



Het Kenniscentrum
ARBEIDSMIGRANTEN



Sociaal-demografische diversiteit van arbeidsmigranten in Nederland: Samenhang met werkomstandigheden, werkbeleving, en welzijn.

Brigitte Kroon, Jan Cremers, Anne van den Tillaar, Bo Kamstra,
Ine Grootenboer, Joost Langedijk

**Sociaal-demografische diversiteit van arbeidsmigranten in Nederland:
Samenhang met werkomstandigheden, werkbeleving, en welzijn.**

Scriptieprojecten gebaseerd op data van het Share My Voice panel
Nederlandstalige samenvatting belangrijkste bevindingen

Kenniscentrum Arbeidsmigranten

In samenwerking met Human Resource Studies en de Tilburg Law School, Tilburg University

Brigitte Kroon, Jan Cremers

Studenten Human Resource Studies

Anne van den Tillaar, Bo Kamstra, Ine Grootenboer, Joost Langedijk

Januari 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Goed opgeleide arbeidsmigranten ontevreden over niet-passend werk	5
Beter geïntegreerde arbeidsmigrant minder tevreden over werk	7
HRM weinig aandacht voor duurzame inzetbaarheid arbeidsmigranten	9
Laaggeschoolde arbeidsmigranten weinig welzijn door onzeker werk	11

Voorwoord

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten heeft tussen januari en december 2021 via het arbeidsmigrantenpanel Share my Voice een aanzienlijke hoeveelheid vragenlijsten afgenomen bij een grote en diverse groep arbeidsmigranten in Nederland. Studenten van de Masteropleiding Human Resource Studies hebben de data voor hun afstudeerscripties kunnen gebruiken om te onderzoeken of er verschillen zijn binnen de groep arbeidsmigranten, en of die verschillen gevolgen hebben voor hun welzijn, werkbeleving, sociale integratie of migratie-intentie. Alle studenten hebben gekeken naar verschillen tussen mannen en vrouwen. Daarnaast zijn sociaal-demografische factoren zoals leeftijd en opleidingsniveau onderzocht.

De scripties zijn begeleid door Brigitte Kroon (Associate Professor Human Resource Studies) en Jan Cremers (TLS & bestuurslid Kenniscentrum Arbeidsmigranten). Dit rapport is een samenvatting van de 4 scripties. De scripties komen beschikbaar via de Tilburg scriptiedatabank (<https://www.tilburguniversity.edu/nl/campus/universiteitsbibliotheek/informatie-zoeken/scripties>) en zullen in geredigeerde vorm geplaatst worden op de website van het [Kenniscentrum](#).

Op 26 januari zijn de scripties gepresenteerd in een onlinebijeenkomst van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Voor vragen over het onderzoek kunt u contact opnemen met Brigitte Kroon en Jan Cremers.

Brigitte Kroon b.kroon@tilburguniversity.edu
Jan Cremers j.m.b.cremers@tilburguniversity.edu

Anne van den Tillaar
Bo Kamstra
Ine Grootenboer
Joost Langedijk

Goed opgeleide arbeidsmigranten ontevreden over niet-passend werk

Bij krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat arbeidsmigranten zo efficiënt mogelijk worden ingezet. Arbeidsmigranten die beter zijn opgeleid dan nodig is voor de baan die zij doen, blijken minder tevreden over hun werk en denken er vaker aan om weer te vertrekken uit Nederland. Uitzendondernemingen en HR-professionals dienen in het werving- en selectieproces de opleidingsachtergrond van arbeidsmigranten te inventariseren en beter gebruik te maken van hun kwalificaties.

Anne van den Tillaar
Msc Human Resource Studies, Tilburg University

Van den Tillaar, A. (2023). *The effect of overeducation on emigration intention among labor migrants in the Netherlands: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of gender*. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University.

Arbeidsmigratie is een van de oplossingen voor het huidige tekort aan arbeidskrachten. De Nederlandse arbeidsmarkt is bijvoorbeeld sterk afhankelijk van de 767.571 arbeidsmigranten die nu in het land werken¹. Ondanks de belangstelling voor het aantrekken van arbeidsmigranten, is er weinig aandacht voor retentiestrategieën voor arbeidsmigranten. De emigratie van huidige arbeidsmigranten (terug naar huis of naar een derde land), ook bekend als de vlucht van menselijk kapitaal, kan leiden tot een permanente daling van het inkomen en groei van het gastland². Een opleidingsmismatch - een mismatch tussen opleidingsniveau van de arbeidsmigrant en het gevraagde opleidingsniveau van het werk - kan invloed hebben op deze vlucht van menselijk kapitaal. De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is dan ook dat de verkregen inzichten als uitgangspunt kunnen dienen voor oplossingen bij het verminderen van opleidingsmismatches en verloop, wat weer kan leiden tot minder emigratie (intenties) – de vlucht van menselijk kapitaal. In dit onderzoek wordt gekeken naar de relatie tussen opleidingsmismatches en emigratie intenties onder arbeidsmigranten in Nederland, waarbij meer specifiek wordt ingegaan op het effect van werktevredenheid en geslacht. De onderzoeksvraag van dit onderzoek is: *In hoeverre hangen opleidingsmismatches samen met de emigratie intenties van arbeidsmigranten, welke rol speelt werktevredenheid hierin en verschilt dit effect voor mannen en vrouwen?*

Om een antwoord te kunnen geven op de uiteindelijke onderzoeksvraag zijn data van Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten geanalyseerd. De steekproefgrootte bestond uit 1100 arbeidsmigranten die onderdeel waren van het 1e arbeidsmigrantenpanel. Aan de hand van PROCESS Macro model 4 en 8 van Hayes zijn de verschillende hypothesen getoetst. In het onderzoek zijn vier controle variabelen meegenomen, namelijk: leeftijd, afkomst (EU of niet EU), inkomen en sector.

De resultaten van het onderzoek geven aan dat er geen direct verband bestaat tussen opleidingsmismatch en emigratie intentie, wat echter wel wordt aangetoond is dat er een indirecte relatie bestaat tussen opleidingsmismatch, werktevredenheid en emigratie intentie. Daaruit kunnen we concluderen dat een opleidingsmismatch een negatief effect heeft op werktevredenheid en dat (een lage) werktevredenheid een negatief effect heeft op emigratie intenties. Daarnaast wijst het onderzoek uit dat vrouwen die te maken hebben met

opleidingsmismatch meer werktevredenheid ervaren dan mannen; dit is tegenovergesteld aan wat we in eerste instantie verwachtten.

De huidige studie heeft drie belangrijke praktische implicaties. Ten eerste hebben werkgevers een belangrijke rol bij het plaatsen van arbeidsmigranten in de juiste functies binnen het bedrijf. Wanneer het opleidingsniveau of de eerdere werkervaring van de arbeidsmigrant goed is afgestemd op zijn functie in het Nederlandse bedrijf, kan dit leiden tot een grotere werktevredenheid, wat weer verband houdt met een afname van de bereidheid om het bedrijf of zelfs het land te verlaten, de emigratie intentie. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt kunnen werkgevers geen waardevolle werknemers verliezen. HR-professionals moeten beter informeren naar de opleiding van de arbeidsmigrant tijdens het wervings- en selectieproces, zodat deze mensen werk kunnen verrichten wat aansluit bij hun opleidingsniveau of eerdere werkervaring. Bovendien zouden HR-professionals en uitzendorganisaties het huidige personeelsbestand moeten onderzoeken om te bepalen welke mate van opleidingsmismatch binnen het bedrijf heerst, zodat hierop geanticipeerd kan worden. Ten tweede spelen ook de arbeidsmigranten zelf een belangrijke rol. Vóór hun start in de organisatie en gedurende hun hele loopbaan moeten zij hun wensen kenbaar maken en expliciet aangeven waar hun talenten liggen en wat hun opleidingsniveau en werkervaring is. Ten slotte kunnen beleidsmakers overwegen om beroepskeuzebegeleiding in te voeren voor arbeidsmigranten die in Nederland komen. Op deze manier kan men een betere aansluiting tussen opleiding en werk garanderen, doordat de interesses en ervaring van de arbeidsmigrant inzichtelijk worden gemaakt. Een betere opleidingsmatch leidt tot een hogere werktevredenheid, wat leidt tot de bereidheid om in Nederland te blijven. Buitenlands talent kan op deze manier beter worden benut.

1. ABU. (2021). Arbeidsmigranten in Nederland: De cijfers. *Algemene Bond Uitzendondernemingen*. <https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers/>
2. Haque, N. U., & Kim, S. J. (1995). "Human capital flight": Impact of migration on income and growth. *Staff Papers - International Monetary Fund*, 42(3), 577–607. <https://doi.org/10.2307/3867533>

Beter geïntegreerde arbeidsmigrant minder tevreden over werk

Ongeacht hun sekse, leeftijd of type contract, blijken arbeidsmigranten die beter sociaal geïntegreerd zijn in de Nederlandse samenleving minder tevreden te zijn met hun werk dan minder goed geïntegreerde arbeidsmigranten. Sociale integratie betekent meer contacten met Nederlanders, bijvoorbeeld in sportclubs of door vriendschap. Werkgevers kunnen werktevredenheid verbeteren, door beter en transparanter personeelsbeleid voor arbeidsmigranten te bieden.

Bo Kamstra

Msc Human Resource Studies, Tilburg University

Kamstra, B. (2023). *Inequalities between labor migrants' social integration spillover to job satisfaction: An intersectionality perspective*. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University.

De integratie van arbeidsmigranten in het sociale domein in de samenleving en op het werk draagt bij aan hun welbevinden en hun werkprestaties, en is belangrijk in de context van de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Sociale integratie betreft de deelname aan de lokale gemeenschap, het hebben van sociale contacten met de lokale bevolking en de hoeveelheid vrienden of intieme relaties een individu heeft.

Volgens de werk-thuis balans theorie¹ beïnvloeden werktevredenheid en integratie in het sociale domein elkaar, doordat er spillover plaatsvindt: ontevredenheid in één domein kan overvloeien naar een ander domein. Deze spillover kan verschillen naar de mate waarin arbeidsmigranten maatschappelijk gezien achtergesteld zijn. Volgens de intersectionaliteitstheorie² zijn er binnen kwetsbare groepen (zoals arbeidsmigranten) nog subgroepen te onderscheiden. Individuen die kenmerken combineren uit verschillende achtergestelde groepen zijn het meest kwetsbaar voor ongelijke behandeling. Intersectionaliteit houdt dus in dat arbeidsmigranten behalve migrant, bijvoorbeeld ook nog vrouw kunnen zijn, of oud, of raciaal verschillend, of verschillend qua seksuele geaardheid. In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt binnen de groep arbeidsmigranten, door combinaties van leeftijd, sekse, en type dienstverband te onderzoeken. Er wordt verwacht dat het effect van sociale integratie op werktevredenheid sterker is naarmate arbeidsmigranten ouder zijn, vrouw zijn, en een tijdelijk of uitzendcontract hebben.

De volgende onderzoeksvraag is opgesteld: *“In welke mate beïnvloed sociale integratie de werktevredenheid van arbeidsmigranten in Nederland en verschilt dit voor geslacht, leeftijd en arbeidsovereenkomst?”*

De genderrol theorie³ stelt dat mannen en vrouwen in verschillende domeinen door socialisatie en tradities andere verantwoordelijkheden ervaren: mannen meer in het werkdomein en vrouwen meer in het familiedomein. Hierdoor hechten mannen en vrouwen verschillende waarde aan sociale integratie, waarbij een sterkere spillover wordt verwacht voor vrouwen.

Volgens de life-span theorie⁴ vertonen mensen meer zelfreflectie en sociale terugtrekking naarmate zij ouder worden. Er wordt verondersteld dat oudere mensen (57+) minder waarde hechten aan sociale integratie en meer vasthouden aan de intieme banden die zij al hebben opgebouwd. Jongere mensen hechten meer waarde aan sociale integratie. Er wordt

verwacht dat jongere mensen een hogere mate van spillover ervaren van het sociale naar het werkdomein.

Het verschil tussen een vast en tijdelijk contract kan worden uitgelegd door ‘conservation of resources’ theorie (COR)⁵ en spillover theorie. COR theorie stelt dat mensen voor hun welzijn afhankelijk zijn van het hebben van voldoende persoonlijke hulpbronnen, zoals stabiliteit van (inkomens-) middelen, huisvesting, en sociale contacten. Wanneer een individu een tijdelijk contract heeft, ervaart deze meer onzekerheid en mist hij/zij support vanuit de werkgever, dit maakt het individu vatbaarder voor stress door onzekere hulpbronnen. Mensen met een tijdelijk contract zouden meer spillover ervaren, omdat sociale integratie buffert tegen de onzekere hulpbron van het tijdelijke of uitzendcontract en daardoor sterker bijdraagt aan werktevredenheid.

In het onderzoek is gewerkt met een steekproef van 1.397 arbeidsmigranten uit het ‘Share my voice panel’. De belangrijkste bevinding is dat het effect van sociale integratie op werktevredenheid negatief is in plaats van positief. Dit negatieve effect is robuust: in tegenstelling tot de verwachting verschilt het niet voor geslacht, leeftijd en type arbeidsovereenkomst. De conclusie is dat wanneer een arbeidsmigrant meer sociaal is geïntegreerd is, deze minder werktevredenheid ervaart. Een verklaring kan zijn dat arbeidsmigranten die beter geïntegreerd zijn, zich ook bewuster zijn van het soort werk dat Nederlanders normaal vinden, waardoor zij kritischer zijn over hun eigen werk. Arbeidsmigranten die minder geïntegreerd zijn, vergelijken hun werk mogelijk meer met de (financiële) mogelijkheden in hun thuisland, en zijn daardoor positiever over de relatief betere arbeidsvoorwaarden vergeleken met thuis.

Toekomstig onderzoek kan de werkervaring in een baan en hoe lang een migrant al in Nederland is meewegen. Ook moet worden gekeken naar percepties en verwachtingen van arbeidsmigranten ten aanzien van werk en sociale integratie, omdat deze een belangrijke indicator lijken te zijn voor de mate van spillover.

Werkgevers kunnen arbeidsmigranten ondersteunen in het integratieproces. Dit kunnen zij doen door het opzetten van supportprogramma’s, waarbij zowel de sociale integratie als de integratie op het werk centraal staat. Daarbij moeten werkgevers transparant zijn over de arbeidsvoorwaarden en hoe deze tot stand zijn gekomen, zodat arbeidsmigranten begrijpen hoe zij worden gewaardeerd ten opzichte van hun Nederlandse collega’s en vrienden, wat kan bijdragen aan meer werktevredenheid.

1. Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. M. S., & Carrasco-González, A. M. (2011). Work–family and family–work conflict: Does intrinsic–extrinsic satisfaction mediate the prediction of general job satisfaction? *The Journal of Psychology*, 145(5), 435–461. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.584082>
2. Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2016). Intersectionality in quantitative psychological research. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 319–336. <https://doi.org/10.1177/0361684316647953>
3. Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). Gender role theory. *Encyclopedia of communication theory* (Vol. 1, pp. 434-436). SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781412959384.n161>
4. Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current directions in psychological science*, 4(5), 151–156. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep11512261>
5. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

HRM weinig aandacht voor duurzame inzetbaarheid arbeidsmigranten

Hoewel inzetbaarheid belangrijk is voor de gehele beroepsbevolking, blijken arbeidsmigranten in laaggeschoold werk in het algemeen en arbeidsmigranten met tijdelijke en uitzendcontracten in het bijzonder, weinig investeringen ontvangen in hun toekomstige inzetbaarheid. HRM en beleidsmakers worden opgeroepen deze arbeidsmigranten te beschermen en hun potentieel beter te benutten.

Ine Grootenboer
Msc Human Resource Studies, Tilburg University

Grootenboer, K. J. (2023). *Trapped in low-skilled work: The role of employment conditions and gender in the perceived employability of migrant workers*. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University.

Inzetbaarheid, het vermogen van een persoon om werk te hebben, te behouden en, indien nodig, nieuw werk te vinden, is belangrijk voor de gehele beroepsbevolking. Een lage inzetbaarheid hangt samen met minder zoekgedrag naar werk, slecht welzijn en gezondheid. Arbeidsmarkttekorten (bijvoorbeeld door vergrijzing) zorgen in hoge inkomenslanden dat arbeidsmigranten een steeds belangrijker onderdeel van de beroepsbevolking vormen. Zowel in de literatuur als in de praktijk is er weinig aandacht voor de inzetbaarheid van arbeidsmigranten, met name die in laaggeschoold werk. Zij bevinden zich vaak in preciaire arbeidsomstandigheden, gekenmerkt door onzekerheid en beperkte mogelijkheden voor het ontwikkelen van vaardigheden en het maken van carrière.

Atkinson's model van de flexibele onderneming (flexible firm model)¹ toont hoe organisaties strategisch minder investeren in mensen met een uitzend- of tijdelijk contract. Dit pakt nadelig uit voor individuen, zoals de theorie van het behoud van hulpbronnen (conservation of resources (COR) theory)^{2,3} verklaart. Volgens de COR theorie leiden preciaire arbeidsomstandigheden tot een negatieve spiraal waarin het verlies van hulpbronnen zoals een stabiel inkomen en een vaste plek om te leven, leiden tot verlies van meer hulpbronnen zoals sociale steun en een goede gezondheid. Arbeidsmigranten in laaggeschoold werk en vooral vrouwen blijken kwetsbaar te zijn voor het verlies van hulpbronnen.

Organisaties dragen bij aan de hulpbronnen van werknemers door middel van human resource management (HRM). Voor arbeidsmigranten met een uitzendcontract is de HRM bijdrage minimaal. Training beperkt zich tot instructies over naleving van regels op het werk. In laaggeschoold werk krijgen werknemers voornamelijk opleidingen aangeboden om te voldoen aan de voorschriften van de organisatie, maar niet om hun inzetbaarheid te ontwikkelen.

In dit onderzoek is getoetst of arbeidsmigranten in laaggeschoold werk met een tijdelijk of uitzendcontract kwetsbaarder zijn voor het ervaren van een negatieve spiraal van verlies van hulpbronnen dan arbeidsmigranten met een vast contract. We verwachtten dat arbeidsmigranten met een tijdelijk of uitzendcontract meer naleving gericht HRM zouden waarnemen, wat uiteindelijk een negatieve invloed zou hebben op hun beleving van inzetbaarheid. Ook werd verwacht dat vrouwen kwetsbaarder zouden zijn voor dit effect. Deze verwachtingen waren samengevat in de volgende onderzoeksvraag: *“In hoeverre hangt de contractvorm samen met de waargenomen inzetbaarheid van arbeidsmigranten in laaggeschoold werk en welke rol*

speelt hun beleving van op naleving gericht HRM hierin? En in hoeverre verschilt dit voor mannen en vrouwen?”

Voor dit onderzoek is gebruikt gemaakt van de data uit het derde onderzoek van het onderzoekspanel ‘Share my voice’. De assumpties werden eerst getest op alleen de data van arbeidsmigranten in laaggeschoold werk (N = 284) en vervolgens op de gehele dataset met arbeidsmigranten in alle beroepsniveaus (N = 777).

De resultaten toonden aan dat arbeidsmigranten in laaggeschoold werk in het algemeen en arbeidsmigranten met tijdelijke en uitzendcontracten in het bijzonder, weinig investeringen ontvangen in hun ontwikkeling voor toekomstige inzetbaarheid. Voor arbeidsmigranten in laaggeschoold werk gold zelfs dat ruim driekwart deze investeringen niet ontving. In het algemeen bleek dat arbeidsmigranten met een uitzendcontract het vaakst geassocieerd werden met op naleving gerichte HRM. Daarnaast bleek dat, hoewel arbeidsmigranten in laaggeschoold werk over het algemeen van mening zijn dat ze voldoende kwalificaties hebben om door te groeien, ze die kans niet lijken te krijgen: ze zitten vast in laaggeschoold werk. Er werden geen verschillen gevonden voor mannen en vrouwen.

Toekomstige onderzoekers worden andere aangemoedigd om de rol van de kwalificaties van arbeidsmigranten in hun loopbaan verder te onderzoeken en te kijken of en hoe organisaties hierop anticiperen. Dit onderzoek benadrukt daarnaast het belang van het verkrijgen van meer inzicht in de verschillende factoren die de waargenomen inzetbaarheid van arbeidsmigranten (in laaggeschoold werk) bepalen en de gevolgen op termijn van een lage waargenomen inzetbaarheid.

De resultaten van dit onderzoek hebben verschillende praktische implicaties. Allereerst vormt de bevinding dat arbeidsmigranten in laaggeschoold werk over het algemeen geen investeringen ontvangen in hun toekomstige inzetbaarheid een oproep voor HRM om deze discriminatie tegen te gaan. Hiermee wordt de nadruk van eerder onderzoek op het toepassen van een meer inclusieve benadering voor HRM benadrukt⁴. Beleidsmakers kunnen zich beraden over aanvullende wetgeving om arbeidsmigranten in laaggeschoold werk te beschermen. De bevinding dat arbeidsmigranten met een uitzendcontract relatief het slechtst af zijn, is een oproep aan uitzendbureaus om meer te investeren in bemiddeling met organisaties over training en ontwikkeling voor deze groep. Het onderzoek suggereert dat het potentieel van arbeidsmigranten wordt onderbenut. Er is meer potentieel voor arbeidsmigranten om de huidige tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen, als ook in hun inzetbaarheid wordt geïnvesteerd.

1. Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31. <https://www.elearnuk.co.uk/uploads/courses/566.pdf>
2. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
3. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
4. Borghouts-van de Pas, I., & Freese, C. (2017). Inclusive HRM and employment security for disabled people: An interdisciplinary approach. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6(1), 1-5. http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/444

Laaggeschoolde arbeidsmigranten weinig welzijn door onzeker werk

Naarmate arbeidsmigranten lager opgeleid zijn, zijn zij vaker werkzaam in preciaire banen, en ervaren zij minder welzijn (werktevredenheid, tevredenheid met verblijf in Nederland, tevredenheid met woonsituatie en gezondheid). Binnen deze groep rapporteren vrouwen het vaakst dat zij een preciaire baan hebben, maar desondanks ervaren zij meer welzijn. De bevindingen tonen wederom de kwetsbare positie van lager opgeleide arbeidsmigranten aan en hebben implicaties voor beleidsmakers.

Joost Langedijk

Msc Human Resource Studies, Tilburg University

Langedijk, J. (2023). *An intersectionality perspective on labor migrants' working experiences and subjective well-being: Gender and education*. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University.

In de hoop op een beter leven of een beter inkomen dan in hun land van herkomst trekken arbeidsmigranten naar landen waar het gemiddeld inkomen hoog ligt. Er is een groeiende belangstelling voor hun welzijn. Helaas is vaak sprake van ongelijke behandeling van verschillende arbeidsmigrantengroepen op basis van verschillende sociaal-demografische factoren. Dit onderzoek verdiept zich in 'intersecties' van een aantal sociaal demografische factoren, namelijk: onderwijsniveau en geslacht, en hoe dit zich verhoudt tot het subjectieve welzijn van arbeidsmigranten. Daarnaast wordt onderzocht in hoeverre onzekere arbeidsomstandigheden een rol spelen in deze relatie. De onderzoeksvraag was dan ook: *"In hoeverre heeft het onderwijsniveau betrekking op het subjectieve welzijn van arbeidsmigranten, welke rol spelen onzekere arbeidsomstandigheden hierin en verschilt dit effect voor mannen en vrouwen?"*

Voor het onderzoek worden twee theorieën gebruikt. Ten eerste het intersectionaliteitsperspectief¹, waarin wordt verklaard hoe ongelijkheid wordt versterkt door de 'intersectie' oftewel combinaties van sociaal-demografische factoren. Arbeidsmigranten in de algemeen ervaren ongelijkheid, maar daarbinnen zijn er groepen die meer ongelijkheid ervaren, zoals op basis van opleidingsniveau of sekse of geaardheid, waardoor nog meer ongelijkheid wordt ervaren. De Psychology of Working theorie² past intersectionaliteit toe op de werkcontext, en verklaart hoe intersecties van sociaal-demografische factoren iemands kansen op behoorlijk werk of goede werkomstandigheden bepalen, wat bijdraagt aan het welzijn van een persoon.

Door data van twee vragenlijsten van Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten te combineren zijn twee datasets samengesteld van respectievelijk 1.626 (*materieel welzijn* in de zin van werk, wonen en leven in Nederland) en 277 (*algemeen welzijn* inclusief gezondheid) respondenten. De resultaten toonden geen verschil tussen mannen en vrouwen met diverse onderwijsniveaus voor wat betreft hun subjectieve welzijn en hun onzekere arbeidsomstandigheden. Wat de resultaten wel aangaven was dat lager opgeleide arbeidsmigranten de meest onzekere arbeidsomstandigheden ervaarden en hoger opgeleide de minste. Ook lieten de resultaten zien dat het welzijn van lager opgeleide arbeidsmigranten het laagst was, en het welzijn van hoger opgeleide arbeidsmigranten het hoogst, gemiddeld opgeleide arbeidsmigranten zaten daar tussenin. Daarnaast is het opvallend dat vrouwelijke

arbeidsmigranten meer onzekere arbeidsomstandigheden ervaren, maar ook een hoger materieel welzijn (werktevredenheid, tevredenheid met verblijf in Nederland en tevredenheid met woonsituatie) ervaren. Verder blijken arbeidsmigranten van buiten Europa over het algemeen minder onzekere arbeidsomstandigheden ervaren dan Europese arbeidsmigranten. Tenslotte blijkt dat arbeidsmigranten met een lagere opleiding meer onzekere arbeidsomstandigheden ervaren, wat resulteert in een lager algemeen welzijn.

De aanbevelingen van dit onderzoek richten zich vooral op organisaties, aangezien de resultaten de urgentie benadrukken voor het bieden van meer zekere arbeidsomstandigheden voor lager opgeleide arbeidsmigranten, omdat zij meer kwetsbaar zijn voor onzekere arbeidsomstandigheden. Dit kan door het aanbieden van meer vaste contracten. Bovendien moeten organisaties en vooral beleidsmakers in acht nemen dat lager opgeleide arbeidsmigranten vaak minder goed de taal van het gastland beheersen en daarbij ook minder kennis hebben van de wet- en regelgeving in het gastland, waardoor ze ook meer kwetsbaar zijn voor uitbuiting dan hoger opgeleide arbeidsmigranten.

1. Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2016). Intersectionality in quantitative psychological research. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 319–336. <https://doi.org/10.1177/0361684316647953>
2. Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>