook een strategie voor het huisvesten van arbeidsmigranten formuleren. Aan de ene kant is structureel tijdelijke huisvesting nodig voor mensen die hier maar kort zijn. Het is voorstelbaar dat die huisvesting niet direct tot bredere contacten in de samenleving leidt. Aan de andere kant is er ook behoefte aan duurzame huisvesting voor arbeidsmigranten die langer blijven. De huisvesting voor deze groep moet juist wel mogelijk maken dat zij ingebed raken in de bredere samenleving.

Aanbeveling 5 (aan de Rijksoverheid): richt een Nationaal Programma Samenleven in

De maatschappelijke urgentie voor samenleefbeleid is groot en dat is een verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen. Daarom is een structureel intensievere samenwerking nodig tussen Rijksoverheid, gemeenten, werk- en opdrachtgevers en maatschappelijke organisaties. De Rijksoverheid heeft hierbij de regierol. Daarom pleiten we voor de inrichting van een *Nationaal Programma Samenleven*. Nationaal omdat het de samenleving als geheel aangaat. Het programma zou de sociale samenhang in gemeenten, wijken en buurten moeten verstevigen langs de vier pijlers: door lokaal te investeren in taal- en andere basisvaardigheden, het kennen en kunnen uitoefenen van rechten en plichten, ontwikkeling op werkgebied en elkaar ontmoeten. Deze pijlers zouden feitelijk de basis kunnen vormen, die nader wordt uitgewerkt in regionale en lokale projecten. Hierbij is specifieke aandacht nodig voor de feitelijke toegankelijkheid van de voorzieningen en initiatieven voor arbeidsmigranten.

"De minister van SZW zou als coördinerend bewindspersoon van het programma kunnen optreden."

Omdat de betrokken partijen structureel nauwer moeten gaan samenwerken, pleiten we voor een minimale looptijd van het programma van tien jaar. Omdat een substantieel deel van de arbeidsmigranten in Nederland blijft en dat ook geldt voor toekomstige groepen arbeidsmigranten, zal samenleefbeleid uiteindelijk een regulier onderdeel moeten worden van algemeen beleid.

De minister van SZW zou als coördinerend bewindspersoon van het programma kunnen optreden. Het ligt voor de hand dat ook andere ministeries, zoals BZK, OCW, VRO, EZ en VWS er als Rijkspartij in zouden participeren. De vraagstukken en uitdagingen op het gebied van samenleven kunnen regionaal en lokaal heel verschillend zijn. Dat vraagt om maatwerk dat recht doet aan die verscheidenheid. Gemeenten werken op tal van gebieden al regionaal samen en weten het best welke uitdagingen er lokaal en in de regio spelen.

We denken dat dit Programma het best met specifieke uitkeringen (SPUKs) zou kunnen worden gefinancierd, zodat de gelden niet binnen de algemene middelen van de (centrum)gemeenten vallen, maar geoormerkt zijn en uitsluitend kunnen worden aangewend voor het verstevigen van de lokale sociale samenhang.

Om te kunnen beoordelen welke maatregelen en initiatieven goed werken, zou het programma tussentijds door een onafhankelijke partij moeten worden gemonitord en geëvalueerd. Op basis van de eindevaluatie kan dan worden beoordeeld of en zo ja op welke wijze het programma na afloop duurzaam kan worden georganiseerd.

Om te kunnen bepalen welke beleidsinzet nodig is, is de verblijfsduur een belangrijke factor. Daarom is het cruciaal dat mensen in beeld zijn en dus moet de registratie door middel van inschrijving in de BRP verbeteren. Registratie zou ook als vereiste kunnen worden gesteld voor het deelnemen aan taalonderwijs en scholing in het kader van ontwikkeling op werkgebied. Dat kan alleen als (alle) werkgevers hun migrantenwerknemers actiever stimuleren om zich te registreren in de BRP. Dat zouden ze, in samenwerking met gemeenten, bovendien goed moeten faciliteren.

²⁴² SEO Economisch Onderzoek (2025), Levensloofdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland, Amsterdam: SEO, p. 10. Zie ook CPB (2024), [Economische dynamiek en migratie](#), p. 12.

²⁴³ Adviesraad Migratie (2024), [Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart](#). Adviesrapport. Den Haag: Adviesraad Migratie.

²⁴⁴ Uit gegevens van het CBS (cohort 2017) blijkt dat iets meer dan een derde van de EU-arbeidsmigranten en bijna de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU die zich als ingezetene hebben geregistreerd in de BRP, vijf jaar later nog in Nederland verblijft.

²⁴⁵ Deze figuur komt overeen met figuur 7 in paragraaf 2.3.

²⁴⁶ Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2023), [De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten](#). Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, p. 5.

²⁴⁷ [Staatscourant 2024, 19739 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#).

²⁴⁸ Seidler, Y. et al. (2024), [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland](#). Rotterdam: RISBO, p. 109, 146.

²⁴⁹ Bos-Karczewska, M. (2023), [Poolse inwoners van Rotterdam. Onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam](#), p. 39.

²⁵⁰ Obdeijn, H.L.M., & Schrover, M. (2008), [Komen en gaan. Immigratie en emigratie in Nederland vanaf 1550](#), Amsterdam: Bert Bakker, p. 279.

Referenties

Literatuur

- Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (2020). [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan.](#)
- ABU (2019). [Taalcursussen: voorbeeld van goed werkgeverschap. Reflex 3.](#)
- Adviesraad Migratie (2024). [Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart.](#) Adviesrapport. Den Haag: Adviesraad Migratie.
- Adviesraad Migratie (2024). [Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving.](#) Adviesrapport. Den Haag: Adviesraad Migratie.
- Adviesraad Migratie (2023). [Uitgelicht: Waarom de schattingen van het aantal arbeidsmigranten sterk variëren.](#) Blog. Den Haag: Adviesraad Migratie.
- Adviesraad Migratie (2022). [Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten.](#) Adviesrapport. Den Haag: Adviesraad Migratie.
- Adviesraad Migratie (2021). [Naar een brede welvaartsbenadering in het arbeidsmigratiebeleid.](#) Verkenning. Den Haag: Adviesraad Migratie.
- Aksakal, M., & Reslow, N. (2019). [\(Un\)intended Consequences in High-Skilled Migrants' Integration and Inequalities: A comparison of Policy in Germany and the Netherlands.](#) COMCAD 166 (Working Papers – Centre on Migration, Citizenship and Development).
- Bos-Karczewska, M. (2023). [Poolse inwoners van Rotterdam. Onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam.](#)
- Callens, M.-S., & Meuleman, B. (2017). [Do integration policies relate to economic and cultural threat perceptions? A comparative study in Europe.](#) *International Journal of Comparative Sociology*, 58(5)
- CBS (2024). [Herkomstsegregatie in Nederland: een netwerkanalyse.](#)
- CPB (2024). [Economische dynamiek en migratie.](#) Den Haag: CPB.
- Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2022). [De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen. De resultaten van het 3^e arbeidsmigrantenpanel.](#) Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2021). [De resultaten van het 1^e arbeidsmigrantenpanel: Een eerste onderzoek naar de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland.](#) Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Denkwerk (2023). [Migratie als motor.](#) Denkwerk.
- DSP-Groep (2008). [Sociale samenhang: mythe of must?](#) Amsterdam: DSP-Groep BV.
- European Commission (2022). [Eurobarometer. Integration of immigrants in the European Union.](#) European Commission.
- Gemeente Den Haag (2023). [Arbeidsmigratie in goede banen.](#) Den Haag: Gemeente Den Haag.
- Gemeente Eindhoven (2023). [Actieplan EU-arbeidsmigranten 2024-2026.](#) Eindhoven: Gemeente Eindhoven.
- Gemeente Rotterdam (2023). [Meer grip op arbeidsmigratie. Actieprogramma EU-arbeidsmigranten. Medio 2023-medio 2026.](#) Rotterdam: Gemeente Rotterdam.

- Gemeente Venlo (2022). [Integrale aanpak Internationale Werknemers](#). Venlo: Gemeente Venlo.
- Gemeente Waalwijk (2025). [Samen werken aan de toekomst](#). Waalwijk: Gemeente Waalwijk.
- Gemeente Waalwijk (2020). [Woonvisie 2020](#). Waalwijk: Gemeente Waalwijk.
- Groot, A., Buiskool, B.J., & Elderenbosch, M. (2023). [Tussentijdse evaluatie Vervolgaanpak Laaggeletterdheid 2020-2024](#). 's-Hertogenbosch: ECBO.
- Haas, H. de (2023). *Hoe migratie echt werkt. Het ware verhaal over migratie aan de hand van 22 mythes*. Amsterdam: Spectrum.
- Heath, A., & Richards, L. (2019). [Contested boundaries: Consensus and dissensus in European attitudes to immigration](#). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(3), 489–511. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1550146>
- Hendriksma, M., & Enneking, K. (2024). [Gemeenten willen meer grip op arbeidsmigrant](#). *Binnenlands Bestuur*.
- Home Office (2019). [Home Office Indicators of Integration framework 2019](#).
- Huwaë, S., Welschen, S., & Veldboer, L. (2023). [Verschraling in professioneel perspectief: Narratieven van \(streetlevel\) professionals over schaarstepraktijken bij collectieve ontplooiingsgerichte voorzieningen in een Amsterdamse en Zaanse wijk](#). Hogeschool van Amsterdam, lectoraat Stedelijk Sociaal Werk.
- Kabinetsformatie (2024). [Hoofdlijnenakkoord tussen de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB](#).
- Kaya, Serdar (2017). [Social Consequences of Securitizing Citizenship: Two-Tiered Citizenry and Anti-Immigrant Attitudes](#). *Canadian Ethnic Studies-Etudes Ethniques Au Canada* 49(3) 27-49. <https://doi.org/10.1353/ces.2017.0020>
- Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2023). [Factsheet Arbeidsmigranten in Nederland: wonen, werken en integratie](#).
- KIS (2023). [Stilte betekent niet 'het gaat goed'](#).
- KIS (2023). ['Kennen is het niet, maar we komen elkaar hier wel tegen.'](#)
- KIS (2023). [Expertmeeting taalonderwijs EU-arbeidsmigranten](#).
- KIS (2017). [Financiële en sociale zelfredzaamheid van nieuwkomers. Een verkenning van het landelijke en lokale beleid](#). Utrecht: KIS.
- KIS (2015). [Recente EU-migranten uit Midden-, Oost- en Zuid-Europa aan het woord](#). Utrecht: KIS.
- KIS (2015). [Poolse arbeidsmigranten in Nederland en hun behoefte aan informatie en hulp](#). Utrecht: KIS.
- Kremer, M. (2023). ['Instantiekapitaal', of hoe te dealen met instanties](#). *Sociale Vraagstukken*.
- Lubbers, M. (2022). [Richtgetallen immigratie en maatschappelijk draagvlak](#). Academische verkenning. Den Haag: Adviesraad Migratie.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024). [Verkenning basisvaardigheden voor volwassenen vanaf 2025](#). Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024). [Jaarrapportage arbeidsmigranten 2024](#). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024). [Cao-afspraken 2024](#). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024). [Subsidiabele activiteiten van de SLIM-subsidie](#). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023). [Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023](#). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- NIDI (2023). [Bulletin over bevolking en samenleving](#). DEMOS, 39(9), 1-8.
- NIDI (2019). [Immigranten en hun kennis van de Nederlandse verzorgingsstaat](#). DEMOS 35(2).
- OECD/European Commission (2023). [Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In](#). Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en>
- Obdeijn, H.L.M., & Schrover, M. (2008). [Komen en gaan. Immigratie en emigratie in Nederland vanaf 1550](#). Amsterdam: Bert Bakker.
- Ozgen, C., Nijkamp, P. & Poot, J. (2013). [The impact of cultural diversity on firm innovation: evidence from Dutch micro-data](#). *IZA J Migration* 2(18). <https://doi.org/10.1186/2193-9039-2-18>
- Parrotta, P., Pozzoli, D. & Pytlikova, M. (2014). [The nexus between labor diversity and firm's innovation](#). *J Popul Econ* 27, 303–364. <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0491-7>
- PHAROS (2024). [Laaggeletterdheid en beperkte gezondheidsvaardigheden](#).
- Planbureau voor de Leefomgeving (2021). [Vestigingspatronen van recente immigranten](#). Den Haag: PBL.
- Planbureau voor de Leefomgeving (2022). [Woningdelen of zelfstandig een woning huren of kopen](#). Den Haag: PBL.
- PON (2017). [Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat](#). Tilburg: PON.
- Raad voor de leefomgeving en infrastructuur (2020). [Toegang tot de stad: hoe publieke voorzieningen, wonen en vervoer de sleutel voor burgers vormen](#). Den Haag: Rli.
- Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (1999). [Nationale identiteit in Nederland](#). Den Haag: Raad RVS.
- Rijksoverheid (2024). [Expediëtieregeling 2024](#). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Schrijen, S. (2024). [De basis is geregeld: en nu door](#). *BUSINESS Midden-Brabant* 40(Sep-Okt), 12-13.
- Schuddebeurs, S.L. et al. (2025). [Oekraïense ontheemden en EU-arbeidsmigranten in Den Haag: Wonen, werk en taal](#). Den Haag: Kenniscentrum Grootstedelijke Ontwikkelingen.
- SCP (2024). [Samenleven in de toekomst](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2024). [Samen verschillend](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2024). [Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2024](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2022). [Gevestigd maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten \(SIM2020\)](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2021). [Kwesties voor het kiezen 2021](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2019). [Sociaal en Cultureel rapport 2019 – Denkend aan Nederland](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2019). [Burgerperspectieven 2019|4](#). Den Haag: SCP.
- SCP (2016). [Burgerperspectieven 2016|2](#). Den Haag: SCP.

- Seidler, Y. et al. (2024). [Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland.](#) Rotterdam: RISBO.
- Seidler, Y., Van der Schans, K. & Van San, M. (2022). [Gescheiden wereld. Een fenomeenonderzoek naar EU-arbeidsuitbuiting, veiligheidsbeleving en sociale cohesie in Carnisse, Oud Charlois en de Tarwewijk.](#) Rotterdam: RISBO.
- SEO Economisch Onderzoek (2025), *Levensloopdynamiek van arbeids- en kennismigranten. Onderscheidende factoren van arbeids- en kennismigranten en hun verblijfsduur in Nederland*, Amsterdam: SEO.
- SEO Economisch Onderzoek (2023). [Procesevaluatie NL leert door. Succesfactoren, verbeterpunten en invloed op doeltreffendheid en doelmatigheid.](#) Amsterdam: SEO.
- SEO Economisch Onderzoek (2022). [Arbeidsmigratie in 2030. Mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's.](#) Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- SEO Economisch Onderzoek (2018). [De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland.](#) Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- SER (n.d.). [Duurzame inzetbaarheid: zo realiseer je het.](#)
- Slomp, H. (2024). [EU-arbeidsmigranten sterven op straat.](#) Stichting Bewonersbelangen Arbeidsmigratie.
- Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2024). [Hoe zorgen Nederlandse werkgevers voor arbeidsmigranten?](#) Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Sobczyk-Turek, A., & Cremers, J. (2023). [De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten.](#) Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Spadavecchia, C. (2023). [Well-being and intention to stay: A regional approach to the retention of highly skilled migrants in the Kingdom of the Netherlands.](#) *Migration Policy Practice*, XII(2), 30-36. <https://publications.iom.int/books/migration-policy-practice-vol-xii-number-2-june-2023>
- Spadavecchia, C., & Yu, J. (2021). [Highly-Skilled Migrants, Gender, and Well-Being in the Eindhoven Region. An Intersectional Analysis.](#) *Administrative Sciences* 11(3), 1-20. <https://doi.org/10.3390/admsci11030072>
- Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024). [Gematigde groei.](#) Den Haag: Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen.
- Stichting Lezen en Schrijven (n.d.). [Kennisblad Laaggeletterden in Nederland.](#)
- Stichting Lezen en Schrijven (2017). [Verschillen in niveau-aanduidingen voor Nederlandstaligen en anderstaligen.](#)
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2023/24). *Kamerstukken II* (29 861, nr. 125).
- [Vernieuwing Bibliotheekconvenant 2024-2027. Convenant houdende afspraken over de bijdrage van de bibliotheekvoorziening in Nederland aan maatschappelijke opgaven.](#) Den Haag (10 oktober 2024).
- Werkgroep Huisvesting Arbeidsmigranten (2022). [Hoe denkt Horst aan de Maas over arbeidsmigranten.](#)
- WRR (2021). [Project Nederland – Van feitelijke naar gewenste nationale identiteit.](#) Den Haag: WRR.

- WRR (2020). [Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving.](#) Den Haag: WRR.
- WRR (2020). [Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.](#) Den Haag: WRR.
- WRR (2007). [Identificatie met Nederland.](#) Den Haag: WRR.

Nieuwsberichten

- Arbeidsmigratie in goede banen (2024). [Extra geld beschikbaar voor taalonderwijs EU-arbeidsmigranten.](#) *Arbeidsmigratie in goede banen* 25 juni 2024.
- CBS (2024). [Mensen met Nederlandse herkomst hebben meest gesegregeerde netwerk.](#) CBS 23 februari 2024.
- Gemeente Rotterdam (2024). [Rotterdam en werkgevers starten 'coalitie goed werkgeverschap' voor verbetering arbeidsmigratie.](#) *Gemeente Rotterdam* 27 juni 2024.
- KRO-NCRV (2022). [Meer arbeidsmigranten lijkt logisch, maar wat betekent dat voor jouw buurt?](#) KRO-NCRV 18 mei 2022.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023). [Vanaf 2 oktober 2023 ESF+ subsidie beschikbaar voor O&O fondsen en sociale partners.](#) *Ministerie SZW* 27 september 2023.
- Oostveen, M. (2024). [Waar immigranten méér gelijke rechten krijgen, blijkt de angst voor asielzoekers en migratie een stuk lager.](#) *De Volkskrant* 19 oktober 2024.
- Ruijter, M. de (2024). [Hoofd Arbeidsinspectie: 'Meer arbeidsmigranten kunnen we niet aan.'](#) *De Volkskrant* 7 mei 2024.
- Tel mee met Taal (2023). [Verder bouwen aan basisvaardigheden.](#) *Tel mee met Taal* 30 november 2023.

Geraadpleegde websites

- ABU (2024). [De CAO voor Uitzendkrachten.](#)
- ABU (2022). [Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022.](#)
- ABU (n.d.). [Fair Employment Code.](#)
- Adviesraad Migratie (n.d.). [Werkprogramma Programmalijnen en publicaties.](#)
- [Blijfgroep](#)
- [CVD](#)
- CVD (n.d.). [Taalvaardigheid en omgaan met instanties.](#)
- De Haagse Hogeschool (n.d.). [Samen meer zicht op migratie in Den Haag.](#)
- Dienst Uitvoering Onderwijs (n.d.). [Levenlanglerenkrediet.](#)
- [Doe meer met taal | Doe meer met taal.](#)
- Doorzaam (n.d.). [Het fonds voor de uitzendbranche.](#)
- FNV (2024). [Cao Glastuinbouw.](#)
- FNV (2024). [Cao Vleessector.](#)
- Gemeente Moerdijk (n.d.). [Information guide for migrant workers.](#)
- Gemeente Rotterdam (n.d.). [EU-arbeidsmigranten.](#)
- Gemeente Westland (n.d.). [Informatiepunt arbeidsmigranten.](#)
- Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (n.d.). [Wonen.](#)
- [House of Skills](#)
- [Leeroverzicht](#)

- Leerwerkloket (n.d.). [Leerwerkloketten](#).
- [LEV-groep](#)
- [Meetup](#)
- NBBU (2024). [NBBU-cao voor uitzendkrachten](#).
- NL Voor Elkaar (n.d.). [Vrijwilligerswerk & vrijwilligers vacatures in de buurt](#).
- OOverzicht (n.d.). [Zicht op Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen](#).
- Polen voor Nederlanders (n.d.). [Vette donderdag](#).
- [Polka \(Centrum voor Poolse vrouwen\)](#)
- [Publieksacademie Leven Lang Ontwikkelen](#)
- Rijksoverheid (n.d.). [Waarom stimuleert de overheid leven en ontwikkelen?](#)
- Rijksoverheid (n.d.). [Leven Lang Ontwikkelen](#).
- [Stichting Bewonersbelangen Arbeidsmigratie](#)
- [Stichting Bulgaren in Nederland](#)
- [Stichting Kreda](#)
- [Stichting Roemenen voor Roemenen Nederland \(ROMPRO\)](#)
- [Stichting Samen Oplopen](#)
- [Tel mee met Taal | Tel mee met Taal](#)
- [Vragenlijst over arbeidsmigranten in Horst aan de Maas](#)
- [Wijkz](#)
- Workinnl (n.d.). [Werken en wonen in Nederland](#).

CEPT

Gesprekspartners

Ministeries

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

- Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid en Integratie / Directie Samenleving en Integratie / Afdeling Inburgeringsbeleid
- Directoraat-Generaal Werk / Directie Arbeidsverhoudingen / Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsmigratie

Ministerie van Asiel en Migratie

Directoraat-Generaal Migratie / Directie Migratiebeleid / Toezicht, Regulier en Naturalisatie

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Directoraat-Generaal HBWE / Directie Middelbaar Beroeps Onderwijs (mbo)/MBO4

Uitvoeringsorganisaties

Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA)

Gemeenten

Aalsmeer
Almere
Amsterdam
Den Haag
Eindhoven
Holland Expatcenter South
IN Amsterdam
Rotterdam
Tilburg
Utrecht
Venray
Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
Waalwijk
Westland

Maatschappelijke organisaties

FairWork
LEVgroep
Oefenen.nl
Open Embassy
Polonia.nl

Rompro
Stichting Kreda
VWN
WIJKZ

Kennisinstellingen

Stichting Civic
Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS)
InHolland Hogeschool

Werkgevers, werkgevers en werknemersorganisaties

ABFlexkracht, Rijsenhout
Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV)
House of Work, Wateringen
Koppertcress, Monster
LP Company, Etten-Leur
LSPalletgroep, Hoek van Holland
NL Jobs, Maasdijk
Opti-flor, Monster
Otto Workforce, Venray
SendCloud, Eindhoven
Smart Photonics, Eindhoven
V.O.F. Reijm, Zevenhuizen

Internationaal

Agentschap Integratie en Inburgering, Vlaanderen
Gemeente Berlijn
Gemeente Madrid
Gemeente München