



Het Kenniscentrum  
**ARBEIDSMIGRANTEN**

**De woon-, werk- en leefsituatie van  
arbeidsmigranten in Nederland**

**De resultaten van het 5<sup>e</sup> arbeidsmigrantenpanel**



# De woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland

## De resultaten van het 5<sup>e</sup> arbeidsmigrantenpanel

### **Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten**

Anna Sobczyk-Turek, Jan Cremers, mede gebaseerd op onderzoek van I&O Research  
April 2023



## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
1. Inleiding .....	3
2. Samenvatting .....	4
3. Verantwoording en werkwijze .....	10
3.1 Samenwerking .....	10
3.2 Dataverzameling .....	10
3.3 Responssamenstelling .....	11
4. Enkele bevindingen uit de literatuur .....	14
5. De kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten .....	17
6. Aankomst van migranten in Nederland .....	24
6.1 Algemene motieven om in Nederland te komen werken .....	24
6.2 Zoeken naar informatie over het leven in Nederland .....	25
6.3 Registratie in de Basisregistratie Personen .....	27
6.4 DigiD .....	29
7. Tevredenheid over het verblijf in Nederland .....	31
8. Huisvesting en woonomstandigheden .....	34
8.1 Huidige woonsituatie van arbeidsmigranten .....	34
8.2 Tevredenheid over woonsituatie .....	38
8.3 Gewenste woonsituatie .....	42
9. De arbeidsrelatie en werkomstandigheden .....	44
9.1 De arbeidsrelatie en contractvorm .....	44
9.2 Tevredenheid over werk en werkgever .....	45
9.3 Beoordeling van werkomstandigheden .....	46
9.4 Hulp zoeken bij de problemen met de werkgever .....	48
9.5 Werkzekerheid .....	49
10. Thuis raken in Nederland .....	50
10.1 De beheersing van de Nederlandse taal .....	50
10.2 Contact met Nederlanders .....	51
10.3 Deelname aan activiteiten van verenigingen .....	55
10.4 Thuis voelen in de lokale gemeenschap en in Nederland .....	56
11. Blijven of terugkeren .....	59
11.1 Toekomstperspectief .....	59
11.2 Motivatie in Nederland te blijven of naar herkomstland terug te keren .....	60
12. Bronnen .....	64
13. Bijlage .....	66

## 1. Inleiding

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten is een onafhankelijke organisatie die actuele kennis over arbeidsmigranten ontwikkelt, bundelt en deelt. Een vast onderdeel van het werkprogramma is het arbeidsmigrantenpanel Share my Voice dat de brede thematiek van de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten twee keer per jaar onderzoekt. De uitkomsten van de peilingen worden gepresenteerd tijdens (online)bijeenkomsten met belanghebbenden en experts, gepubliceerd op de website van het Kenniscentrum en verspreid via publicaties en de media.

In de vijfde peiling richtten wij ons op de thematiek van de woon- en werksituatie van arbeidsmigranten, hun integratie in de Nederlandse samenleving en toekomstperspectieven – deze thema's kwamen twee jaar geleden al aan de orde in de eerste peiling (uitgevoerd rond de jaarwisseling 2020/21). Op basis van de bevindingen van de eerste en de vijfde peiling kunnen we mogelijk trends in de tijd herkennen. Rekening houdend met de wensen en behoeften van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn enkele nieuwe vragen over de woonsituatie en werkomstandigheden toegevoegd aan de oorspronkelijke vragenlijst.

Het onderzoek werd uitgevoerd in november en december 2022 door I&O Research met behulp van het onderzoekspanel Share my Voice; een panel voor en door kennis- en arbeidsmigranten in Nederland. Bij vorige peilingen kwam naar voren dat de deelname aan het panel een lage continuïteit kent. Daarom is de deelname aan de peiling bevorderd door een meertalige communicatiecampagne van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, gericht op het werven van nieuwe respondenten. Dankzij de onlinecampagne en de samenwerking met het grote netwerk van partners (werkgevers, huisvesters, brancheverenigingen en maatschappelijke organisaties) hebben we een hoge respons behaald: in totaal is de vragenlijst door 1.121 respondenten ingevuld. Toch willen we de beperkingen in de interpretatie van de resultaten benadrukken. Vanwege specifieke kenmerken van onlineonderzoek enerzijds en de moeilijkheden de doelgroep te bereiken anderzijds, geeft de peiling geen representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland. Bovendien, alhoewel de informatiecampagne op dezelfde manier werd uitgevoerd als de campagne van twee jaar eerder, zijn er verschillen in de samenstelling van de steekproef zichtbaar in relatie tot de gehanteerde typologie arbeidsmigranten. Om de bevindingen van de eerste en vijfde peiling te kunnen vergelijken, zijn de resultaten van de eerste peiling gewogen. Hierdoor dragen de bevindingen van het onderzoek bij aan meer inzicht in de kennis over huisvesting, gedrag, ervaring en perspectief van de arbeidsmigranten die in Nederland werken.

Dit rapport vat eerst de belangrijkste uitkomsten samen (hoofdstuk 2), gevolgd door de verantwoording van de gehanteerde werkwijze (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op inzichten uit de bestaande literatuur. In de hoofdstukken 5 tot en met 11 presenteren we de enquêteresultaten in het licht van de verschillende aspecten van de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten.

## 2. Samenvatting

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste uitkomsten samen van het onderzoek naar de woon- werk- en leefsituatie van de arbeidsmigranten die in Nederland wonen. We baseren ons vooral op de resultaten van de vijfde peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2022/23) en vergelijken deze met de gewogen resultaten van de eerste enquête die twee jaar eerder werd gehouden (rond de jaarwisseling 2020/21). In de huidige peiling namen 1.121 respondenten deel, terwijl in het eerste onderzoek van het Kenniscentrum de respons hoger was: 1.634.

### **Samenstelling van de steekproef<sup>1</sup>**

De respondenten in de vijfde peiling zijn afkomstig uit 85 landen: de meerderheid komt uit Midden en Oost-Europa (63%), 11% komt uit West-Europese landen en ongeveer een vierde uit derde landen (Verenigde Staten, India en rest van de wereld). Een op de drie is werkzaam in hooggekwalificeerde beroepen en 67% werkt in laaggekwalificeerde banen. De ondervraagde arbeidsmigranten zijn relatief jonger dan Nederlandse beroepsbevolking: meer dan 85% van de respondenten is jonger dan 50 jaar. De meerderheid (70%) woont langer dan 3 jaar in Nederland. Het werkniveau in Nederland verschilt van de opleiding genoten door respondenten in het herkomstland: 27% heeft een baan op hoger niveau, 19% op middelbaar niveau en bijna de helft heeft een baan op een lager beroepsniveau, terwijl ongeveer 70% hoger of middelbaar is opgeleid. De ondervraagden werken het vaakst in industrie en productie, transport, distributie en logistiek en ICT.

### **Algemene motieven om naar Nederland te komen**

Arbeidsmigranten komen vooral vanwege economische redenen naar Nederland: hoger salaris, betere arbeidsvoorwaarden en baankansen. Bij arbeidsmigranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen spelen motieven als persoonlijke ontwikkeling en het leefklimaat een grotere rol, terwijl arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren, meer baankansen zien in Nederland dan in het land van herkomst. Werk gerelateerde motieven zijn belangrijker bij mannen en jongeren, terwijl vrouwen vaker andere (in de vragenlijst niet gespecificeerde) redenen noemen. Het politieke klimaat in het herkomstland speelt vooral een rol bij jongeren en bij degenen die in de afgelopen 5 jaar naar Nederland zijn gekomen. Ten opzichte van de eerste peiling is Nederland voor wat betreft de persoonlijke ontwikkeling en het leefklimaat minder aantrekkelijk voor kennismigranten – deze twee redenen worden thans minder vaak genoemd. De huidige situatie in Europa, en met name de oorlog in de Oekraïne, is terug te zien in de enquêteresultaten: in de huidige, vijfde peiling komt naar voren dat meer respondenten geneigd zijn om politieke redenen naar Nederland te komen dan 2 jaar geleden.

### **Het zoeken naar informatie over het leven in Nederland**

Voor hun komst zoeken arbeidsmigranten informatie over het leven en wonen in Nederland via Internet (56%) en via vrienden en kennissen (55%). Tijdens hun verblijf in Nederland worden deze twee informatiebronnen nog vaker genoemd (respectievelijk door 74% en 63% van de respondenten), evenals groepen op sociale media. Arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen gebruiken meer informatiebronnen in hun zoektocht dan migranten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren. Ze zoeken vaker informatie via hun netwerk en via internet

---

<sup>1</sup> Uit de analyse blijken in de twee peilingen geen grote verschillen te bestaan in de achtergrondkenmerken van de arbeidsmigranten. Het enige verschil betreft het herkomstland en het type werk (hoog- of laaggekwalificeerd) – op basis daarvan zijn de resultaten van de eerste peiling gewogen.

en zijn ook meer bekend met de webpagina van de Rijksoverheid. Naarmate de arbeidsmigranten langer in Nederland verblijven, gebruiken zij vaker meer officiële informatiebronnen (zoals webpagina's van de gemeente of van de Nederlandse overheid) en zoeken zij minder vaak informatie via groepen op sociale media. Zowel voor aankomst in Nederland als tijdens hun verblijf blijken arbeidsmigranten niet bekend te zijn met de website [www.workinnl.nl](http://www.workinnl.nl).

### **Registratie in de Basisregistratie Personen**

Het merendeel van de ondervraagde arbeidsmigranten (83%) is ingeschreven in de Basisregistratie Personen (meestal als ingezetene). Slechts een op de tien zegt niet geregistreerd te zijn - dit zijn vooral de arbeidsmigranten afkomstig uit MOE-landen die laaggekwalificeerd werk uitvoeren. Hier scoren respondenten die kort in Nederland verblijven, op basis van een uitzendcontract werken en in tijdelijke huisvesting<sup>2</sup> verblijven het hoogst - bijna een op de vier is niet ingeschreven in de BRP. Bij respondenten die niet geregistreerd staan, komt dat vooral door het gebrek aan kennis: een op de drie wist niet dat het verplicht is of dat het mogelijk is. Een op de tien zegt dat de werkgever of huiseigenaar ze niet wilde inschrijven en voor 8% van de ondervraagden wilde de gemeente ze niet inschrijven op het adres waar ze wonen.

### **DigiD**

Bijna alle werkenden in hooggekwalificeerde banen (96%) en drie op de vier van respondenten in laaggekwalificeerde beroepen hebben een DigiD account. Het aandeel van degenen die geen DigiD hebben (of wel hebben maar niet weten hoe ze dit account moeten gebruiken) is het hoogst onder de respondenten die in tijdelijke huisvesting wonen, bij kortverblijvende migranten, uitzendkrachten en respondenten die geen Nederlands spreken.

### **Tevredenheid over verblijf in Nederland**

De tevredenheid over het verblijf in Nederland onder ondervraagde arbeidsmigranten ligt op hetzelfde niveau als twee jaar geleden: ongeveer 7 op de 10 van de respondenten zegt tevreden te zijn en één op de tien is ontevreden. Deze beoordeling is afhankelijk van de werk- en woonsituatie van arbeidsmigranten en hun integratie in de Nederlandse samenleving. De arbeidsmigranten met een eigen woning, die in hooggekwalificeerde banen werken, met een vast contract en beter geïntegreerd, zijn tevredener met hun leven in Nederland (tenminste 75% is deze mening toegedaan). Anderzijds zijn migranten in laaggekwalificeerde banen, met een uitzendcontract, die in een tijdelijke huisvesting wonen en geen contact hebben met mensen uit hun omgeving minder tevreden (alhoewel het tevredenheidspercentage nog betrekkelijk hoog ligt - tussen 57% en 66%). De grootste verschillen in tevredenheid over het verblijf in Nederland doen zich voor bij respondenten die zich hier (wel of niet) thuis en gewaardeerd voelen. Van de groep die zich thuis voelt in Nederland, en gewaardeerd door Nederlanders, is 89% tevreden over hun leven hier, terwijl bij de groep die zich niet thuis of gewaardeerd voelt dit beduidend lager ligt (37%).

Vooraf de aspecten die met werk en economische mogelijkheden verbonden zijn, worden in de laatste peiling als positief ervaren: salaris en arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en baankansen. Anderzijds blijkt (opnieuw) dat met name de huisvesting en woonomstandigheden door veel arbeidsmigranten als een probleem worden ervaren (49%). Dit geldt niet alleen in een

---

<sup>2</sup> Onder tijdelijke huisvesting verstaan we het wonen op een kamer in een (groot) gebouwencomplex, in een hotel, hostel of pension, op een camping, recreatie- of vakantiepark en op het terrein van de werkgever.

hogere mate voor de migranten die samen met anderen in een woning of tijdelijke woonruimte (zoals hotel of recreatiepark) wonen, maar ook voor degenen die een woning huren. Ten opzichte van het onderzoek van twee jaar geleden lijkt de situatie zelfs verslechterd.

### **Huisvesting en woonomstandigheden**

De woonsituatie van de arbeidsmigranten in laag- en hooggekwalificeerde banen verschilt zowel wat betreft objectieve indicatoren als subjectieve gevoelens. Migrantena werkzaam in hooggekwalificeerde banen wonen meestal zelfstandig (de helft heeft een eigen woning en 41% huurt een woning) en zijn onafhankelijk van hun werkgever wat betreft hun woonsituatie. De meerderheid woont met partner of met het gezin (partner en/of kinderen), bijna een derde woont alleen. Alhoewel 85% tevreden is met de woonsituatie, willen twee op de vijf anders wonen (het liefst in een eigen woning). Bij de arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk doen komt het zelfstandig wonen (in een huur- of koopwoning) minder vaak voor. Zij delen een woning of verblijven in tijdelijke huisvesting (hotel, vakantiepark, op het terrein van de werkgever). Van deze groep deelt bijna 30% een woning met andere arbeidsmigranten (13% deelt een slaapkamer). De tevredenheid over de woonsituatie ligt bij arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk doen aanmerkelijk lager, en meer dan de helft wil anders wonen (vooral degenen die niet zelfstandig wonen). Respondenten in laaggekwalificeerde banen zijn voor hun woonsituatie sterker afhankelijk van hun werkgever: een op de vier moet onmiddellijk de woning verlaten als zij/hij hun baan kwijtraakt. Meest kwetsbaar zijn migranten die in tijdelijke huisvesting wonen, niet ingeschreven zijn in de BRP, kort in Nederland verblijven en op basis van een uitzendcontract werken.

Een hogere kans op een stabielere woonsituatie (een eigen woning) hebben arbeidsmigranten die langer in Nederland verblijven, op basis van een vaste aanstelling werken en een hoger inkomen hebben.

De woonomstandigheden waarin arbeidsmigranten wonen hebben een significante invloed op hun tevredenheid over de huisvesting en op hun levenskwaliteit. Het minst tevreden zijn migranten die in tijdelijke huisvesting of in een gedeelde woning verblijven, alsmede de groep die met andere arbeidsmigranten woont en/of een slaapkamer deelt. Deze groep zegt vaker dat de huidige woonsituatie niet bijdraagt aan een gelukkig leven, vindt het moeilijker te ontspannen na een dag werken en voelt zich minder veilig in de woonomstandigheden. Ongeveer zeven op de tien van deze respondenten willen de huidige woonsituatie liever verruilen voor een andere. Aan het andere uiterste bevinden zich migranten die over een eigen woning beschikken: zij scoren hoger op alle aspecten van woonkwaliteit.

### **De arbeidsrelatie en werkomstandigheden**

De arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren, hebben vaker een vaste (59%) of tijdelijke (18%) aanstelling bij een werkgever, terwijl van de migranten in laaggekwalificeerde banen meer dan de helft een uitzendcontract (en 13% een tijdelijk contract) heeft. Wat de contractvorm betreft, wijken vooral de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde beroepen in hoge mate van de Nederlandse beroepsbevolking af (daarvan heeft 56% heeft een vast contract, 28% een flexibele arbeidsrelatie in de vorm van een tijdelijke aanstelling of uitzendcontract).

De contractvorm van arbeidsmigranten is sterk gerelateerd aan hun verblijfsduur in Nederland (vooral in laaggekwalificeerde banen): hoe langer men in Nederland verblijft, hoe groter de kans op een stabiele arbeidsrelatie. Mogelijkerwijs vinden degenen met een uitzendcontract na verloop van tijd een stabielere baan of zijn ze eerder geneigd te vertrekken. Echter, van de respondenten in laaggekwalificeerde banen die langer dan 5 jaar in Nederland wonen heeft 35% nog steeds een uitzendcontract. De contractvorm en de woonsituatie van arbeidsmigranten

hangen sterk samen: het merendeel van migranten die in tijdelijke huisvesting of in een gedeelde woning verblijven is werkzaam op basis van een uitzendcontract, terwijl de helft van de respondenten die over een eigen woning beschikken een vaste werkrelatie heeft.

De beoordeling van (verschillende aspecten van) de werksituatie van de arbeidsmigranten is nauwelijks veranderd ten opzichte van het onderzoek van 2020/21. De meerderheid van de ondervraagde arbeidsmigranten is tevreden over het werk en de werkgever (rond twee op de drie), dat ligt echter lager dan bij Nederlandse werkenden (79%, TNO/CBS 2022). Bijna drie op de vier van de geënquêteerden vinden dat ze goed behandeld worden door hun werkgever en dat hun werkgever voor een veilige werksituatie zorgt. De positieve beoordeling komt vaker voor bij arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren en in een stabielere situatie verkeren (een vast arbeidscontract en/of een eigen woning hebben) dan onder de laaggekwalificeerd werkende migranten en degenen met een uitzendcontract. De grootste behoefte aan een langere contractduur hebben met name arbeidsmigranten die de meest onzekere werkomstandigheden ervaren: uitzendkrachten, tijdelijke krachten en respondenten die in tijdelijke huisvesting verblijven (rond 70%). Dit geldt beduidend minder voor migranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen (34%).

Ondanks een overwegend positieve evaluatie van de relatie met de werkgever, hebben sommige migranten ook problemen met onjuiste of vertraagde loonbetalingen (22%). Dit komt vaker voor onder arbeidsmigranten werkzaam in laaggekwalificeerde banen, bij uitzendkrachten en bij degenen die in tijdelijke huisvesting verblijven. Ongeveer een op de tien van de geënquêteerde uitzendwerkers heeft schulden bij hun uitzendbureau opgebouwd. Hier scoren respondenten die korter verblijven in Nederland en degenen die voor hun woonsituatie afhankelijk zijn van hun werkgever hoger. Deze migranten (uitzendkrachten, laaggekwalificeerd werkenden) zien duidelijk minder vaak mogelijkheden eventuele onvrede kenbaar te maken aan hun werkgever ten opzichte van werknemers die een vast of tijdelijk arbeidscontract hebben.

Meer dan vier op de tien van de respondenten zeggen de instellingen te kennen die kunnen helpen bij problemen met de werkgever. Naarmate mensen langer in Nederland verblijven (en hoe beter ze Nederlands spreken) lijken ze beter te weten waar zij hulp kunnen zoeken bij arbeidsconflicten. Mensen die kort in Nederland wonen en geen Nederlands spreken blijven hier ver bij achter. Opmerkelijk is dat respondenten in laaggekwalificeerde banen (de helft van de respondenten afkomstig uit MOE-landen) vaker dan respondenten in hooggekwalificeerd werk zeggen dat ze de Nederlandse instanties kennen die kunnen helpen bij conflicten met de werkgever. Mogelijkerwijs overschat deze groep de eigen kennis of kan dit resultaat worden toegeschreven aan de positieve effecten van het werk van maatschappelijke organisaties en vakbonden, die in toenemende mate gerichte voorlichting en hulp bieden aan kwetsbare groepen.

### ***Integratie van migranten in de Nederlandse samenleving***

De meerderheid van de arbeidsmigranten spreekt geen (of een beetje) Nederlands, heeft sporadisch contact met de mensen uit de eigen omgeving/buurt en is niet actief in de lokale verenigingen of organisaties. Negatieve uitschieters zijn hier vooral uitzendkrachten, migranten die samen met andere arbeidsmigranten in tijdelijke huisvesting of een gedeelde woning verblijven, jongeren en degenen die relatief kort in Nederland werken. Migrantengroepen die meer in Nederland geworteld zijn kunnen als volgt worden gekenschetst: ze wonen hier langer, hebben een vast contract en een eigen huis, zijn veel beter geïntegreerd (en scoren hoger op bovengenoemde aspecten). Tevens komt dit vaker voor bij degenen die van plan zijn om in



Nederland te blijven. Verschillende indicatoren van integratie hangen met elkaar samen: naarmate arbeidsmigranten beter Nederlands spreken, leggen ze vaker contacten met de mensen uit hun omgeving/buurt en nemen ze vaker actief deel aan activiteiten van lokale organisaties/verenigingen.

Twee op de drie van de ondervraagde migranten ervaren contacten met andere Nederlanders als positief en 10% als negatief. Een positieve beoordeling van de contacten hangt samen met de frequentie van sociale contacten in de buurt/woon omgeving en eerdere ervaringen met de werkgever. Hoe meer contacten arbeidsmigranten in de buurt hebben en hoe tevredener ze met hun baan, werkgever en arbeidsomstandigheden zijn, hoe positiever ze het contact met Nederlanders ervaren.

Bijna zeven op de tien van arbeidsmigranten zouden meer contact willen hebben met autochtone Nederlanders. Hier scoren vooral degenen hoog die eerdere contacten met Nederlanders als positief ervaren en de respondenten die van plan zijn in Nederland te blijven. Opmerkelijk is dat bij de groep van de respondenten die beter geïntegreerd lijkt te zijn (de taal spreekt, al contact met Nederlanders heeft) en langer in Nederland woont, een groot deel sowieso de contacten met de Nederlanders zou willen intensiveren (meer dan de helft). Dit wijst op andere obstakels die deze contacten kunnen belemmeren. Een mogelijk drempel zou de houding van Nederlanders ten opzichte van arbeidsmigranten kunnen zijn: een op de drie ondervraagden zegt dat Nederlanders niet voldoende open staan voor arbeidsmigranten en slechts 39% voelt zich verwelkomd door Nederlanders. Bezien we de verblijfsduur dan blijkt: hoe langer arbeidsmigranten in Nederland wonen, hoe minder zij overtuigd zijn van de openheid van de Nederlanders. Andere belangrijke factoren die van invloed zijn op de beantwoording van de respondenten zijn: de relatie met de werkgever, de frequentie van het contact met Nederlanders en de beoordeling van deze ervaringen. Het sporadisch contact en negatieve ervaringen met Nederlanders of met Nederlandse werkgevers hangen samen met het gevoel dat Nederlanders niet open staan naar migranten toe.

Alhoewel de meerderheid van de arbeidsmigranten tevreden is over het verblijf in Nederland, gaat dit niet gepaard met het thuis voelen in Nederland en gewaardeerd voelen door Nederlanders. Van alle respondenten voelt bijna de helft zich thuis in Nederland en 37% zich op de juiste waarde geschat door Nederlanders. Deze beoordeling hangt samen met de kenmerken van de integratie en de beleving van de werksituatie door de respondenten. In het algemeen: hoe sterker mensen geïntegreerd zijn (door de kennis van de Nederlandse taal en de frequentie van sociale contacten) en hoe beter en stabielere de werk- en woonsituatie zijn, hoe meer zij zich thuis voelen in Nederland en gewaardeerd door Nederlanders.

Ten opzichte van de uitkomsten van de eerste peiling zijn bovengenoemde bevindingen en antwoordpatronen vergelijkbaar, op enkele aspecten na. In vergelijking met de eerste peiling onderhouden arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen tegenwoordig meer sociale contacten in hun buurt. Ook voelt deze groep migranten zich meer thuis en gewaardeerd door Nederlanders dan twee jaar geleden. Anderzijds vinden arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen vaker dan twee jaar geleden dat Nederlanders voldoende open staan voor arbeidsmigranten (een toename van 28% in 2020/21 naar 40% in 2022/23).

### **Het toekomstperspectief: blijven of terugkeren**

Net als twee jaar geleden verwacht ruim de helft van de geënquêteerde arbeidsmigranten in Nederland te blijven. Migranten met laaggekwalificeerde banen die weg willen, kiezen meestal voor hun land van herkomst, terwijl bijna evenveel van de hoogopgeleide migranten zowel terug willen naar hun land van herkomst als naar een ander land willen vertrekken.

De beslissing in Nederland te blijven wordt vooral bepaald door hoe migranten zich voelen in de samenleving: of ze hier thuis zijn geraakt en of ze zich welkom en gewaardeerd voelen. Voor ongeveer drie op de vier van de respondenten waarvoor dit in positieve zin geldt, gaat op dat ze graag in Nederland willen blijven. Tevens dragen positieve ervaringen met Nederlanders en integratie in Nederlandse samenleving bij aan de beslissing in Nederland te blijven

De meest genoemde overwegingen om in Nederland te blijven, zijn: het salaris, de baankansen en de woonomstandigheden. De mate waarin migranten zich thuis voelen in Nederland wordt in de vijfde peiling minder vaak genoemd, vooral door de migranten in hooggekwalificeerde banen (een daling van 62% in 2020/21 naar 49% in 2022/23). Bovengenoemde werk gerelateerde aspecten spelen ook een belangrijke rol bij de beslissing naar het herkomstland terug te keren, naast de banden met vrienden en familie die daar nog wonen. Daarmee geven zij een duidelijk signaal af dat de wervingskracht van een thans hoger salaris in Nederland relatief is: wanneer de economische omstandigheden in het herkomstland zullen verbeteren, overwegen migranten eerder terug te keren. Vergeleken met het onderzoek van 2020/21 noemen de migranten in hooggekwalificeerde banen vaker huisvesting als een belangrijke reden om terug te keren en minder vaak vrienden en familie in het herkomstland.

### **Enkele slotopmerkingen**

De hier gepresenteerde analyse van de uitkomsten van de eerste en de vijfde peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten laat zien dat de situatie van in de Nederland werkende arbeidsmigranten nauwelijks is veranderd wat betreft hun werk- en woonsituatie, integratie in de Nederlandse samenleving en toekomstperspectieven. De belangrijkste verschillen hebben betrekking op verder toegenomen negatieve ervaringen met huisvesting en de woonsituatie (en dit was twee jaar geleden al in het oog springend) bij migranten werkzaam in zowel laaggekwalificeerde als in hooggekwalificeerde banen. Kennismigranten lijken meer geïntegreerd te zijn dan twee jaar geleden (door de kennis van de taal, meer frequente sociale contacten, en het zich thuis voelen in Nederland).

Opnieuw valt met name een kwetsbare positie waar te nemen voor een deel van de arbeidsmigranten die op basis van een uitzendcontract in laaggekwalificeerde banen werken en in niet zelfstandige huisvesting verblijven. Deze groep is het meest afhankelijk van hun werkgever, ondervindt ongunstige woonomstandigheden, heeft vaker conflicten/problemen met de werkgever (m.b.t. onjuiste of vertraagde loonbetalingen, schulden) en is het minst geïntegreerd (door de slechte kennis van de Nederlandse taal en weinig sociale contacten in hun omgeving). Het andere uiterste vormt een groep van arbeidsmigranten die in stabielere situatie verkeren: met een eigen woning, een vast contract en beter geïntegreerd – dit vertaalt zich in een grotere tevredenheid over het leven in Nederland en een groter thuisgevoel.

Het is in dit kader nuttig nogmaals de aandacht te vestigen op het onbenutte potentieel van migranten met een hogere of middelbare opleiding (vooral uit de MOE-landen), die onder het niveau van hun capaciteiten en kwalificaties werken en zich ondergewaardeerd voelen (zie de bijlage voor een meer gedetailleerde beschrijving van deze groep).

### 3. Verantwoording en werkwijze

In deze verantwoording beschrijven we de werkwijze die bij de vijfde peiling is gehanteerd. We wijzen ook op de beperkingen, die van invloed zijn op de interpretatie van de bevindingen van dit onderzoek.

#### 3.1 Samenwerking

De vijfde peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten is uitgevoerd in samenwerking met I&O Research. I&O is vanaf het begin betrokken bij onderzoeken van Kenniscentrum en is verantwoordelijk voor het beheer en onderhoud van arbeidsmigrantenpanel Share my Voice en voor het uitvoeren van onderzoek onder panelleden.

#### 3.2 Dataverzameling

Het doel van het onderzoek was meer inzicht te krijgen in de woon-, leef- en werksituatie van arbeidsmigranten, hun integratie in de Nederlandse samenleving en hun toekomstperspectief. Om na te gaan of de situatie van migranten de afgelopen twee jaar is veranderd, is dezelfde vragenlijst gebruikt als in de eerste peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (van jaarwisseling 2020/21). Op basis van het rapport 'Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan' van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020), waarin de situatie van arbeidsmigranten in Nederland werd beschreven, en rekening houdend met behoeften geformuleerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zijn enkele vragen over de woonsituatie en werkomstandigheden toegevoegd aan de oorspronkelijke vragenlijst.

De doelgroep van de enquête bestond uit arbeidsmigranten die in Nederland werkten en/of woonden. Het was mogelijk de vragenlijst in te vullen in zeven talen: in het Nederlands, Pools, Roemeens, Bulgaars, Oekraïens, Spaans en Engels.

De vragenlijst bestond grotendeels uit gesloten single of multiple respons vragen. Enerzijds waren dit feitelijke vragen en anderzijds vragen die betrekking hadden op de meningen, gevoelens en ervaringen van arbeidsmigranten over bepaalde thema's. Respondenten hadden soms de mogelijkheid een eigen mening te geven over het (onderwerp van) onderzoek. Een meerderheid van de arbeidsmigranten die voor het eerst deel hebben genomen aan het onderzoek van het Kenniscentrum is ook geworven voor de toekomstige peilingen onder het panel Share my Voice.

De ondervraging is uitgevoerd in de vorm van een online vragenlijst. De dataverzameling is gestart op 11 november en werd afgesloten op 19 december 2022. De vragenlijst is ingezet onder de 1.157 panelleden van het panel Share my Voice – de arbeidsmigranten die deelnamen aan voorgaande onderzoeken van het Kenniscentrum en op vrijwillig basis lid wilden blijven van het panel. De respons onder vaste panelleden lag bij eerdere peilingen tussen de 17% en 32%, mede daarom is de nieuwe peiling ondersteund door een communicatiecampagne van Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (KCA).

In de meertalige wervingscampagne zijn arbeidsmigranten in de eigen taal aangesproken (Pools, Roemeens, Bulgaars, Oekraïens, Spaans, Engels en Nederlands). Met de campagne wilden we een zo breed mogelijke doelgroep bereiken: arbeidsmigranten in zowel hoog- als laaggekwalificeerde banen. Er is samengewerkt met een groot aantal partners, bv. werkgevers,

huisvesters, brancheverenigingen en maatschappelijke organisaties. Gedurende de gehele periode van de dataverzameling is een onlinecampagne gevoerd (via sociale media, advertenties, artikelen).

### 3.3 Responssamenstelling

In totaal vulden 1.121 respondenten de vragenlijst in. Van de 1.121 respondenten waren er 261 panellid en namen er 860 deel via een open link in de wervingscampagne. Aan de eerste peiling van het Kenniscentrum namen 1.634 respondenten deel (waarvan er 806 panellid wilden worden van het arbeidsmigrantenpanel Share my Voice).

#### Typologie<sup>3</sup>

In de rapportage van KCA zijn acht typen arbeidsmigranten onderscheiden. De typologie is opgesteld op basis van het toepasselijk juridisch kader, het inkomen, de beroeps categorie en het herkomstland. Een eerste indelingscriterium betreft de regelgeving met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt. Werknemers uit de EU en de EVA-landen (Noorwegen, Liechtenstein, IJsland en Zwitserland) hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt op basis van de principes van vrij verkeer. Alle andere werknemers hebben de status van 'derdelanders' waarvoor toelatingsregimes gelden die ontleend worden aan het migratierecht ('de kennismigrantenregeling', toelating via een 'sponsor', via quota of via een ander EU-land). Bij de typologie is voorts een tweedeling gebruikt, te weten mensen werkzaam in laaggeschoold en laagbetaald werk (Laaggekwalificeerd werkenden of Low skilled) of in hooggeschoold en -betaald werk (Hooggekwalificeerd werkenden of High skilled), gebaseerd op het in Nederland verrichte werk en de hoogte van het salaris dat ze voor dat werk krijgen. Bij mensen met een middelbare scholingsachtergrond heeft het inkomen de doorslag gegeven bij de classificatie. Uiteraard blijft de tweedeling arbitrair. Een andere, toegepaste tweedeling maakt onderscheid tussen MOE-landers (Midden- en Oost-Europese werknemers) en overige EU-werknemers. De respondenten vormen een rijkgeschakeerd bestand, variërend van hoog- en laaggekwalificeerd werkenden uit de EU tot hoog- en laaggekwalificeerd werkenden uit de rest van de wereld, met Amerikaanse en Indiase hooggekwalificeerd werkenden als aparte (sub-)categorieën (zie tabel 1).

---

<sup>3</sup> Deze paragraaf, geschreven door Suzanne Brookman en Frank ten Doeschot, vormt een deel van de 'Onderzoeksverantwoording peiling #5: Woning en huisvesting', I&O Research.



Responsstelling	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21		5 <sup>e</sup> peiling 2022/23	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
High skilled Midden en Oost-Europa (EU/EER)	115	7%	95	9%
Low skilled Midden en Oost-Europa (EU/EER)	570	35%	595	54%
High skilled Overig Europa (EU/EER)	174	11%	74	7%
Low skilled Overig Europa (EU/EER)	144	9%	42	4%
High skilled VS (incl. Canada/Oceanië)	82	5%	22	2%
High skilled India	83	5%	23	2%
High skilled Rest van de wereld	251	15%	140	13%
Low skilled Rest van de wereld	215	13%	101	9%
Totaal	1.634	100%	1.092	100%
Onbekend*	0	-	29	-

Tabel 1. Responsstelling naar typologie

\*Bij deze groep is zowel het inkomen als het beroep onbekend. Die respondenten konden niet ingedeeld worden in één van de 8 typen.

Net als in de eerdere peilingen is een onderscheid aangebracht tussen arbeidsmigranten in hoogwaardige en goed betaalde banen (33%) aan de bovenkant van de arbeidsmarkt (kwaliteits- of kennisbanen) en arbeidsmigranten in andere banen (67%) die zich veelal aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden. Enkele van de 8 categorieën zijn in absoluut aantal ondervertegenwoordigd in de vijfde peiling. Dit geldt in het bijzonder voor Indiase kenniswerkers en voor hooggekwalificeerd werkenden uit de VS/Canada. De verdeling tussen de EU en niet-EU herkomst is respectievelijk 74% en 26%. Het EU-aandeel in dit onderzoek lijkt daarmee, vergeleken met de cijfers afkomstig uit het SEO-onderzoek 'Arbeidsmigratie in 2030' (resp. 66% om 33%), aan de hoge kant (Heyma & Vervliet 2022). Daarnaast geldt voor de respons van de vijfde peiling dat sommige bedrijfssectoren ondervertegenwoordigd zijn. Ook is sprake van een ondervertegenwoordiging van arbeidsmigranten met een uitzendovereenkomst. Dat aantal ligt in deze steekproef op 40%, terwijl we uit het onderzoek van SEO weten dat dit percentage in werkelijkheid beduidend hoger is. Daar staat tegenover dat de voor het onderzoek relevante contractvormen (vast dienstverband, tijdelijk dienstverband, uitzendovereenkomst) in absolute cijfers voldoende vertegenwoordigd zijn om indicaties te kunnen geven over mogelijke verschillen op dit kenmerk.

Naast al benoemde beperkingen dient, net als in eerdere rapportages, te worden opgemerkt dat opiniepeilingen in het algemeen, en bevestigingen via online platforms in het bijzonder, voor- en nadelen kennen. Voordelen zijn onder meer het grote bereik tegen relatief lage kosten en de waarborg van vertrouwelijkheid en anonimiteit van deelnemers. Een nadeel is dat conclusies niet altijd zijn te veralgemeniseren (tot de 'mening van de arbeidsmigrant').

## Weging

In dit verslag dienen de resultaten van de eerste peiling van KCA als referentiekader om de trends in de situatie van de arbeidsmigranten in Nederland te beschouwen. Harde conclusies zijn evenwel moeilijk te trekken, daarvoor zouden de twee enquêtes moeten zijn uitgevoerd met een vergelijkbare, representatieve steekproef. Bij de onderzoeken onder arbeidsmigranten vormt dit een grote uitdaging. Data over het daadwerkelijk aantal arbeidsmigranten in Nederland (bv. seizoenarbeiders, flexwerkers) blijven onduidelijk en fluctuerend. Dit heeft onder andere te maken met de manier waarop arbeidsmigranten worden geregistreerd (Aanjaagteam 2020). Daarom is bij het onderzoekswerk van het Kenniscentrum ervoor gekozen de peiling op

vergelijkbare wijze uit te voeren (via panel en aanvullende wervingscampagne), zonder de ambitie te hebben tot volledige representativiteit te komen.

Om vergelijkingen tussen beide peilingen mogelijk te maken, hebben we de kenmerken van de respondenten van de twee onderzoeken vergeleken en opnieuw gewogen. Uit de analyse blijken in de twee peilingen geen grote verschillen te bestaan in de achtergrondkenmerken van de arbeidsmigranten (zoals het geslacht, de leeftijd, de woonsituatie, de beheersing van de Nederlandse taal, de verblijfsduur in Nederland en het perspectief op hier blijven of weggaan). Het enige verschil betreft het herkomstland, en dit heeft een invloed op de verdeling van de arbeidsmigranten in de acht onderscheiden categorieën (in detail beschreven in de vorige paragraaf). De in het voorgaande opgenomen tabel 1 geeft weer dat in het onderzoek van 2022/23 arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa werkzaam in laaggekwalificeerde banen een grotere groep vormden (54%) dan in 2020/21 (35%). Ook is de verdeling tussen arbeidsmigranten werkzaam in laag- en hooggekwalificeerd werk anders: 56% versus 44% in 2020/21 en 67% versus 33% in 2022/23. Om deze verschillen te corrigeren zijn de resultaten van de eerste peiling opnieuw berekend met een wegingsfactor die uitgaat van de typologie migranten uit de vijfde peiling.

## 4. Enkele bevindingen uit de literatuur

De woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten, hun toekomstperspectief en integratie in de samenleving zijn veel voorkomende onderwerpen in onderzoeken naar de situatie van arbeidsmigranten die in Nederland werken. In dit deel vatten we enkele onderzoeksresultaten uit de bestaande literatuur samen die relevant zijn voor de duiding van de resultaten van de vijfde peiling. Uit de bovengenoemde studies komt het volgende beeld naar voren.

### **Arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen**

Naar schatting werkt meer dan de helft van de migranten, werkzaam op basis van uitzendcontracten, vooral in de sectoren: logistiek, de voedingsindustrie, de metaalindustrie en de land- en tuinbouw (ABU 2020; Heyma et al. 2022). Het gaat veelal om monotoon, repetitief werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt waarvoor nauwelijks Nederlandse arbeidskrachten te vinden zijn (Heyma et al. 2018). Het merendeel van deze arbeidsmigranten komt uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landers), waarbij Polen de grootste groep vormen, gevolgd door Roemenen en Bulgaren (Heyma & Vervliet 2022). Vorig jaar, na de Russische invasie van eind februari 2022, kwam een grote groep Oekraïners naar Nederland, waarvan ongeveer de helft werk heeft gevonden als tijdelijke werknemers<sup>4</sup>.

Onderzoek van de afgelopen jaren (Aanjaagteam 2020; Heyma et al. 2022) heeft aangetoond dat, alhoewel een deel van de arbeidsmigranten in fatsoenlijke woonomstandigheden woont, migranten regelmatig te maken hebben met slechte huisvesting, bv. onverantwoorde sanitaire voorzieningen, slechte hygiëne en overbevolkte woningen. De moeilijke situatie op de Nederlandse woningmarkt heeft serieuze gevolgen voor de woonsituatie van migranten.

Uit tal van studies blijkt dat arbeidsmigranten zich vaak door hun werk- en huisvestingssituatie in een afhankelijke positie bevinden ten opzichte van uitzendbureaus of werkgevers (McGauran et al. 2016; SZW 2020; Heyma et al. 2022). Ze werken regelmatig via onzekere, tijdelijke contracten (bv. een nul-urencontract of een ander oproepcontract) en hun uurloon ligt rond het minimumloon. Bij de groep die als uitzendkracht werkt, komt het vaak voor dat de uitzendbureaus voor hen de 'package deal' regelen: de huisvesting, de zorgverzekering en het vervoer naar het werk (Aanjaagteam 2020). Alhoewel in veel gevallen zaken goed geregeld zijn, zijn er ook werkgevers die werken met een 'verdienmodel'. Dit gebeurt als arbeidsmigranten relatief veel moeten betalen voor het vervoer van/naar het werk of voor de huisvesting en als op alle kosten beknipt wordt. Bovendien is bij sommige migranten het huurcontract gekoppeld aan het arbeidscontract wat betekent dat als ze hun baan kwijtraken ze ook hun huisvesting verliezen. Het onderzoek van SEO (2022) toont aan dat de bovengenoemde situaties vaker voor komen onder jongeren, uitzendkrachten en degenen die niet ingeschreven zijn bij de gemeente in het BRP-register. Ongetwijfeld dragen de gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, onbekendheid met de Nederlandse regelgeving en een beperkt netwerk bij tot de kwetsbare positie van arbeidsmigranten. Al deze factoren verhogen het risico op dakloosheid en (ernstigere) psychische en verslavingsproblemen onder de meest kwetsbare arbeidsmigranten (Jansen Lorkeers et al. 2022).

---

<sup>4</sup> Naar schatting ongeveer 64 duizend Oekraïners tussen de 15 en 65 jaar zijn naar Nederland gevlucht. Deze vluchtelingen hebben geen werkvergunning nodig om te mogen werken. Volgens het onderzoek van CBS had in November 2022 bijna de helft van deze groep al betaald werk, veelal op flexibele basis: als uitzendkracht (43%), oproepkracht (26%) of op basis van een tijdelijk contract (28%). <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/05/aandeel-oekraïense-vluchtelingen-met-werk-toegenomen>

Op het gebied van integratie blijkt uit de studies dat arbeidsmigranten (vooral uit Midden- en Oost-Europese landen) sterke banden hebben met hun land van herkomst en met andere in Nederland wonende landgenoten (Gijsberts & Lubbers 2013). Het contact met autochtone Nederlanders is meestal gering en oppervlakkig (Gijsberts et al. 2018; Cremers & van den Tillaart 2021). Een van de obstakels die integratie en participatie van migranten in de Nederlandse samenleving belemmert vloeit voort uit het toekomstdenken van arbeidsmigranten, de mythe van de terugkeer en de betekenis van hun verblijf in de eigen levenscyclus. Een groot deel van de migranten komt naar Nederland met de gedachte dat zij hier een paar jaar zullen blijven werken en, zodra zij over de nodige financiële middelen beschikken, naar hun herkomstland zullen terugkeren (Avrić & Kovács 2020). In hun levenscyclus kan het werken in Nederland uiteenlopen van een kortstondig, tijdelijk verblijf tot een bewuste fase op weg naar een (andere) loopbaan of perspectief (Cremers & van den Tillaart 2022). Deze redenatie beïnvloedt diverse beslissingen, bijv. ze investeren niet in het leren van de Nederlandse taal. Na een aantal jaren kan blijken dat een groot deel toch wil blijven. Voor hen kan het lastig zijn sociaal redzaam te worden: ze spreken de taal niet, ze hebben zelden contact met Nederlanders en als ze problemen (bv. met de werkgever) ervaren, vinden ze het moeilijk om eigen zaken te regelen (van Rooijen et al. 2017). Deze groep ondervindt veel problemen (met betrekking tot werk, huisvesting, onderwijs voor de kinderen), en door de taalbarrière en weinig vertrouwen in de Nederlandse instellingen is het moeilijk hen te ondersteunen (van Dalen & van der Haar 2022). Aan het andere uiterste staat een groep migranten die investeert in het leren van de Nederlandse taal, sociale contacten legt in de lokale omgeving en betrokken is in vrijwilligerswerk (Avrić & Kovács 2020).

### **Arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen**

De kennismigranten vormen een aparte groep migranten die naar Nederland komt. Het zijn hoogopgeleide werknemers (vaak mannen, relatief jong, van buiten de EU) die hooggekwalificeerd werk verrichten en doorgaans in grotere internationale bedrijven werken (in de zakelijke, financiële en IT-dienstverlening, in de groothandel) of op de universiteiten (PBL 2014; Berkhout et al. 2015). Een meerderheid van hen heeft de Indiase, Amerikaanse, Chinese, Japanse of Turkse nationaliteit. Ze werken meestal in de grote steden: Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Eindhoven. Deze migranten kiezen voor een internationale loopbaan omdat ze zichzelf beschouwen als wereldburgers die niet gebonden zijn aan een bepaalde locatie, en omdat ze in het buitenland betere kansen op werk en professionele ontwikkeling hopen te vinden (IG 2022). Een deel van de kennismigranten (met name van buiten de EU) kiest voor een internationale loopbaan vanwege politieke redenen of de economische situatie in het land van herkomst. Uit verschillende studies (Papademetriou 2012; Facchini & Lodigiani 2014; PBL 2014; Berkhout et al. 2015; Buers et al. 2018; IG 2022) blijkt dat de belangrijkste pullfactoren voor kennismigranten om in Nederland te komen werken zijn: goede carrière mogelijkheden, financiële overwegingen, de beschikbaarheid van banen in het Engels en de kwaliteit van het leefklimaat in Nederland (het evenwicht tussen werk en privéleven, veiligheid, cultuur). Toch moet worden opgemerkt dat Nederland in vergelijking met andere landen relatief weinig high-skilled migranten aantrekt (PBL 2014; Berkhout et al. 2015).

Tal van onderzoeken (Buers et al. 2018; IG 2022) tonen aan dat een aanzienlijk deel van de kennismigranten, met name van buiten de EU, voor langere tijd in Nederland wil blijven. Dit komt door de goede ervaringen met werken en leven in Nederland: de kwaliteit van de leefomgeving, de manier van leven en de loopbaanmogelijkheden. Ook een werkende partner (meestal hebben partners van migranten geen werk) vergroot de kans dat high-skilled migranten langer in Nederland blijven (Berkhout et al. 2015). Tegelijkertijd zijn de kennismigranten minder tevreden



over de sociale ontvangst in Nederland, inclusief de mogelijkheden om Nederlands te leren (Buers et al. 2018). Ze hebben weinig contact met Nederlanders en bevinden zich vaker in een internationale omgeving. Een deel van de kennismigranten is kritisch over de kosten voor het levensonderhoud, de huisvesting en de beperkte loopbaanmogelijkheden voor hun partners. Uit de eerste peiling kwam al naar voren dat een substantieel deel van de kenniswerkers uit Oost-Europa (19%) en overig Europa (17%) aangaf Nederland voor een ander land te willen verruilen (Cremers & van den Tillaart 2021). Dit lijkt erop te duiden dat Nederland moeite heeft met het vasthouden van (hoog)gekwalificeerd personeel.

Uit eerdere onderzoeken van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (Cremers & van den Tillaart 2021; Cremers & Sobczyk-Turek 2022) blijkt dat ook kennismigranten met een aantal problemen worden geconfronteerd tijdens hun verblijf in Nederland. Een aanzienlijk deel van migranten in hooggekwalificeerde banen ondervindt juridische problemen in hun relatie met hun werkgevers. De gebrekkige kennis van de Nederlandse taal veroorzaakt problemen bij het vinden van hun weg in Nederland op het gebied van bijv. de gezondheidszorg. Dit heeft echter niet dezelfde negatieve effecten als voor arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen.

## 5. De kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten

In dit hoofdstuk schetsen we het demografisch profiel van de geënquêteerde arbeidsmigranten die deel hebben genomen aan de vijfde peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Aangezien we zo nu en dan vergelijken met de resultaten van de eerste peiling, die plaatsvond rond de jaarwisseling 2020/21, wordt tevens de gewogen steekproefinformatie uit dat eerste onderzoek gepresenteerd<sup>5</sup>.

De enquête is ingevuld door in totaal 1.121 respondenten, terwijl de respons in de eerste peiling met 1.634 respondenten beduidend hoger was. De groep die heeft deelgenomen aan dit onderzoek bestaat uit ongeveer evenveel vrouwen als mannen (tabel 2). Vergeleken met de gegevens uit andere studies (ABU 2020, Heyma et al. 2022) zijn er relatief veel vrouwelijke respondenten.

Geslacht	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
Man	45%	47%
Vrouw	54%	52%
Niet opgegeven	1%	1%
Totaal	100%	100%

Tabel 2. Responssamenstelling naar geslacht<sup>6</sup>

De respondenten in de vijfde peiling zijn afkomstig uit 85 landen. Bijna de helft (49%) heeft een Poolse nationaliteit, 5% komt uit Roemenië, 5% uit Bulgarije en 4% uit Oekraïne.

Net als bij de eerste peiling is het merendeel van de arbeidsmigranten tussen 25 en 50 jaar (in 2022/23: 79%). De gemiddelde leeftijd van de ondervraagden ligt op 38,2 jaar (iets hoger dan in 2020/21: 37,2) en meer dan 85% van de respondenten is jonger dan 50 jaar. De leeftijdsopbouw verschilt in belangrijke mate van de opbouw van de Nederlandse beroepsbevolking (volgens CBS-cijfers ligt het aandeel van de leeftijdsgroep tot 50 jaar in de Nederlandse beroepsbevolking onder de 60%). In die zin zorgt arbeidsmigratie voor een verjonging van de beroepsbevolking, wat ook al in andere studies is gesignaleerd (de Beer 2020).

Leeftijdscategorie	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
Tot 24 jaar	7%	6%
25 tot 34 jaar	42%	37%
35 tot 49 jaar	38%	42%
50 tot 64 jaar	12%	13%
65 jaar en ouder	1%	1%
Totaal	100%	100%

Tabel 3. Responssamenstelling naar leeftijdscategorie

<sup>5</sup> In dit rapport zullen we de eerste peiling verder aanduiden met de jaaraanduiding 2020/21, de vijfde peiling met de jaaraanduiding 2022/23.

<sup>6</sup> In sommige tabellen komen de percentages door afrondingen niet uit op 100%.

Met dit onderzoek hebben we meer arbeidsmigranten bereikt die langer dan vijf jaar in Nederland wonen (41% in 2022/23) dan twee jaar geleden (36% in 2020/21).

Verblijfsduur in Nederland	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
Minder dan 6 maanden	7%	8%
7 tot 12 maanden	7%	7%
1 tot 2 jaar	22%	16%
3 tot 5 jaar	28%	29%
Langer dan 5 jaar	36%	41%
Niet opgegeven	0%	1%
Totaal	100%	100%

Tabel 4. Responssamenstelling naar verblijfsduur van respondenten in Nederland<sup>7</sup>

Vier op de tien van de ondervraagde arbeidsmigranten zijn meer dan vijf jaar geleden naar Nederland verhuisd. Dit percentage stijgt onder arbeidsmigranten in hooggekwalificeerd werk (45%), vooral hooggekwalificeerden afkomstig uit Oost-Europa (59%) en uit overig Europa (54%). Ook bij de hogere leeftijdscategorieën stijgt het percentage tot de helft. Van arbeidsmigranten met een vast contract of van de zelfstandig werkenden verblijft meer dan de helft vijf jaar of langer. Arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten (38%) en vooral uitzendkrachten (26%) scoren hier fors lager. Kijken we naar alle respondenten die langer dan 3 jaar in Nederland verblijven dan geldt dit voor 70%. Opnieuw zijn grote verschillen op te tekenen, gerelateerd aan de contractvorm. Van de respondenten met een uitzendcontract verblijft bijna de helft minder dan 3 jaar in Nederland (47%), terwijl bijvoorbeeld 8 op de 10 respondenten met een vast contract langer dan 3 jaar in Nederland zijn. Bezien we de leeftijd, dan zijn 8 op de 10 van de arbeidsmigranten tot 24 jaar minder dan 3 jaar in Nederland.

Tabel 5 geeft de antwoorden weer van de respondenten op de vraag 'Kunt u op basis van de onderstaande categorieën aangeven voor welke beroepscategorie u bent opgeleid in uw land van herkomst?'. Er zijn nauwelijks verschillen in de beantwoording van de ondervraagde arbeidsmigranten van de eerste en vijfde peiling.

Bijna vier op de tien van de respondenten hebben hun opleiding in het herkomstland afgerond op het niveau van hoger intellectueel of vrij beroep (28%) of hoger leidinggevend beroep (9%). Ongeveer een derde van alle migranten heeft een opleiding afgerond op het niveau van middelbaar intellectueel of vrij beroep (11%), middelbaar leidinggevend of commercieel beroep (10%) of op het niveau van overige hoofdarbeid (11%). Een kleinere groep respondenten is lager opgeleid (tabel 5. cat. 6-9: 26%).

<sup>7</sup> Vanwege de lage aantallen respondenten worden de volgende antwoorden in één categorie minder dan 3 jaar weergegeven in verdere analyses: minder dan 6 maanden, 7 tot 12 maanden en 1 tot 2 jaar.



Opleiding	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
<b>1. Hoger intellectueel of vrij beroep</b> (bv. architect, arts, wetenschappelijk medewerker, docent wo-hbo, ingenieur)	27%	28%
<b>2. Hoger leidinggevend beroep</b> (bv. manager, directeur, eigenaar groot bedrijf, leidinggevende ambtenaar)	10%	9%
<b>3. Middelbaar intellectueel of vrij beroep</b> (bv. leerkracht, kunstenaar, verpleegkundige, sociaal werker, beleidsfunctionaris)	13%	11%
<b>4. Middelbaar leidinggevend of commercieel beroep</b> (bv. hoofdvertegenwoordiger, afdelingsmanager of winkelier)	11%	10%
<b>5. Overige hoofdarbeid</b> (bv. administratief medewerker, boekhouder, verkoper, gezinsverzorgster)	12%	11%
<b>6. Geschoolde en leidinggevende handarbeid</b> (bv. automonteur, ploegbaas, elektricien)	7%	9%
<b>7. Semi-geschoolde handarbeid</b> (bv. chauffeur, fabrieksarbeider, timmerman, bakker)	9%	11%
<b>8. Ongeschoolde en geofende handarbeid</b> (bv. schoonmaker, inpakker)	5%	5%
<b>9. Agrarisch beroep</b> (bv. landarbeider, zelfstandig agrariër)	1%	1%
<b>10. Weet ik niet</b>	6%	6%
<b>Totaal</b>	100%	100%

Tabel 5. Opleidingsniveau van de respondenten genoten in land van herkomst

Uit de antwoorden op de volgende vraag (tabel 6) blijkt dat er een scheefgroei bestaat tussen het opleidingsniveau in het herkomstland en het werkniveau van de arbeidsmigranten in Nederland. In verhouding tot het aangegeven opleidingsniveau werken minder respondenten in hoger leidinggevende, intellectuele of vrije beroepen (tabel 6. cat. 1-2: 27%) of in middelbare beroepen en in overige hoofdarbeid (tabel 6. cat. 3-5: 19%). Een aanzienlijk groter deel van de respondenten (46%) heeft een baan op een lager beroepsniveau.

Werkniveau	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
<b>1. Hoger intellectueel of vrij beroep</b> (bv. architect, arts, wetenschappelijk medewerker, docent wo-hbo, ingenieur)	21%	20%
<b>2. Hoger leidinggevend beroep</b> (bv. manager, directeur, eigenaar groot bedrijf, leidinggevende ambtenaar)	8%	7%
<b>3. Middelbaar intellectueel of vrij beroep</b> (bv. leerkracht, kunstenaar, verpleegkundige, sociaal werker, beleidsfunctionaris)	6%	7%
<b>4. Middelbaar leidinggevend of commercieel beroep</b> (bv. hoofdvertegenwoordiger, afdelingsmanager of winkelier)	8%	5%
<b>5. Overige hoofdarbeid</b> (bv. administratief medewerker, boekhouder, verkoper, gezinsverzorgster)	8%	7%
<b>6. Geschoolde en leidinggevende handarbeid</b> (bv. automonteur, ploegbaas, elektricien)	5%	6%
<b>7. Semi-geschoolde handarbeid</b> (bv. chauffeur, fabrieksarbeider, timmerman, bakker)	14%	17%
<b>8. Ongeschoolde en geofende handarbeid</b> (bv. schoonmaker, inpakker)	22%	21%
<b>9. Agrarisch beroep</b> (bv. landarbeider, zelfstandig agrariër)	2%	2%
<b>10. Weet ik niet</b>	2%	3%
<b>11. Niet van toepassing/niet werkzaam</b>	4%	5%
<b>Totaal</b>	100%	100%

Tabel 6. Werkniveau van de respondenten in Nederland

Bezien we het werkniveau van de ondervraagde arbeidsmigranten in Nederland uitgesplitst naar hun opleidingsniveau genoten in het herkomstland (zie tabel 7) dan valt op dat een aanzienlijk deel van de respondenten onder hun opleidingsniveau werkt. Bij 68% van de hoogopgeleide migranten is er sprake van goede aansluiting van hun opleidings- en werkniveau, terwijl 11% een baan heeft op middelbaar niveau en 15% op lager beroepsniveau. Bij vier op de tien van de middelbaar opgeleide arbeidsmigranten sluit hun werkniveau aan bij hun opleidingsniveau, echter bijna de helft werkt op lager beroepsniveau. Kortom, van de 1.121 respondenten werken er 275 onder hun opleidingsniveau in Nederland (25%)<sup>8</sup>. Van deze groep zijn 205 arbeidsmigranten afkomstig uit de Europese Unie (MOE-landen en West-Europese landen). In de bijlage wordt deze groep nader beschreven.

Werkniveau in Nederland	Opleidingsniveau van de arbeidsmigranten genoten in het land van herkomst		
	Hoger N=406	Middelbaar N=360	Lager N=290
Hoger	68%	6%	1%
Middelbaar	11%	41%	6%
Lager	15%	48%	87%
Weet ik niet	1%	1%	4%
Niet werkzaam	5%	5%	2%

Tabel 7. Werkniveau van de respondenten uitgesplitst naar het opleidingsniveau genoten in land van herkomst

Gerelateerd aan het herkomstland doet zich een opmerkelijk verschil voor bij de migranten uit Midden- en Oost-Europa. Van de respondenten afkomstig uit MOE-landen met een hogere opleiding heeft ongeveer de helft een baan op middelbaar of lager beroepsniveau (respectievelijk 17% en 34%). Deze mismatch is nog groter bij de arbeidsmigranten met een middelbare opleiding uit MOE-landen: 63% van deze groep heeft een laaggekwalificeerde baan in Nederland. Zoals eerder geconstateerd in peilingen van het Kenniscentrum, is de scheefgroei tussen het opleidingsniveau en het te verrichten werk het grootst bij migranten uit Midden- en Oost-Europa. Dit leidt tot een onderbenutting van het potentieel onder migranten en vormt een gemiste kans voor de oplossing van arbeidstekorten (Cremers & van den Tillaart 2021, Cremers 2022).

<sup>8</sup> Hier worden respondenten opgenomen die een hogere opleiding hebben gevolgd en die in Nederland een baan op middelbaar of lager beroepsniveau hebben en ook respondenten met een middelbaar opleidingsniveau die laaggekwalificeerd werk uitvoeren in Nederland.



Tabel 8 geeft de sectoren weer waarin de respondenten werken. Eén vijfde van de ondervraagde arbeidsmigranten is werkzaam in industrie en productie, 18% in transport, distributie en logistiek en 9% in ICT. Er zijn nauwelijks verschillen met het onderzoek uit 2020/21.

Sectoren	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
Industrie en productie	22%	22%
Transport, distributie en logistiek	16%	18%
ICT	11%	9%
Andere sector	9%	8%
Landbouw, bosbouw en visserij	5%	6%
Groothandel en detailhandel	6%	5%
Zakelijke dienstverlening	5%	5%
Overige dienstverlening	4%	5%
Financiële sector	4%	4%
Onderwijs	4%	4%
Gezondheidszorg en welzijn	3%	4%
Bouw	3%	3%
Cultuur, sport en recreatie	2%	2%
Justitie, veiligheid en openbaar bestuur	1%	1%
Weet ik niet	1%	1%
Niet van toepassing/niet werkzaam	4%	3%
Totaal	100%	100%

Tabel 8. Sectoren waarin respondenten werkzaam zijn

Het maandelijks bruto-inkomen van de ondervraagde arbeidsmigranten loopt sterk uiteen (tabel 9). Rond een derde van de respondenten verdient minder dan €2.000 bruto en bijna drie op de tien meer dan €3.500. In 2020/21 verdiende 50% van de vrouwen en 32% van de mannen minder dan €2.000, in 2022/23 respectievelijk 38% en 31%.

Bruto maandinkomen	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23
Minder dan €1.000	4%	4%
€1.000 - €1.499	10%	10%
€1.500 - €1.999	21%	21%
€2.000 - €2.499	18%	18%
€2.500 - €2.999	8%	8%
€3.000 - €3.499	6%	6%
€3.500 of meer	27%	27%
Wil ik niet zeggen	6%	6%
Totaal	100%	100%

Tabel 9. Bruto maandinkomen respondenten

Arbeidsmigranten met een vast contract verdienen het meest: 56% (meer dan €3.500), terwijl 57% van de uitzendkrachten minder dan €2.000 bruto verdient (uit de data is niet na te gaan of dit voortvloeit uit het werken in deeltijd). Kijken we naar onderscheiden categorieën

arbeidsmigranten, dan zien we aan de ene kant de laaggekwalificeerd werkenden uit derde landen en uit Midden- en Oost-Europa waarvan meer dan de helft onder de grens van €2000 bruto verdient, aan de andere kant de kennismigranten uit West-Europa en derde landen waarvan 82% en 78% meer dan €3500 verdient. In vergelijking met het vorige onderzoek zijn deze aantallen nauwelijks veranderd.

De doelgroep van het rapport 'Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan' van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten zijn arbeidsmigranten afkomstig uit de Europese Unie, werkzaam in laaggeschoold werk, met een tijdelijk of flexibel contract en een inkomen rond het minimumloon of iets daarboven<sup>9</sup>. Naar schatting betreft dit 21-26% van de geënquêteerde arbeidsmigranten.

---

<sup>9</sup> Het bedrag van het wettelijk minimumloon voor een volledige werkweek voor 21 jaar en ouder was vanaf juli 2022 €1.756,20. Voor dit berekening gebruiken we een grens van 130% minimumloon gebaseerd op de door het CBS gehanteerde classificatie voor de minimumloonklasse ([Miklassebus: Minimumloonklasse van banen van werknemers \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl)).

		Persoonlijke bruto maandsalaris								
		Totaal	Minder dan €1.000	€1.000 - €1.499	€1.500 - €1.999	€2.000 - €2.499	€2.500 - €2.999	€3.000 - €3.499	€3.500 of meer	Wil ik niet zeggen
Type	Hooggekwalificeerd werk (N=354)	100%	2%	2%	3%	4%	3%	6%	75%	5%
	Laaggekwalificeerd werk (N=738)	100%	6%	14%	30%	25%	11%	7%	5%	3%
Typologie	Hooggekwalificeerd werk - MOE-landen (N=95)	100%	1%	3%	5%	8%	5%	6%	64%	6%
	Laaggekwalificeerd werk - MOE-landen (N=595)	100%	3%	14%	33%	29%	11%	5%	2%	3%
	Hooggekwalificeerd werk - overig Europa (N=74)	100%	1%	1%	1%	3%	1%	1%	82%	8%
	Laaggekwalificeerd werk - overig Europa (N=42)	100%	5%	10%	10%	10%	12%	14%	33%	7%
	Hooggekwalificeerd werk - VS, India, rest van de wereld (N=185)	100%	2%	2%	2%	3%	2%	9%	78%	3%
	Laaggekwalificeerd werk - VS, India, rest van de wereld (N=101)	100%	21%	17%	21%	10%	7%	12%	9%	4%
Arbeidscontract	Ja, een uitzendcontract met een uitzendbureau (N=440)	100%	3%	17%	37%	24%	7%	3%	7%	2%
	Ja, een tijdelijk contract bij mijn directe werkgever (N=160)	100%	5%	7%	14%	17%	12%	13%	29%	4%
	Ja, een vast contract bij mijn directe werkgever (N=374)	100%	0%	1%	8%	16%	7%	8%	56%	5%
	Nee, ik ben zelfstandige (N=58)	100%	3%	9%	10%	7%	10%	10%	34%	16%

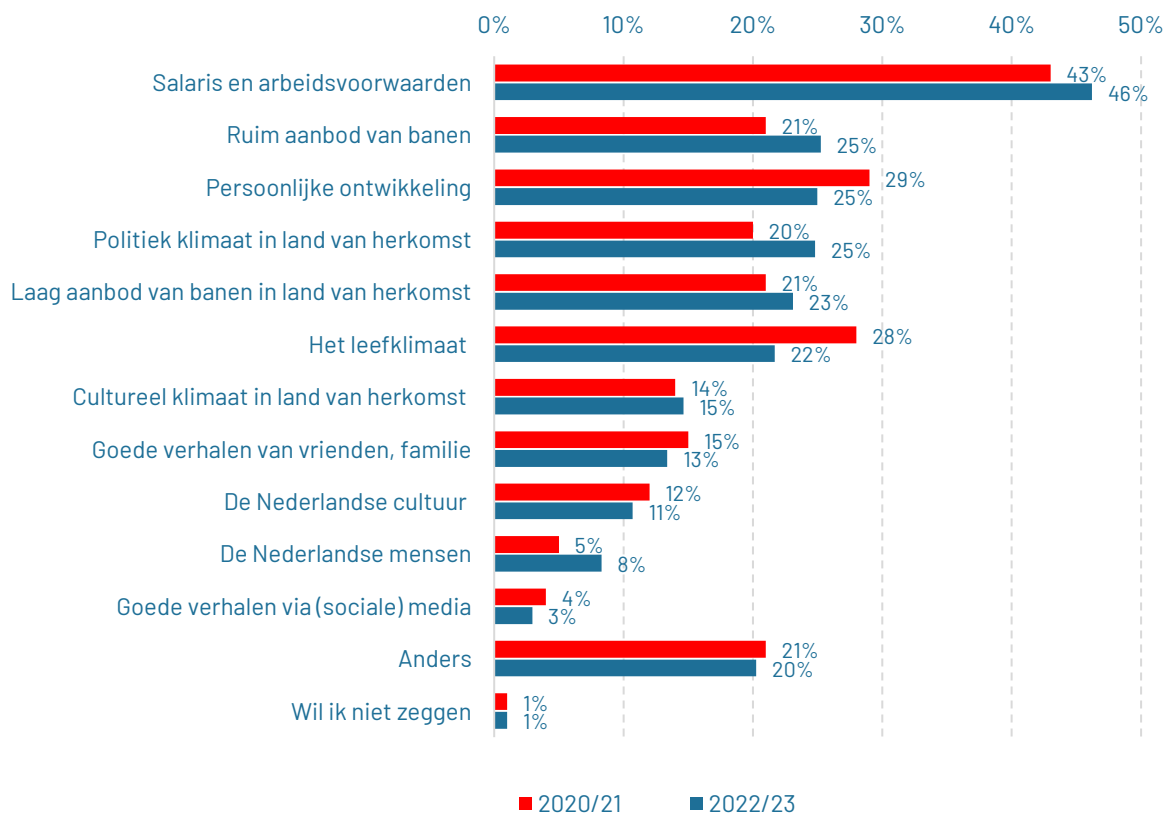
Tabel 10. Bruto maandinkomen respondenten uitgesplitst naar type migrant en arbeidscontract (5e peiling, 2022/23)



## 6. Aankomst van migranten in Nederland

### 6.1 Algemene motieven om in Nederland te komen werken

Net als bij het eerste panel is arbeidsmigranten gevraagd naar hun motieven om in Nederland te komen werken. Van alle respondenten heeft 46% één motief genoemd. Meest genoemde motieven zijn salaris en arbeidsvoorwaarden (46%). Deze motieven spelen een bovengemiddeld grote rol bij jongeren tot 24 jaar (61%), bij migranten in hooggekwalificeerde banen afkomstig uit de rest van de wereld (54%), en migranten in laaggekwalificeerde banen uit Midden- en Oost-Europa (50%).



Figuur 1. Redenen om in Nederland te gaan werken. Meerdere antwoorden mogelijk.

Een op de vier van de arbeidsmigranten geeft aan: ruim aanbod van banen in Nederland en laag aanbod van banen in land van herkomst (bij elkaar opgeteld bijna 50%).

Verdere analyse van de antwoorden van de categorieën leidt tot de volgende conclusies:

- Vergelijkbaar met de uitkomsten van de eerste peiling spelen persoonlijke ontwikkeling en het leefklimaat een belangrijkere rol bij arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen (33% en 27%), vooral uit West-Europa en van buiten de EU, terwijl dit minder het geval is bij degenen uit Midden- en Oost-Europa werkzaam in laaggekwalificeerde banen (respectievelijk 21% en 18%). Bij arbeidsmigranten die werkzaam zijn in laaggekwalificeerde banen is een laag banenaanbod in het herkomstland het op een na meest genoemde motief, namelijk 26%, tegenover 18% bij migranten die hooggekwalificeerd werk doen. Ook geven arbeidsmigranten die werkzaam zijn in laaggekwalificeerde banen vaker aan dat ze vanwege de Nederlandse mensen zijn komen werken (10% vs. 5%).

- Uit de beantwoording van de respondenten uitgesplitst naar geslacht blijkt dat mannen aanzienlijk vaker werk gerelateerde motieven noemen: salaris (51% tegen 42% bij vrouwen), ruim aanbod van banen (30% tegen 21%) en persoonlijke ontwikkeling (29% tegen 22% vrouwen). Anderzijds spelen andere redenen (niet gespecificeerd in de vragenlijst) een belangrijker rol voor vrouwen (25%). Andere onderzoeken tonen aan dat bij vrouwen gezinsmigratie een belangrijke rol speelt als motief (Antman 2018).
- Respondenten onder de 35 jaar noemen salaris en arbeidsvoorwaarden (54%), maar ook het politieke (33%) en culturele klimaat (20%) in hun land van herkomst beduidend vaker dan gemiddeld als reden om naar Nederland te komen.
- Respondenten die in de afgelopen 5 jaar naar Nederland zijn gekomen geven vaker politieke en economische redenen aan om te migreren dan lang verblijvende migranten. Bij de laatstgenoemde groep kiest een vierde een optie 'anders'.

Vergeleken met de eerste peiling, worden persoonlijke ontwikkeling en het leefklimaat minder vaak als reden aangegeven om naar Nederland te komen werken (25% en 22% ten opzichte van 29% en 28% twee jaar geleden). De daling is vooral te zien in de antwoorden van hooggekwalificeerde migranten:

- het leefklimaat: van 40% twee jaar geleden, naar 27% in 2022/23;
- de persoonlijke ontwikkeling: van 40% naar 33%.

Anderzijds zijn meer migranten geneigd om naar Nederland te komen vanwege het politieke klimaat in hun eigen land: 25%. Dat uit zich voornamelijk bij de migranten uit Oekraïne en Polen.

## 6.2 Zoeken naar informatie over het leven in Nederland

De arbeidsmigranten is gevraagd hoe zij informatie hebben gezocht over het leven in Nederland voordat zij kwamen en welke informatiebronnen zij tegenwoordig gebruiken als zij vragen hebben over het werken en wonen in Nederland<sup>10</sup>.

Informatiebronnen	Hooggekwalificeerd* (N=354)	Laaggekwalificeerd** (N=738)	Totaal (N=1121)
Via internet (bijv. met Google)	68%	50%	56%
Gesprekken met vrienden/familieleden die in NL werken of hebben gewerkt	53%	56%	55%
Via een uitzendbureau of werkgever	17%	28%	24%
Via groepen op sociale media (bijv. Facebook en Reddit)	27%	22%	24%
Anders	16%	11%	13%
Via een (overheids) website in mijn thuisland	10%	6%	7%
Via www.workinnl.nl	1%	1%	1%
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	2%	2%	2%

Tabel 11. Gebruikte informatiebronnen over wonen en werken in Nederland, vóór komst naar Nederland.

Meerdere antwoorden mogelijk.

\* Hierna 'Hoogkwalifi.'

\*\* Hierna 'Laagkwalifi.'

<sup>10</sup> Deze vragen zijn niet gesteld in het eerste onderzoek dat in 2020/21 is uitgevoerd.

In het land van herkomst zocht meer dan de helft van de respondenten informatie via internet (56%) of via groepen op sociale media (24%). Een op de twee arbeidsmigranten geeft aan hierover gesproken te hebben met vrienden, kennissen of familieleden die in Nederland werken of hebben gewerkt. Een vierde van de respondenten zocht informatie via een uitzendbureau of werkgever. Overheidswebsites in het thuisland en de website [www.workinnl.nl](http://www.workinnl.nl) zijn de minst vaak genoemde informatiebronnen.

De migranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen gebruiken vaker internet tijdens hun zoektocht (68%), terwijl respondenten die werkzaam zijn in laaggekwalificeerde beroepen vaker dan gemiddeld informatie zoeken via een uitzendbureau of werkgever (28%), dit geldt met name voor migranten uit Midden- en Oost-Europa (30%).

Arbeidsmigranten jonger dan 35 jaar gebruikten vaker internet (twee op de drie) en Facebookgroepen (een op de drie) tijdens hun zoektocht. In de oudere leeftijdscategorieën komt dat minder vaak voor. De afgelopen jaren zijn sociale mediagroepen populair geworden om informatie te zoeken. Een op de drie geënquêteerde arbeidsmigranten die in de laatste drie jaar naar Nederland zijn verhuisd, zocht daar informatie (ongeacht de leeftijd van de respondenten). Dit geldt daarentegen voor slechts 15% van de respondenten die meer dan vijf jaar in Nederland verblijven.

Tabel 12 geeft inzicht in de manier waarop arbeidsmigranten tegenwoordig informatie zoeken over het leven in Nederland. Internet is de meest voorkomende bron van informatie (74%), gevolgd door sociale netwerken (gesprekken met vrienden, kennissen of familieleden: 63%). Meer dan twee op de vijf ondervraagde respondenten geven aan informatie te zoeken via groepen op sociale media. Van de (websites van) verschillende instellingen kiezen arbeidsmigranten het vaakst (de websites van) de Nederlandse Rijksoverheid (28%) en gemeenten (18%). Ongeveer een op de tien van de ondervraagde migranten zoekt via (de website van) uitzendbureau of werkgever. Van het portal [www.workinnl.nl](http://www.workinnl.nl) dat gericht is op het verschaffen van informatie aan arbeidsmigranten in verschillende talen of van (de website van) vakbond en/of maatschappelijke organisaties is weinig gebruikt gemaakt (2-4%).

Informatiebronnen	Hooggekwalificeerd (N=354)	Laaggekwalificeerd (N=738)	Totaal (N=1121)
Via internet zoeken	81%	70%	74%
Ik vraag aan vrienden/kennissen/familieleden	73%	59%	63%
Via groepen op sociale media	41%	43%	42%
Via (de website van) de Nederlandse Rijksoverheid	40%	22%	28%
Via (de website van) mijn gemeente	23%	16%	18%
Via (de website van) mijn uitzendbureau of werkgever	10%	16%	13%
Anders	6%	6%	6%
Via (de website van) <a href="http://workinnl.nl">workinnl.nl</a>	4%	4%	4%
Via (de website van) mijn vakbond	1%	4%	3%
Via (de website van) maatschappelijke organisatie	2%	2%	2%

Tabel 12. Informatiebronnen bij vragen over wonen en werken in Nederland. Meerdere antwoorden mogelijk.

Als we de antwoorden van migranten over het gebruiken van informatiebronnen voor en na hun aankomst in Nederland vergelijken, blijkt dat tegenwoordig vooral internet en sociale media belangrijker worden bij het zoeken naar informatie (een stijging van ongeveer 20%). Ook informatie zoeken via het eigen netwerk wordt vaker genoemd, maar alleen door migranten in hooggekwalificeerde banen. Dit zou kunnen betekenen dat deze groep migranten een groter netwerk heeft opgebouwd in Nederland (ze beschikken over meer sociaal kapitaal). Van informatie (of de websites) van het uitzendbureau of werkgever wordt minder vaak gebruik gemaakt. Het kan door het soort beschikbare informatie komen dat respondenten voor de komst naar Nederland vaker zoeken naar het thema werk, en pas na aankomst ook over andere levensdomeinen (bijv. zorg, wonen).

De arbeidsmigranten die in hooggekwalificeerde banen werkzaam zijn maken vaker gebruik van internet (81%) en hun netwerk (73%) om aan informatie te komen over het werken en wonen in Nederland dan de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde beroepen (70% en 59%). Ze zijn ook beter bekend met (de website van) de Nederlandse Rijksoverheid (40%). Aan de andere kant, is het antwoord 'Via (de website van) mijn uitzendbureau of werkgever' vaker gegeven door migranten die laaggekwalificeerde banen uitvoeren, met name door degenen met een uitzendcontract (22%). Opvallend is dat de arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde beroepen vaker meer kanalen gebruiken om aan informatie te komen dan migranten in laaggekwalificeerde banen (zie tabel 13). De eerste groep geeft in hogere mate aan meer dan 4 informatiebronnen te gebruiken tijdens hun zoektocht (28%) vergeleken met migranten in laaggekwalificeerde banen (17%).

Informatiebronnen	Hooggekwalificeerd (N=354)	Laaggekwalificeerd (N=738)	Totaal (N=1121)
0 bronnen	0%	1%	1%
1 bron	15%	29%	24%
2-3 bronnen	57%	53%	54%
4 bronnen en meer	28%	17%	18%

Tabel 13. Aantal gebruikte informatiebronnen.

Naarmate de arbeidsmigranten langer in Nederland verblijven, gebruiken zij vaker meer officiële informatiebronnen en zoeken zij minder vaak informatie via groepen op sociale media. Bij respondenten die langer dan vijf jaar in Nederland wonen is de (website van de) Rijksoverheid door 32% genoemd, de (website van) gemeenten door 23% en groepen op sociale media door 34%, in vergelijking met 19%, 14% en 49% van de respondenten die minder dan drie jaar geleden naar Nederland zijn verhuisd. Nagegaan is of het verschil afhankelijk is van de leeftijd van de respondenten, maar bij alle leeftijdsgroepen is een vergelijkbaar patroon te zien.

### 6.3 Registratie in de Basisregistratie Personen

In de huidige peiling is respondenten gevraagd of ze ingeschreven staan in de Basisregistratie Personen (BRP). Voor degenen die langer dan 4 maanden in Nederland willen verblijven is het verplicht zich in te schrijven als ingezetene van een gemeente in de BRP. Bij een verblijf korter dan 4 maanden is inschrijven niet verplicht, maar wel mogelijk als niet-ingezetene bij de RNI-loket. In het rapport 'Geen tweederangsburgers' stelt het Aanjaagteam dat het registratieprobleem van arbeidsmigranten zeer complex is en vele vormen kent wat vaak tot misbruik leidt. Ook hebben gemeenten moeite om dit op te lossen (2020).



Inschrijvingen	Hoogkwalifi. (N=354)	Laagkwalifi. (N=738)	Totaal (N=1121)
Ja, als persoon die langer dan 4 maanden in Nederland woont	92%	69%	76%
Ja, als persoon die korter dan 4 maanden in Nederland woont	2%	9%	7%
Nee, ik ben niet ingeschreven	3%	15%	11%
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	3%	7%	6%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel 14. Ingeschreven bij woongemeente of RNI-loket (loket voor niet-ingezetenen/personen die korter dan vier maanden in Nederland wonen)

De meerderheid van de geënquêteerde arbeidsmigranten is ingeschreven bij de gemeente of bij het RNI-loket (zie tabel 14). Dit geldt in hogere mate voor de arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk doen: van deze groep is 94% ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Van de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen zijn zeven op de tien ingeschreven als ingezetene (persoon die langer dan 4 maanden in Nederland verblijft) en een op de tien als niet-ingezetene (persoon die korter dan 4 maanden in Nederland woont).

Aangezien slechts een paar procent van de migranten in hooggekwalificeerde beroepen niet geregistreerd is, ligt de nadruk van de verdere analyse op de groep van arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren (N=738).

De groep van respondenten die korter dan 4 maanden in Nederland woont is klein: 32 personen. Twee derde van de groep is als niet-ingezetene ingeschreven bij een RNI-loket. Ondanks het feit dat voor een verblijf tot vier maanden geen inschrijving vereist is, is dit een aanzienlijk deel. Naarmate de arbeidsmigranten langer in Nederland wonen geven zij vaker aan ingeschreven te zijn als ingezetene (een wettelijke verplichting in Nederland). Dit geldt voor bijna 50% van de respondenten die 4 tot 12 maanden in Nederland wonen, tot 82% van de arbeidsmigranten die langer dan 5 jaar in Nederland verblijven. Het percentage respondenten dat niet in het BRP is geregistreerd, daalt naarmate de verblijfsduur stijgt van 20% naar 10%.

Opvallend is dat de beslissing om in Nederland te blijven weinig invloed heeft op de inschrijving in de gemeente. Bij de migranten die in Nederland willen blijven of naar een ander land vertrekken zijn vier op de vijf geregistreerd in de BRP (als ingezetene of niet-ingezetene) en bij de rest die nog niet weet waar hun toekomst ligt is dit percentage vergelijkbaar (78%).

Enkele opvallende verschillen m.b.t. registratie in de BRP<sup>11</sup> tussen groepen van migranten in laaggekwalificeerde banen zijn:

- Respondenten die een vast of tijdelijk contract bij een werkgever hebben, zijn vaker geregistreerd in de BRP (gemiddeld negen op de tien) dan werkenden met een uitzendcontract (68% geregistreerd vs. 24% niet geregistreerd).
- Migranten die in een eigen koop- of huurwoning wonen zijn vaker geregistreerd in de BRP (rond 90%) dan migranten die samen met anderen in een woning of in tijdelijke huisvesting wonen (meer dan zes op de tien zijn geregistreerd vs. bijna drie op tien niet geregistreerd).

<sup>11</sup> In de analyse zijn arbeidsmigranten geregistreerd als ingezetene en niet-ingezetene bij elkaar opgeteld.

- Ondervraagden die de Nederlandse taal goed of enigszins beheersen zijn vaker ingeschreven (93%) in de BRP dan migranten die de taal helemaal niet beheersen (71% wel vs. 21% niet ingeschreven).

Aan respondenten die langer dan 4 maanden in Nederland wonen en niet ingeschreven staan in de BRP als ingezetene (N=112) werd gevraagd om redenen daarvoor.<sup>12</sup>

Reden voor ontbrekende inschrijving	Percentage
Ik wist niet dat het verplicht is dat ik mij inschrijf wanneer ik langer dan vier maanden in Nederland verblijf	28%
Ik wist niet dat ik mij in kan schrijven bij de gemeente	28%
Ik wist niet wat voordelen van de registratie zijn	13%
De gemeente wilde mij niet inschrijven op het adres waar ik woon	8%
Anders	18%
Weet ik niet/ wil ik niet zeggen	26%

Tabel 15. Reden voor niet inschrijving bij gemeente

Opmerkelijk is dat ongeveer een vierde van de respondenten het ontwijkend antwoord aangaf: 'Weet ik niet/wil ik niet zeggen'. De meerderheid van de andere ondervraagden noemde de volgende redenen die met gebrek aan kennis te maken hebben: ze wisten niet dat de inschrijving in de BRP verplicht is (28%), dat het kan (28%) of wat de voordelen van de registratie zijn (13%). Voor 8% van de respondenten wilde de gemeente ze niet inschrijven op een adres waar ze verbleven. Uit de open vraag komt naar voren dat bij 10% van de ondervraagden de werkgever of huiseigenaar ze niet wilde inschrijven. Andere genoemde redenen: in een ander land wonen (België of Duitsland), frequente veranderingen van woonplaats of geen behoefte aan inschrijving.

## 6.4 DigiD

DigiD (Digitale Identiteit) is een identificatiemethode gebruikt door Nederlandse overheidsinstanties om via internet veel zaken te kunnen regelen (bv. met de rijksoverheid, gemeente, UWV, belastingdienst). In de vragenlijst is de respondenten gevraagd of ze een DigiD-account hebben en of ze weten hoe dit te gebruiken.

Bijna alle werkenden in hooggekwalificeerde banen (96%) hebben een DigiD-account, het overgrote deel weet er ook mee om te gaan. Van de respondenten die laaggekwalificeerd werk verrichten zeggen drie op de vier dit account te hebben en 22% niet. Bezien we de categorie van migranten die het account wel hebben maar niet weten hoe dit account te gebruiken, dan blijkt dit eveneens in hogere mate laaggekwalificeerd werkenden (8%) te betreffen.

<sup>12</sup> De grote meerderheid van deze groep (98 van 112) komt uit Midden- en Oost-Europa en werkt in laaggekwalificeerde banen.



	Hoogkwalifi. (N=354)	Laagkwalifi. (N=738)	Totaal (N=1121)
Ja, ik heb een DigiD account en ik weet hoe ik dit moet gebruiken	94%	67%	75%
Ja, ik heb een DigiD account, maar ik weet niet hoe ik dit moet gebruiken	2%	8%	6%
Nee, ik heb geen DigiD account	3%	22%	16%
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	2%	3%	3%
Totaal	100%	100%	100%

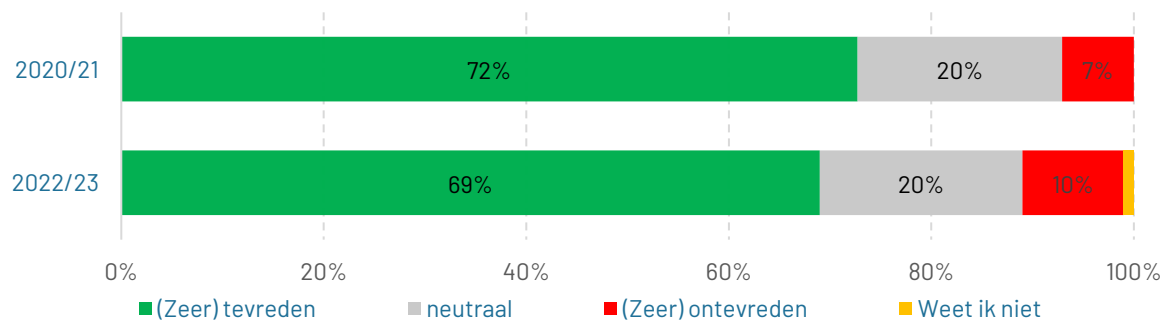
Tabel 16. DigiD

De nadere analyse toont het volgende:

- Gerelateerd aan de woonsituatie zijn vooral de respondenten die in tijdelijke huisvesting verblijven, negatieve uitschieters. Van deze groep heeft de helft geen DigiD-account en 45% zegt dit wel te hebben (maar 11% weet niet hoe dit te gebruiken).
- Als we kijken naar het type contract zegt 65% van de uitzendkrachten een DigiD-account te hebben en 32% niet. Bij respondenten met tijdelijk of vast contract is een gelijk antwoordpatroon te zien als bij arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten.
- De goede beheersing van Nederlandse taal hangt ook samen met het hebben van een DigiD-account. Bijna alle respondenten (99%) die de taal goed spreken, zeggen dit account te hebben terwijl onder degenen die geen Nederlands spreken dit minder vaak voorkomt (68% wel vs. 29% heeft deze niet).
- Hoe langer de arbeidsmigranten in Nederland wonen, hoe meer kans dat ze de toegang tot online dienstverlening van overheidsinstanties via DigiD hebben. Dit geldt voor negen op de tien respondenten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen, terwijl 37% van degenen die korter dan 3 jaar hier zijn, aangeeft geen DigiD-account te hebben.

## 7. Tevredenheid over het verblijf in Nederland

Bijna zeven op de tien ondervraagde arbeidsmigranten zijn (zeer) tevreden over hun verblijf in Nederland (69%, 3% minder dan in 2020/21). Een op de vijf is neutraal en 10% is ontevreden. Er is nauwelijks verschil in de beantwoording op deze vraag in de eerste en vijfde peiling (ook uitgesplitst naar type migrant: hoog- vs. laaggekwalificeerd werk).



Figuur 2. Tevredenheid met verblijf in Nederland

Net als twee jaar geleden zijn de arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten tevredener (76%) dan migranten die in laaggekwalificeerd banen werkzaam zijn (66%). Het grootste verschil is te zien bij de arbeidsmigranten van buiten Europa (VS, Canada, India en rest van de wereld): bij hooggekwalificeerd werk is 78% tevreden en bij laaggekwalificeerd werk 63%. Respondenten met een vast contract bij een directe werkgever (76%) en zelfstandigen (79%) scoren hoger dan uitzendkrachten (64%). Respondenten zonder werk scoren het laagst (51% tevreden). De woonsituatie van respondenten heeft invloed op de manier waarop ze over hun leven in Nederland denken. Arbeidsmigranten die in een eigen koopwoning verblijven zijn tevredener (78%) dan degenen die samen met andere arbeidsmigranten in een woning of in tijdelijke huisvesting zoals hotel en recreatiepark of op het terrein van de werkgever wonen (60%). Tevens zijn arbeidsmigranten die afhankelijk zijn van hun werkgever wat betreft hun woonsituatie (die na het verlies van hun baan de woning moeten verlaten) minder tevreden (59%).

Tevredenheid over het leven in Nederland hangt samen met de mate van integratie en thuis voelen in de Nederlandse samenleving. De arbeidsmigranten die goed Nederlands kunnen spreken zijn positiever over hun verblijf (82%) dan de respondenten die geen Nederlands spreken (66%). Ook sociale contacten spelen hier een belangrijke rol: 75% van degenen die vaak of regelmatig contacten met mensen uit de eigen buurt of omgeving hebben, is positief over hun verblijf. Dit ligt beduidend lager bij de groep die geen sociale contacten in hun buurt heeft (57%). Vooral de groep die zich thuis voelt in Nederland en gewaardeerd door Nederlanders is tevredener over hun verblijf hier (89%) dan de groep die zich hier niet thuis of gewaardeerd voelt (37% is tevreden en 27% ontevreden).

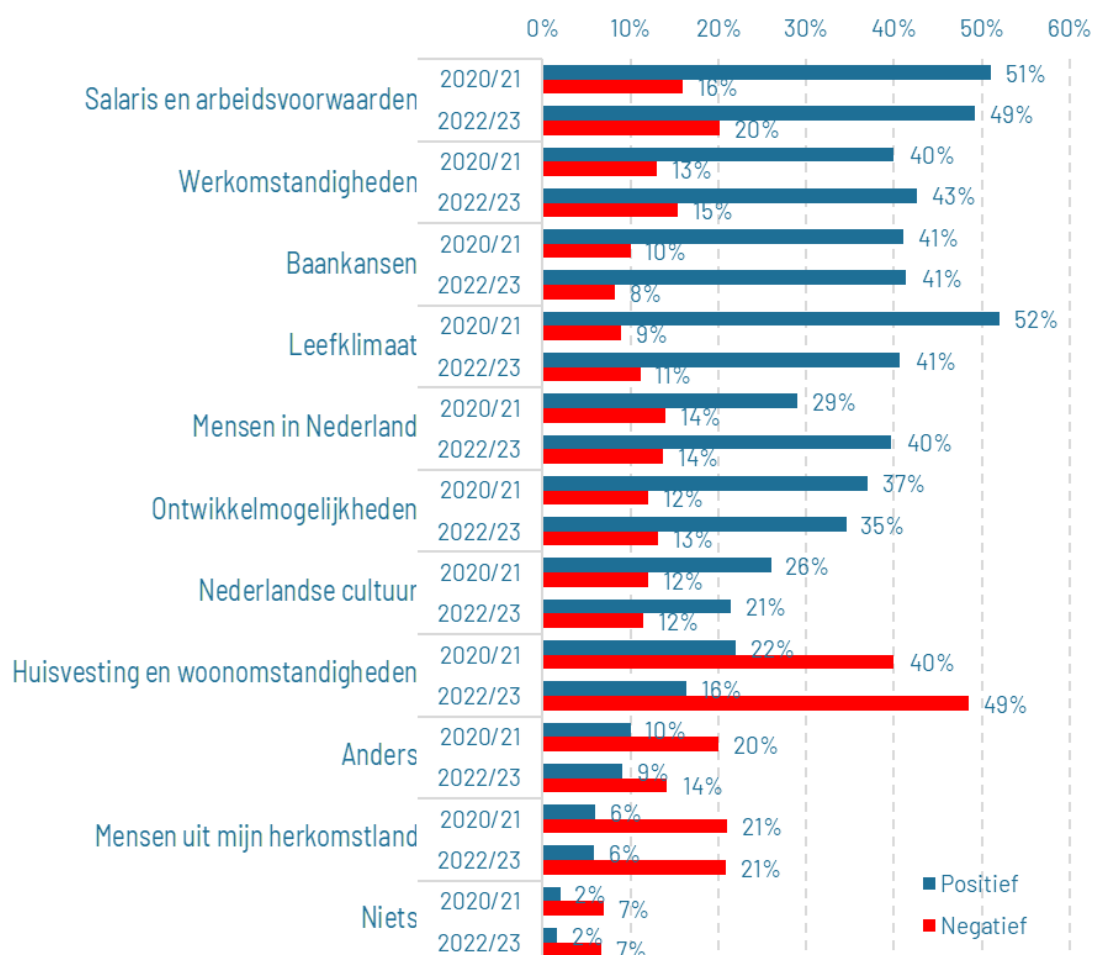
Opmerkelijk is dat het aandeel van de respondenten dat (zeer) ontevreden is in alle categorieën op hetzelfde niveau ligt (rond 8-12%), met uitzondering van de groep die zich in Nederland niet thuis of gewaardeerd voelt. Het verschil komt voort uit het aantal migranten dat neutraal staat ten opzichte van hun verblijf.



Ondanks de aangegeven verschillen is het percentage mensen dat tevreden is met hun verblijf in Nederland vrij hoog en het percentage dat ontevreden is laag. Mogelijkerwijs spelen hier een rol de referentiekaders die arbeidsmigranten gebruiken voor het evalueren van hun ervaringen met leef- en arbeidsomstandigheden, zoals vergelijkingen van het thuis- met het gastland, met peers en met immigratieregelgeving (Kerti at al. 2022). Meerdere studies tonen aan dat deze referentiekaders belangrijke implicaties hebben voor het rationaliseren en tolereren van preciaire arbeidsomstandigheden (Kerti at al. 2022; Könönen 2019; Rye & Andrzejewska 2010, Voivozeanu 2019).

Overigens is de tevredenheid bij alle categorieën arbeidsmigranten lager dan onder de Nederlandse bevolking. Uit het laatste onderzoek Sociale samenhang en welzijn 2021 van CBS blijkt dat 84% van de Nederlanders tevreden is met hun leven hier en 3% ontevreden ([StatLine - Welzijn; kerncijfers, persoonskenmerken - cbs.nl](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2021/11/welzijn-kerncijfers-persoonskenmerken)). Dit patroon was ook te zien bij de vorige meting in 2020/21.

Om het perspectief van arbeidsmigranten beter in kaart te brengen is hen gevraagd wat ze als positief en als negatief in Nederland ervaren. Bij elke vraag konden de respondenten meerdere antwoorden kiezen. De uitkomsten worden in figuur 3 gepresenteerd.



Figuur 3. Positieve en negatieve aspecten in Nederland. Meerdere antwoorden mogelijk.

Vooraf de aspecten die met werk en economische mogelijkheden verbonden zijn, worden in de vijfde peiling als positief ervaren: salaris en arbeidsvoorwaarden (49%), werkomstandigheden (43%) en baankansen (41%). Salaris en arbeidsvoorwaarden en ook werkomstandigheden scoren hoger onder arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten (58% en 65%), met name

degenen uit West-Europa en derdelanders. Daarentegen noemen arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen deze factoren minder vaak als positief (45% en 32%). Deze resultaten zijn vergelijkbaar met de uitkomsten van de eerste peiling in 2020/21.

*Het leefklimaat* wordt in de huidige peiling minder vaak als positief aspect genoemd; door vier op de tien respondenten vergeleken met 52% respondenten in 2020/21. Er is een duidelijke afname te zien van het aantal positieve beoordelingen onder vooral migranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen: in de 1<sup>e</sup> peiling ervoeren 64% van deze migranten het leefklimaat als positief ten opzichte van 50% in 2022/23. Maar ook onder de categorie migranten werkzaam in laaggekwalificeerde banen is er een daling te zien: van 46% in 2020/21 tot 36% in 2022/23.

*De mensen in Nederland* worden door 40% arbeidsmigranten als positief ervaren (een toename van 11% ten opzichte van 2020/21) en door 14% als negatief. Een positieve waardering komt vaker voor onder migranten werkzaam in laaggekwalificeerde beroepen (43%) dan onder respondenten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren (34%). Opgemerkt moet worden dat de eerste groep nu positiever is over de Nederlanders (43%) dan twee jaar geleden (28%). Opvallend is verder dat arbeidsmigranten die langer dan vijf jaar in Nederland wonen dit aspect minder vaak als positief vermelden (32%), terwijl migranten die minder dan drie jaar geleden hierheen zijn verhuisd dit juist vaker noemen (49%).

Bijna de helft van de ondervraagde arbeidsmigranten geeft aan *huisvesting en woonomstandigheden* als negatief te ervaren (een toename van 9% ten opzichte van het eerste panel). Dit geldt vooral voor arbeidsmigranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen uit West-Europa (64% ten opzichte van 43% in 2020/21) en rest van de wereld (54% ten opzichte van 37% in 2020/21) en migranten uit MOE-landen die laaggekwalificeerd werk verrichten (49%, een toename van 9%) en uit West-Europa (64% ten opzichte van 53% in 2020/21).

In de benoeming van huisvesting als een negatief aspect van het verblijf in Nederland speelt de huidige woonsituatie van arbeidsmigranten een belangrijke rol. Bijna 60% van de respondenten die in een huurwoning of samen met anderen in een woning of tijdelijke woonruimte (zoals hotel of recreatiepark) wonen, geeft aan *huisvesting en woonomstandigheden* als negatief te ervaren ten opzichte van 30% van de respondenten met een eigen woning.

Een negatieve beoordeling van woonomstandigheden is ook vaker te zien bij mannen (53%) dan bij vrouwen (44%) en bij respondenten jonger dan 35 jaar (rond 60%). Dit hangt samen met hun woonsituatie: deze groepen (mannen, jongeren) wonen vaker in kwalitatief minder goede woonomstandigheden (bv. vakantieparken, hotels). Desalniettemin laat een vergelijking van de resultaten van het huidige onderzoek met die van 2020/21 in alle leeftijdsgroepen een toename zien van negatieve beoordelingen.

Gemiddeld een op de vijf arbeidsmigranten noemt mensen uit eigen land als negatief aspect van hun verblijf in Nederland (net als in 2020/21). Dit geldt vooral voor Midden- en Oost-Europeanen (in deze peiling vooral van Poolse afkomst) die laaggekwalificeerd werk verrichten (34%).

Afhankelijk van de intentie van migranten om in Nederland te blijven of om naar het land van herkomst of naar een ander land te vertrekken zijn verschillende antwoordpatronen te onderkennen. Bijna de helft van de arbeidsmigranten die in Nederland willen blijven is positief over de werkomstandigheden, het leefklimaat, de mensen in Nederland; 39% is positief over ontwikkelingsmogelijkheden en 28% over de Nederlandse cultuur. Onder arbeidsmigranten die willen vertrekken is het daarentegen anders: over dezelfde aspecten zijn ze minder positief of zelfs negatief. Dit kan een belangrijke rol spelen bij de beslissing om uit Nederland te vertrekken.

## 8. Huisvesting en woonomstandigheden

Ten aanzien van de woonsituatie van arbeidsmigranten is in het onderzoek gevraagd naar het type huisvesting waarin arbeidsmigranten verblijven, met wie ze samenwonen, de tevredenheid over hun huidige woonsituatie en over hun gewenste woonsituatie. Om te bezien in hoeverre migranten voor hun woonsituatie afhankelijk zijn van hun werkgever, werd hen ook gevraagd of ze na het verlies van hun baan in de woning kunnen blijven wonen.

### 8.1 Huidige woonsituatie van arbeidsmigranten

Ruim een derde van de ondervraagde arbeidsmigranten (36%) zegt te beschikken over een eigen huurwoning (een daling van 4% in 2022/23 ten opzichte van 2020/21). Drie op de tien respondenten wonen in een eigen koopwoning, en 16% samen met anderen in een woning of appartement. Wanneer er gekeken wordt naar de typologie van migranten blijkt dat de arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen vaker aangeven dat ze een eigen woning bezitten (50%) of huren (41%), terwijl dit minder het geval is bij respondenten in laaggekwalificeerde beroepen (20% bezit en 34% huur). Onder deze groep komt het vaker voor dat men samen met anderen woont (20%) of in tijdelijke huisvesting zoals: in een kamer in een (groot) gebouwencomplex, op het terrein van de werkgever, op een camping, recreatiepark of in een hotel, hostel of pension (bij elkaar opgeteld 22%).<sup>13</sup>

Woonsituatie	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
In een eigen koopwoning of koopappartement	27%	39%	21%	30%	50%	20%
In een eigen huurwoning of huurappartement	40%	49%	36%	36%	41%	34%
Samen met anderen in een woning of appartement	16%	8%	20%	16%	6%	20%
In een kamer in een (groot) gebouwencomplex	3%	1%	4%	4%	1%	6%
In een hotel, hostel of pension	5%	0%	7%	3%	0%	5%
Op een camping, recreatiepark of vakantiepark	5%	0%	7%	3%	0%	5%
Op het terrein van mijn werkgever	2%	0%	4%	4%	0%	6%
Anders	2%	3%	2%	2%	1%	3%
Wil ik niet zeggen	1%	0%	1%	1%	0%	1%

Tabel 17. Woonsituatie in Nederland

Vergeleken met de uitkomsten van de eerste peiling is de situatie van de arbeidsmigranten nauwelijks veranderd. Het enige verschil is dat meer arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten zeggen over een eigen woning te beschikken (50% vs. 39% in 2020/21) en minder een woning te huren (41% tegen 49% in 2020/21).

<sup>13</sup> In verdere analyses worden de volgende antwoorden in één categorie 'tijdelijke huisvesting' weergegeven: in een kamer in een (groot) gebouwencomplex, in een hotel, hostel of pension, op een camping, recreatiepark of vakantiepark en op het terrein van de werkgever.

De antwoorden van respondenten uitgesplitst naar hun verblijfsduur en type migrant lopen fors uiteen (zie tabel 18).

Woonsituatie	Hoogkwalifi. (N=354)			Laagkwalifi. (N=738)		
	Minder dan 3 jaar	3 tot 5 jaar	Langer dan 5 jaar	Minder dan 3 jaar	3 tot 5 jaar	Langer dan 5 jaar
In een eigen koopwoning of koopappartement	25%	47%	61%	5%	21%	35%
In een eigen huurwoning of huurappartement	56%	44%	32%	22%	36%	46%
Samen met anderen in een woning of appartement	11%	7%	3%	29%	19%	12%
In tijdelijke huisvesting	6%	1%	1%	40%	21%	5%
Anders/wil ik niet zeggen	2%	1%	2%	4%	4%	2%

Tabel 18. Woonsituatie uitgesplitst naar verblijfsduur en type migrant

Onder migranten die hooggekwalificeerd werk verrichten en kort in Nederland verblijven huurt 56% een woning, terwijl kortverblijvende migranten in laaggekwalificeerde beroepen vaker in tijdelijke huisvesting (40%) of in een gedeelde woning (29%) wonen. Voor beide typen arbeidsmigranten kan een patroon worden waargenomen: hoe langer zij in Nederland verblijven, hoe groter de kans op een stabielere woonsituatie. Voor de hooggekwalificeerd werkenden betekent dat een eigen woning in plaats van een eigen huurwoning, terwijl voor migranten in laaggekwalificeerde banen geldt: een eigen huurwoning of een eigen woning in plaats van gedeelde woning of tijdelijke huisvesting. Mogelijkerwijs zijn de mensen die in de meest flexibele arbeidscontracten werken en slecht gehuisvest zijn, eerder geneigd te vertrekken, alvorens een eigen woning te betrekken. Opvallend is echter dat van de respondenten die in laaggekwalificeerde beroepen werkzaam zijn, 5% na vijf jaar in Nederland nog steeds in tijdelijke huisvesting woont en 12% in een gedeelde woning.

Bij het vergelijken van uitzendkrachten met degenen die een vast contract hebben, is eenzelfde patroon te zien. Bij de migranten met een uitzendcontract woont 32% in een tijdelijke huisvesting en 25% in een woning die ze met andere arbeidsmigranten delen. Onder de migranten met een vast contract bij hun werkgever, zegt een op de twee over een eigen woning te beschikken en 41% een woning te huren.

Als we kijken naar de kenmerken van respondenten blijkt dat:

- mannen (20%) vaker dan vrouwen (15%) verblijven in tijdelijke huisvesting
- bij leeftijd een algemeen patroon is: hoe ouder de respondenten, hoe meer kans op een eigen koopwoning. Maar de groep tussen 50-64 jaar past niet in dit patroon: 37% van degenen tussen 35-49 jaar hebben een eigen woning, terwijl dit percentage bij respondenten tussen 50-64 jaar daalt tot 28%. Mogelijkerwijs is de oudere generatie minder van plan te blijven, terwijl de zogenaamde vestigingsmigratie voor nieuwe, jongere groepen een meer gebruikelijk uitgangspunt wordt.
- migranten met een hoger inkomen beschikken vaker over een eigen woning (55%) dan arbeidsmigranten met een lager inkomen (22%). Bij deze laatste groep verblijft 20% in een tijdelijke huisvesting.

Tabel 19 geeft weer met wie de respondenten samenwonen, uitgesplitst naar het type migrant.

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
Ik woon alleen	14%	21%	11%	19%	30%	14%
Met partner / echtgenoot(e)t/e	46%	46%	47%	40%	39%	41%
Met partner en kind(eren)	20%	26%	17%	17%	25%	13%
Met kind(eren)	3%	1%	4%	4%	3%	4%
Met andere arbeidsmigranten in een gedeelde woning	17%	4%	24%	21%	5%	29%
Met autochtone Nederlanders in een gedeelde woning	2%	1%	3%	2%	1%	3%
Anders	3%	1%	4%	2%	1%	2%
Wil ik niet zeggen	0%	0%	0%	1%	1%	1%

Tabel 19. Situatie samenwonen. Meerdere antwoorden mogelijk.

De grootste groep van de arbeidsmigranten woont samen met een partner of echtgenoot/echtgenote (met een daling van 46% in 2020/21 naar 40% in 2022/23). Ongeveer één op de vijf woont alleen of met partner en kind(eren).

Uit tabel 19 blijkt dat migranten in hooggekwalificeerde banen vaker alleen (30%) of met hun gezin (25%) wonen, in vergelijking met arbeidsmigranten die laaggekwalificeerde werkzaamheden verrichten (14% en 13%). De laatste groep woont vaker in een gedeelde woning met andere arbeidsmigranten (29%). Tevens geldt dit in een hogere mate voor uitzendkrachten (41%), terwijl de migranten met een vast contract vaker met hun partner (44%) of met partner en kinderen (24%) of alleen (25%) wonen.

De antwoorden van migranten in laaggekwalificeerde banen (uitgesplitst naar geslacht) laten zien dat vrouwen vaker met partner (49%) of met partner en kinderen (16%) wonen. Voor mannen geldt het tegenovergestelde, zij verblijven meestal met andere arbeidsmigranten in een gedeelde woning (39%), met partner (32%) of ze wonen alleen (19%).

Migrant die een eigen appartement bezitten, wonen daar meestal met hun gezin: partner of echtgenoot/echtgenote (47%) of met partner en kinderen (36%). De meerderheid van de arbeidsmigranten die in tijdelijke huisvesting of een gedeelde woning verblijven, woont meestal met andere arbeidsmigranten (bijna zes op de tien), drie op de tien met hun partner.



In de huidige peiling is de respondenten ook gevraagd of ze een eigen slaapkamer hebben.

	Hoogkwalifi. (N=354)	Laagkwalifi. (N=738)	Totaal (N=1121)
Ja	70%	54%	59%
Nee, met mijn partner/echtgeno(o)te of andere gezinsleden	28%	30%	29%
Nee, met andere arbeidsmigranten (niet eigen partner en/of andere gezinsleden)	0%	13%	9%
Nee, met autochtone Nederlanders (niet eigen partner en/of andere gezinsleden)	0%	0%	0%
Anders	1%	3%	3%
Weet ik niet/wil ik niet zeggen	0%	1%	1%

Tabel 20. Situatie slaapkamer in woning. Meerdere antwoorden mogelijk.

Drie op de tien van de arbeidsmigranten delen hun slaapkamer met partner, echtgenoot of echtgenote of andere gezinsleden. De meerderheid (59%) heeft een eigen slaapkamer in de woning waar zij/hij woont. Dat geldt in hogere mate voor de migranten die hooggekwalificeerde werkzaamheden verrichten (70%) dan voor respondenten in laaggekwalificeerde beroepen (54%). Meer dan één op de tien (13%) van de tweede groep zegt een slaapkamer met andere arbeidsmigranten te delen. Hiervan scoren de respondenten die minder dan drie jaar in Nederland verblijven het hoogst met 22%. Kijken we naar de woonsituatie van arbeidsmigranten, dan komt het delen van een slaapkamer met andere arbeidsmigranten het vaakst voor onder degenen die in tijdelijke huisvesting verblijven (37%). Bij deze groep zegt slechts 28% een aparte slaapkamer te hebben en een derde een slaapkamer met een partner of gezinslid te delen.

Bijna zeven op de tien arbeidsmigranten geven aan dat zij onafhankelijk zijn van hun werkgever wat betreft hun woonsituatie. Dit komt vaker voor onder kennismigranten (90%) dan onder migranten in laaggekwalificeerde banen (60%). Van laatstgenoemde groep geeft een op de vier aan dat als zij hun baan kwijtraken, ze onmiddellijk de woning moeten verlaten. Slechts 7% kan nog een bepaalde periode in de woning blijven wonen.

	Hoogkwalifi. (N=354)	Laagkwalifi. (N=738)	Totaal (N=1121)
Ik ben onafhankelijk van mijn werkgever wat betreft mijn woonsituatie	90%	60%	69%
Als ik mijn baan verlies moet ik onmiddellijk de woning verlaten	2%	26%	18%
Als ik mijn baan verlies kan ik nog een bepaalde periode in mijn woning blijven wonen	4%	7%	6%
Ik heb geen baan	1%	4%	3%
Anders, weet ik niet/wil ik niet zeggen	2%	4%	4%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel 21. Woonsituatie in relatie tot werk.

De nadere analyse toont dat de meest kwetsbare groepen zijn:

- migranten in tijdelijke huisvesting (64% moet de woning verlaten als ze hun baan kwijtraken, 14% kan nog een bepaalde periode blijven wonen),
- niet ingeschreven zijn in de BRP (43% en 7%),
- met een uitzendcontract (39% en 8%),
- minder dan 3 jaar in Nederland wonen (37% en 9%),

- geen Nederlands spreken (31% en 7%),
- jongeren tot 24 jaar (49% en 9%).

## 8.2 Tevredenheid over woonsituatie

In de volgende vraag werd de respondenten gevraagd hun tevredenheid over de huidige woonsituatie te beoordelen op een schaal van 1-10 (1 – zeer slecht, 10 – zeer goed). Ten behoeve van de analyses is de schaal opgedeeld in 3 categorieën: waarden 1-5 (zeer) ontevreden, waarden 6-7 tevreden, waarden 8-10 zeer tevreden.

Zeven op de tien geënquêteerde arbeidsmigranten zijn (zeer) tevreden over hun huidige woonomstandigheden (waarden 6 tot 10). Dit is beduidend lager dan onder de Nederlandse bevolking. Uit het Woon Onderzoek Nederland van CBS bleek in 2021 dat 86% van de Nederlanders (van 18 jaar of ouder) tevreden was over hun huidige woonsituatie (83%-89% in de laatste tien jaar).<sup>14</sup>

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
(Zeer) ontevreden (1-5)	26%	11%	34%	29%	14%	37%
Tevreden (6-7)	28%	26%	29%	23%	21%	23%
Zeerv tevreden	46%	62%	38%	46%	64%	38%
Wil ik niet zeggen	0%	1%	0%	2%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 22. Tevredenheid woonsituatie

Volgens tabel 22 zijn migranten in hooggekwalificeerde banen tevredener over hun woonsituatie dan respondenten die laaggekwalificeerd werk verrichtten. Vergeleken met de uitkomsten van het panel in 2020/21 is eenzelfde patroon te zien.

In de volgende analyses zullen we gemiddelden gebruiken om groepen te vergelijken. Gemiddeld waarden de arbeidsmigranten hun huidige woonsituatie met een 6,8 (vrijwel gelijk aan de eerste peiling: 6,9). Het gemiddelde waarderingscijfer varieert van 6,2 bij de respondenten uit Oost-Europa die laaggekwalificeerd werk uitvoeren tot 7,8 bij de hooggekwalificeerde werkenden uit MOE-landen en uit de VS, India en de rest van de wereld.

Uit de analyses blijkt dat de gemiddelde waardering is gerelateerd aan:

- de woonsituatie van de arbeidsmigranten. Respondenten met een eigen woning of appartement scoren beduidend hoger (8,6) dan migranten die in een eigen huurwoning (6,6), samen met anderen in een woning (5,6) of in tijdelijke huisvesting (5,0) verblijven. Migrant die voor hun woonsituatie afhankelijk zijn van hun werkgever – en na het verlies van baan onmiddellijk de woning moeten verlaten – scoren gemiddeld het laagst (5,1).
- de woonomstandigheden. De ondervraagden die een eigen slaapkamer hebben (7,2) of een slaapkamer delen met een partner of familielid (8,0) zijn tevredener over hun woonsituatie dan mensen die een slaapkamer delen met andere arbeidsmigranten (6,0).

<sup>14</sup> [StatLine - Woontevredenheid; kenmerken woning, regio's \(cbs.nl\)](#)

- de contractvorm. Uitzendkrachten scoren gemiddeld lager (6,1) dan de arbeidsmigranten met een tijdelijk contract (6,9) of een vast contract (7,5) bij hun directe werkgever.
- de verblijfsduur in Nederland (dit speelt vooral een rol onder de migranten die laaggekwalificeerd werk doen). De migranten in laaggekwalificeerde banen die minder dan drie jaar geleden naar Nederland zijn verhuisd beoordelen hun woonsituatie lager (met 5,8) dan de groep die langer dan vijf jaar in Nederland woont (7,1). Dit heeft te maken met de woonomstandigheden van migranten: 40% van de migranten in laaggekwalificeerde banen korter dan drie jaar in Nederland woont in een tijdelijke huisvesting, terwijl de meerderheid van langer verblijvende respondenten een eigen woning huurt of bezit (zie tabel 18, p. 35).

De impact van woonomstandigheden op de levenskwaliteit van arbeidsmigranten was het onderwerp van de volgende reeks vragen<sup>15</sup>. Naar verwachting hangen de resultaten vooral samen met de woonsituatie van de geënquêteerde arbeidsmigranten.

Arbeidsmigranten zeggen dat hun huidige woonsituatie vooral aan een gelukkig leven bijdraagt als ze over een eigen woning beschikken (84%) en minder vaak als ze hun woning huren (56%). Onder de respondenten die in een gedeelde woning of in tijdelijke huisvesting verblijven, zijn er meer mensen die stellen dat de huidige huisvesting niet bijdraagt aan een gelukkig leven: 35% en 48%. Dit geldt in nog sterkere mate voor degenen die met andere arbeidsmigranten een slaapkamer delen (55%).

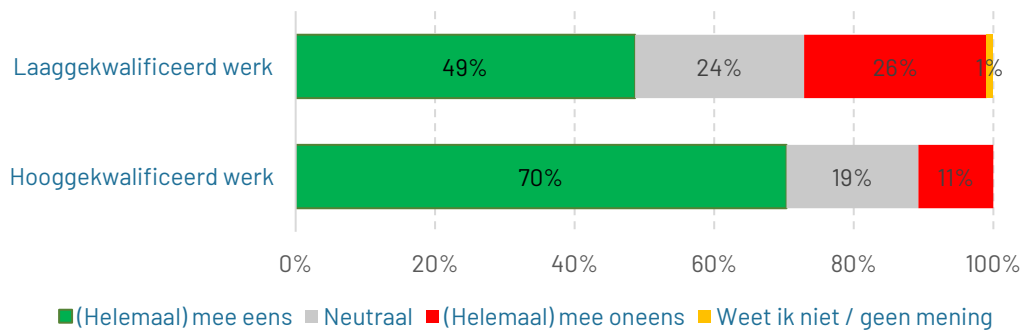
	In een eigen koopwoning/ appartement (N=327)	In een eigen huurwoning (N=399)	In een gedeelde woning (N=168)	In tijdelijke huisvesting (N=168)	Totaal (N=1121)
(Helemaal) mee eens	82%	56%	36%	26%	56%
Neutraal	13%	27%	27%	24%	23%
(Helemaal) mee oneens	5%	17%	35%	48%	21%
Weet ik niet	0%	0%	2%	2%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 23. Woonsituatie draagt bij aan gelukkig leven

Figuur 4 geeft de beantwoording van de respondenten weer, uitgesplitst naar het type werk dat ze doen. Naar verwachting geven de migranten in hooggekwalificeerde banen vaker aan, dat hun woonsituatie bijdraagt aan een gelukkig leven (zeven op de tien). Dit is minder het geval bij de migranten werkzaam in laaggekwalificeerde banen (49%). Dit komt door de woonsituatie van deze groep: deze migranten wonen vaker in gedeelde woning of tijdelijke huisvesting, met andere arbeidsmigranten en ze zijn afhankelijk van hun werkgever.

<sup>15</sup> Omdat de antwoorden van de respondenten in de eerste en de vijfde peiling nauwelijks verschillen, presenteren wij alleen de resultaten van de vijfde peiling.





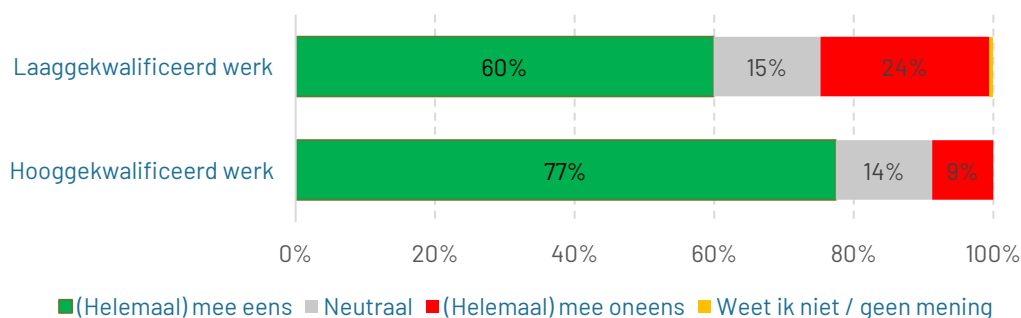
Figuur 4. Woonsituatie draagt bij aan gelukkig leven

In de volgende vraag zeggen de arbeidsmigranten met een eigen woning (85%) en degenen die hun woning huren (72%) vaker dat hun huidige woonsituatie hen in staat stelt om voldoende te ontspannen na een dag werken (tabel 24). Hiervan is minder sprake onder de respondenten die samen met anderen in een woning verblijven of in tijdelijke huisvesting. In de laatste groep verkeert bijna een op de twee niet in de juiste omstandigheden zich te ontspannen na een dag werken. Bij respondenten die een slaapkamer met andere arbeidsmigranten delen, stijgt dit percentage verder naar 58%.

	In een eigen koopwoning/ appartement (N=327)	In een eigen huurwoning (N=399)	In een gedeelde woning (N=168)	In tijdelijke huisvesting (N=168)	Totaal (N=1121)
(Helemaal) mee eens	85%	72%	45%	35%	66%
Neutraal	10%	14%	23%	20%	15%
(Helemaal) mee oneens	5%	14%	31%	45%	19%
Weet ik niet	0%	0%	1%	1%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 24. Huidige woonsituatie biedt rust (ontspanning)

Uit de beantwoording van de respondenten uitgesplitst naar type werk, scoren migranten in hooggekwalificeerde banen positiever (met 77%) dan migranten in laaggekwalificeerd werk (60%).



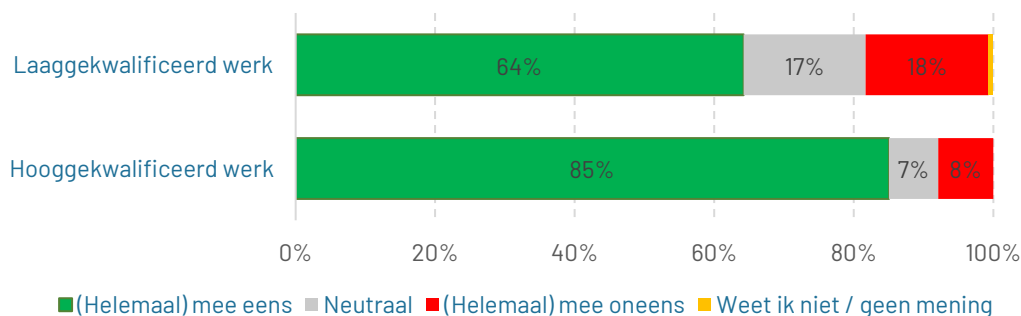
Figuur 5. Huidige woonsituatie biedt rust (ontspanning)

De overgrote meerderheid van de migranten met een eigen woning (91%) en drie op de vier migranten die een woning huren, voelen zich veilig in hun huidige woonsituatie. De migranten die met anderen een woning delen of in tijdelijke huisvesting wonen, voelen zich minder veilig (respectievelijk 52% en 41% voelt zich veilig). Het minst veilig voelen zich migranten die hun slaapkamer met andere arbeidsmigranten delen (42% is het oneens met de stelling vergeleken met een op de tien die over een eigen slaapkamer beschikken of een slaapkamer met partner of gezinslid delen).

	In een eigen koopwoning/ appartement (N=327)	In een eigen huurwoning (N=399)	In een gedeelde woning (N=168)	In tijdelijke huisvesting (N=168)	Totaal (N=1121)
(Helemaal) mee eens	91%	76%	52%	41%	71%
Neutraal	5%	13%	24%	24%	14%
(Helemaal) mee oneens	4%	11%	24%	35%	15%
Weet ik niet	0%	0%	0%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 25. Gevoel van veiligheid in huidige woonsituatie

Kijken we naar typologie migranten, dan scoren hooggekwalificeerd werkenden hoger. 85% voelt zich veilig in hun woonsituatie, terwijl 64% van de migranten in laaggekwalificeerde banen deze mening is toegedaan.

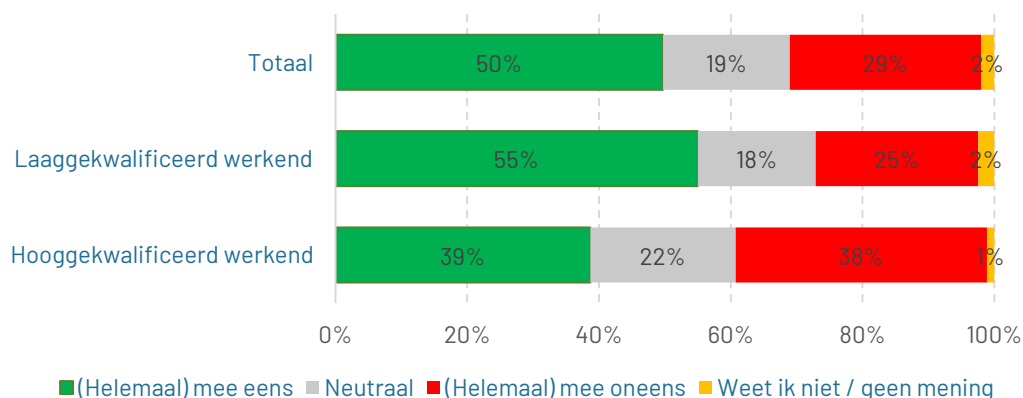


Figuur 6. Gevoel van veiligheid in huidige woonsituatie

Respondenten met een uitzendcontract en degenen die korter in Nederland verblijven, ervaren vaker de eerdergenoemde woonomstandigheden als oorzaak van een verminderde levenskwaliteit. Dit hangt samen met hun feitelijke woonsituatie: de meerderheid van de uitzendkrachten en kortverblijvende arbeidsmigranten woont in kwalitatief minder goede huisvesting (bijv. in een woning samen met andere migranten, in een hotel, op een camping, recreatiepark of vakantiepark). Kijken we naar het type migrant, dan scoren de arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in laaggekwalificeerde banen het laagst in termen van kwaliteit van woonomstandigheden, en de kennismigranten van buiten Europa (VS, Canada, India en de rest van de wereld) het hoogst.

### 8.3 Gewenste woonsituatie

Net als bij de eerste peiling wil de helft van de ondervraagden de huidige woonsituatie liever verruilen voor een andere: dit geldt vaker voor migranten in laaggekwalificeerde banen (55%) dan voor respondenten werkzaam in hooggekwalificeerde banen (39%). De antwoorden van de respondenten in de eerste en de vijfde peiling verschillen nauwelijks.



Figuur 7. Wens om huidige woonsituatie te verruilen voor een andere woonsituatie

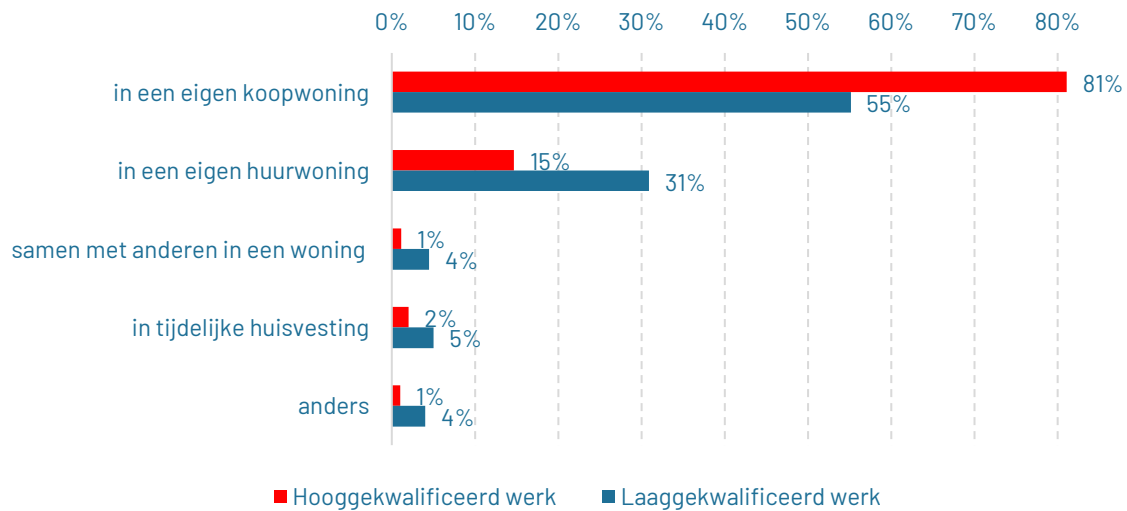
Deze wens hangt vooral samen met de huidige woonsituatie van arbeidsmigranten (zie tabel 26). Vooral de arbeidsmigranten die niet zelfstandig wonen (ze delen woonruimte met anderen of verblijven in tijdelijke huisvesting) hebben de wens hun woonsituatie te veranderen (70%). Dit percentage is ook hoog onder de migranten die een woning huren (58%).

	In een eigen koopwoning/ appartement (N=327)	In een eigen huurwoning (N=399)	In een gedeelde woning (N=168)	In tijdelijke huisvesting (N=168)	Totaal (N=1121)
(Helemaal) mee eens	16%	58%	70%	70%	50%
Neutraal	20%	22%	13%	17%	19%
(Helemaal) mee oneens	61%	20%	11%	11%	29%
Weet ik niet	3%	0%	5%	2%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 26. Wens om huidige woonsituatie te verruilen voor een andere woonsituatie.

Bij de respondenten die een slaapkamer met andere arbeidsmigranten delen, willen drie op de vier anders wonen. Dit geldt in mindere mate voor migranten met een eigen slaapkamer (45%) of degenen die een slaapkamer met hun partner of gezinslid delen (51%).

Gevraagd naar hun ideale woonsituatie denken arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen vooral aan zelfstandig wonen in een eigen koopwoning (81%), terwijl het voor 50% realiteit is (zie tabel 17, pagina 34). Net als in de eerste peiling lopen wens en realiteit uit elkaar, vooral bij de migranten die laaggekwalificeerd werk verrichten (en wel het meest bij die uit Midden- en Oost-Europa). Bij deze groep ziet meer dan de helft een eigen koopwoning als ideale optie en drie op de tien een eigen huurwoning, terwijl 20% in een eigen woning woont en 22% in tijdelijke huisvesting of een gedeelde woning verblijft (zie tabel 17, pagina 34).



Figuur 8. Gewenste woonsituatie in Nederland

Gerelateerd aan de huidige woonsituatie van arbeidsmigranten, blijkt dat:

- de respondenten die over een eigen woning beschikken meestal zeggen dat dit hun ideale woonsituatie is (94%)
- de ondervraagden die een woning huren, het liefst zelfstandig in een koopwoning willen wonen (69%). Voor één op de vier is ook de huidige situatie voldoende.
- de helft van de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen die niet zelfstandig wonen denkt aan een huurwoning (50%) als een gewenste woonsituatie en ongeveer een derde aan een koopwoning. Ongeveer één op de tien vindt de huidige omstandigheden toereikend.



## 9. De arbeidsrelatie en werkomstandigheden

Ten aanzien van de werksituatie van arbeidsmigranten is in de enquête gevraagd naar de contractvorm, werkomstandigheden, tevredenheid over de huidige baan en werkgever en het perspectief op een langere contractduur.

### 9.1 De arbeidsrelatie en contractvorm

Van de geënquêteerde arbeidsmigranten heeft 40% een uitzendcontract, een derde een vaste arbeidsrelatie (een arbeidscontract voor onbepaalde tijd) en 14% een tijdelijk contract. Een klein deel werkt als ZZP'er (5%), heeft een informeel (mondeling) contract (1%) of heeft momenteel geen baan (4%). De steekproef wijkt qua contractvorm van arbeidsmigranten sterk af van de eerste peiling. In het eerdere onderzoek waren er meer respondenten met een vast en tijdelijk arbeidscontract en minder respondenten werkzaam op basis van een uitzendcontract. Er zijn twee mogelijke verklaringen voor dit verschil. Ten eerste, in de vijfde peiling hebben we in een hogere mate arbeidsmigranten bereikt die op basis van een uitzendcontract werken. Ten tweede werd een aangepaste vertaling van de vraag over het type contract in de huidige vragenlijst gebruikt waardoor wellicht meer migranten de juiste contractvorm hebben gekozen.

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
Uitzendcontract	11%	1%	19%	40%	13%	53%
Tijdelijk contract	25%	25%	26%	14%	18%	13%
Vast contract	45%	63%	31%	34%	59%	22%
Ik ben zelfstandige	6%	6%	7%	5%	8%	4%
Informeel contract	1%	0%	2%	0%	0%	1%
Anders	2%	1%	2%	2%	1%	2%
Ik heb geen baan	9%	3%	13%	4%	1%	5%
Wil ik niet zeggen	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 27. Type arbeidscontract

Kijken we naar het specifieke type migrant, dan is er een duidelijk verschil te zien. Bij arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten hebben zes op de tien een vaste aanstelling (vergelijkbaar met de eerste peiling). Hier scoren de respondenten uit West-Europa (61%) en derdelanders (64%) het hoogst. Bij de respondenten die in laaggekwalificeerde banen werkzaam zijn, heeft twee derde een flexibele arbeidsrelatie: 53% werkt via een uitzendbureau en 13% heeft een tijdelijk contract. Het valt op dat migranten in laaggekwalificeerde beroepen uit Midden- en Oost-Europa vaker als uitzendkracht werken (58%) dan derdelanders (36%). Bij die groep werkt wel 24% op basis van een tijdelijk contract.

Ter vergelijking, in 2022 had van alle werkende Nederlanders 56% een vast contract, bijna drie op de tien (28%) een flexibele arbeidsrelatie, 13% was werkzaam als zzp'er en 3% als ondernemer met personeel (CBS). Dit toont aan dat wat betreft de contractvorm vooral de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde beroepen in grote mate afwijken van de Nederlandse bevolking. Onder de migranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren, is het aandeel van degenen met een vaste baan vergelijkbaar met werkende Nederlanders.

In de sectoren: 'transport, distributie en logistiek' (65%), 'landbouw, bosbouw en visserij' (65%) en 'industrie en productie' (53%) werken de meeste arbeidsmigranten op basis van een uitzendcontract. Een vaste aanstelling komt het vaakst voor bij degenen die in de ICT werken (65%).

De contractvorm van arbeidsmigranten is sterk gerelateerd aan de verblijfsduur van arbeidsmigranten (vooral in laaggekwalificeerde banen): hoe langer men in Nederland verblijft, hoe stabielere de werkrelatie. Bij de respondenten in laaggekwalificeerde banen die minder dan 3 jaar in Nederland verblijven, werkt 69% op basis van een uitzendcontract en heeft 6% een vast contract, terwijl van de respondenten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen 35% een uitzendcontract heeft en 37% een vast contract. Bij de migranten in hooggekwalificeerde banen is het verschil kleiner: vier op de tien respondenten die korter dan 3 jaar in Nederland verblijven hebben een vast contract, dit percentage stijgt tot 64% onder de migranten die langer dan 3 jaar geleden hierheen zijn verhuisd.

Analyse van de antwoorden van de arbeidsmigranten leidt tot de volgende conclusies:

- Mannen (43%) werken vaker als uitzendkrachten dan vrouwen (36%).
- Kijken we naar de leeftijd, dan wijken vooral de jongste respondenten (tot 24 jaar) af qua contractvorm (78% werkt op basis van een uitzendcontract).
- De grote meerderheid (84%) van migranten die in tijdelijke huisvesting verblijven is werkzaam op basis van een uitzendcontract, dit geldt nog voor zes op de tien van migranten die in een gedeelde woning wonen. Meer dan de helft van de respondenten die over een eigen woning beschikken en vier op de tien die een woning huren, heeft een vaste werkrelatie.

## 9.2 Tevredenheid over werk en werkgever

Ruim twee derde (66%) van de arbeidsmigranten geeft aan tevreden te zijn over de huidige baan en werkomstandigheden. Uit het onderzoek van TNO (2022) blijkt dat 79% van de werknemers in Nederland tevreden is over hun werk en 77% over de arbeidsomstandigheden. Kijken we naar het soort migranten, dan zijn arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen tevredener over hun werk. Het hoogst scoren de hooggekwalificeerde werkende migranten uit Midden- en Oost-Europa (81%) en kennismigranten van buiten de EU (72%). Arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten, geven aan minder vaak tevreden te zijn (62%), vooral migranten van buiten de EU (54%). In het algemeen is de tevredenheid hoger bij de groep migranten die in een stabielere situatie verkeren: de werknemers met een vaste arbeidsrelatie (73%) en met een eigen woning (72%). Daarentegen zijn uitzendwerkers (60%) en degenen die in tijdelijke huisvesting verblijven (61%) minder tevreden. Het is opvallend dat er geen significante verschillen zijn gevonden qua geslacht en verblijfsduur van de arbeidsmigranten.

Vergeleken met de eerste peiling, blijft de tevredenheid over de huidige baan en de werkomstandigheden op hetzelfde niveau: in 2020/21 zei 68% van de ondervraagde arbeidsmigranten tevreden te zijn over hun baan en werkomstandigheden, in de vijfde peiling 66%. Wel blijken arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen iets minder tevreden te zijn: het tevredenheidspercentage neemt af van 78% in 2020/21 naar 74% in 2022/23.

Net als over werk, zijn twee op de drie van de geënquêteerde migranten tevreden over hun werkgever (68%). Het verschil tussen respondenten die in hooggekwalificeerde en laaggekwalificeerde banen werkzaam zijn is niet significant groot: 72% vs. 66%. Maar als we

kijken naar de gehanteerde 8 typen van migranten, scoren respondenten uit Midden- en Oost-Europa die hooggekwalificeerd werk uitvoeren het hoogst (79%) en respondenten uit West-Europa in laaggekwalificeerde banen het laagst (56%, vanwege een lage N dient enig voorbehoud te worden betracht). Bezien we de contractvorm, dan blijken uitzendkrachten minder tevreden (64%) dan arbeidsmigranten met een vaste of tijdelijke aanstelling (74%). Of de arbeidsmigranten tevreden zijn over hun werkgever heeft nauwelijks met kenmerken zoals geslacht, verblijfsduur en leeftijd te maken.

Wanneer we deze uitkomsten met de bevindingen van de eerste peiling vergelijken, valt op dat alhoewel de algehele tevredenheid op hetzelfde niveau blijft (69%), arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen minder tevreden zijn over hun werkgever dan 2 jaar geleden (een daling van 81% in 2020/21 naar 72% in 2022/23).

### 9.3 Beoordeling van werkomstandigheden

#### **Behandeling door de werkgever**

Ongeveer zeven op de tien van de respondenten (72%) zijn van mening dat ze goed behandeld worden door hun werkgever. Dit komt vaker voor onder de arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen (78%) en degenen met een vaste of tijdelijke arbeidsrelatie (78%). Arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten (69%), uitzendkrachten (65%) en degenen die in tijdelijke huisvesting verblijven, scoren hier iets lager. Bij kenmerken als geslacht, verblijfsduur en leeftijd zijn weinig verschillen te vermelden.

De beoordeling of de respondenten goed behandeld worden door de werkgever, blijft op hetzelfde niveau als in de eerste peiling. Uitgesplitst naar het type migrant, zijn arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen iets minder tevreden: 78% in 2022/23 vs. 84% in 2020/21 en respondenten in laaggekwalificeerde banen iets tevredener: 69% in 2022/23 vs. 65% in 2020/21.

#### **Werken in een veilige situatie**

Een meerderheid van de geënquêteerde arbeidsmigranten (74%) is de mening toegedaan dat hun werkgever zorgt voor een veilige werksituatie voor de werknemers. Dit percentage ligt hoger onder de migranten in hooggekwalificeerde banen (82%), vooral onder kennismigranten van buiten Europa (84%), dan bij de respondenten werkzaam in laaggekwalificeerd werk (72%). Kijken we naar de contractvorm dan geven de uitzendkrachten minder vaak (69%) aan dat hun werkgever zorgt dat ze in een veilige situatie kunnen werken dan degenen met een vaste of tijdelijke aanstelling (meer dan acht op de tien). Er zijn geen significante verschillen gevonden voor wat betreft het geslacht en de verblijfsduur van de arbeidsmigranten.

De beoordeling of de werkgever zorgt voor een veilige werksituatie, blijft op hetzelfde niveau als in de eerste peiling (ook als we kijken naar de antwoorden uitgesplitst naar type migrant).

#### **De mogelijkheid om een cursus Nederlands te volgen bij de werkgever**

Een derde van de ondervraagde arbeidsmigranten heeft de mogelijkheid een cursus Nederlands te volgen bij hun werkgever, 43% geeft aan dat deze mogelijkheid niet bestaat bij hun werkgever. Eén op de vier weet het niet.<sup>16</sup> Werkgevers investeren vaker in de taalontwikkeling van hooggekwalificeerde arbeidsmigranten: bij deze groep geven vier op de tien ondervraagden aan

---

<sup>16</sup> Deze vraag is niet in de eerste peiling gesteld.

de mogelijkheid te hebben een Nederlandse cursus te volgen. Ter vergelijking zegt 29% van de arbeidsmigranten die in laaggekwalificeerde banen werken dat deze mogelijkheid bestaat.

Indien we de beantwoording gedetailleerder bezien valt op dat:

- Mannen (37%) vaker dan vrouwen (29%) de mogelijkheid hebben een cursus Nederlands te volgen via hun werkgever.
- Respondenten met een vaste (37%) of tijdelijke (38%) aanstelling zeggen vaker deze mogelijkheid te hebben dan uitzendkrachten (28%), alhoewel het percentage respondenten dat zegt dat deze mogelijkheid niet bestaat vergelijkbaar is: 42%-45%.
- Bij de respondenten die goed Nederlands spreken komt het vaker voor dat er een cursus Nederlands via de werkgever gevolgd kan worden (37% zegt dat dit kan en 28% niet) vergeleken met degenen die geen Nederlands spreken (29% zegt dat dit kan, 45% niet). Vermoedelijk konden degenen die beter Nederlands beheersen het ook leren dankzij de mogelijkheden die de werkgever biedt.
- Kijken we naar leeftijd, dan hebben degenen tussen 24 en 35 jaar de meeste kans om Nederlands te leren via hun werkgever (38%).

### **Onjuiste of vertraagde loonbetaling**

In de huidige peiling werd arbeidsmigranten gevraagd of het wel eens voorkomt dat ze hun salaris of vakantiegeld niet volledig of te laat betaald krijgen.<sup>17</sup> De meerderheid van de respondenten herkent deze situatie niet (63%), 9% is neutraal en 22% zegt dat dit soms gebeurt. Vrouwen antwoorden iets vaker (67%) dat ze de beschreven situatie niet herkennen (tegen 59% mannen). De arbeidsmigranten die in laaggekwalificeerde beroepen werkzaam zijn, hebben meer kans op problemen met onjuiste of vertraagde loonbetalingen (27% is het eens met de stelling en 57% oneens) dan degenen die in hooggekwalificeerde banen werken (11% is het eens met de stelling en 78% oneens).

Wanneer wordt gekeken naar andere kenmerken van de respondenten valt op dat:

- Uitzendkrachten (32%) vaker dan vaste (12%) of tijdelijke (9%) krachten zeggen dat ze hun salaris of vakantiegeld niet volledig of te laat betaald krijgen.
- Dergelijke situaties komen vaker voor bij kortverblijvende arbeidsmigranten (28%) dan bij degenen die langer dan vijf jaar in Nederland wonen (17%).
- Kijken we naar de woonsituatie dan scoren arbeidsmigranten in tijdelijke huisvesting het hoogst (38% mee eens en 39% oneens met de stelling).
- Tevens hebben degenen die geen Nederlands spreken (25%) meer kans op de onjuiste of onregelmatige loonbetalingen dan ondervraagden die goed Nederlands spreken (16%).

### **Schulden**

Migranten die op basis van een uitzendcontract werken (N=441) is gevraagd of ze schulden bij een uitzendbureau hebben (opgebouwd).<sup>18</sup> Een op de tien zegt dat hij/zij schulden bij een uitzendbureau heeft. Dit geldt vaker voor migranten die minder dan 3 jaar in Nederland verblijven (12%) dan voor degenen die hier langer dan 5 jaar wonen (7%). Het meest komt dit voor bij migranten die voor hun woonsituatie afhankelijk zijn van de werkgever (14%). Qua geslacht zijn er geen verschillen in de beantwoording op de vraag. Gerelateerd aan leeftijd zeggen respondenten jonger dan 25 jaar en tussen 50 en 64 jaar vaker schulden te hebben bij het uitzendbureau, waarvoor zij werken.

<sup>17</sup> Deze vraag is niet in de eerste peiling aan respondenten gesteld.

<sup>18</sup> Deze vraag is niet in de eerste peiling aan respondenten gesteld.





## 9.4 Hulp zoeken bij de problemen met de werkgever

### **Onvrede met de werksituatie kenbaar kunnen maken**

Het percentage migranten dat van mening is dat zij eventuele onvrede met hun werksituatie goed kenbaar kunnen maken aan hun werkgever, is licht toegenomen: van 60% in 2020/21 tot 66% in 2022/23. Bijna één op de vijf is het daar niet mee eens. Kennismigrant (76%) geven vaker aan onvrede kenbaar te kunnen maken aan hun werkgever dan respondenten die in laaggekwalificeerde banen werkzaam zijn (61%). In beide groepen werd een lichte stijging waargenomen.

Met name uitzendkrachten (54%) zien minder vaak duidelijke mogelijkheden eventuele onvrede kenbaar te maken aan hun werkgever ten opzichte van werknemers die een vast of tijdelijk contract hebben (78%). Het percentage respondenten dat zegt dat ze hun werkgever over deze situaties kunnen informeren, is bij degenen die goed Nederlands spreken (78%) of in ieder geval een beetje (71%) hoger dan bij degenen die helemaal geen Nederlands spreken (58%).

### **Kennis van Nederlandse instanties die hulp bieden bij problemen met de werkgever**

In de volgende stelling wilden we nagaan of arbeidsmigranten de weg weten te vinden als ze conflicten ervaren in hun relatie met de werkgever.<sup>19</sup> Uit de beantwoording van de respondenten blijkt dat een derde van de respondenten niet weet welke Nederlandse instanties hen hierbij kunnen helpen en 18% staat er neutraal tegenover. Meer dan vier op de tien respondenten zeggen dergelijke instanties te kennen (44%).

Opmerkelijk is dat respondenten in laaggekwalificeerde banen (48%) vaker dan degenen in hooggekwalificeerd werk (37%) zeggen dat ze de Nederlandse instanties kennen die kunnen helpen bij conflicten met de werkgever. In het algemeen zeggen de arbeidsmigranten afkomstig uit Midden- en Oost-Europese landen vaker dat zij weten waar zij hulp kunnen zoeken: ongeveer de helft is deze mening toegedaan.<sup>20</sup> Tegelijkertijd zijn bijna drie op de tien (27%) van de respondenten uit MOE-landen die laaggekwalificeerd werk verrichten het oneens met de stelling. Dit percentage neemt toe onder de arbeidsmigranten uit West-Europa: bijna de helft van deze groep (ongeacht het uitgevoerde werk) kent geen Nederlandse organisaties, die kunnen helpen bij conflicten op het werk.

Analyse van de antwoorden van de arbeidsmigranten leidt tot de volgende conclusies:

- Goede kennis van de Nederlandse taal helpt arbeidsmigranten hun weg te vinden wanneer ze problemen met hun werkgever ervaren. Bij de respondenten die goed Nederlands spreken, geeft 62% aan te weten welke Nederlandse instanties hen erbij kunnen helpen. Ter vergelijking: 34% van degenen die geen Nederlands spreken heeft dezelfde mening en 38% is ertegen.
- Naarmate mensen langer in Nederland verblijven, hebben ze meer kennis over de mogelijke hulp die zij kunnen krijgen bij werkconflicten: 52% van de respondenten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen, in vergelijking met 37% die minder dan 3 jaar geleden hierheen zijn verhuisd.

<sup>19</sup> Deze vraag werd niet in de eerste peiling aan respondenten gesteld.

<sup>20</sup> Mogelijkerwijs overschat deze groep de eigen kennis; recent onderzoek van I&O Research naar de kennis en het gebruik van het arbeidsrecht geeft aan dat werkenden in preciaire arbeidsverhoudingen de minste kennis bezitten van de eigen rechten, in combinatie met een overschatting van die kennis (Beerepoot et al. 2022). Een andere verklaring kan worden gevonden in de activiteiten van maatschappelijke organisaties en vakbonden, die steeds meer gerichte informatie en hulp bieden in de taal die door migranten wordt gesproken.

- Het soort arbeidscontract maakt een klein verschil in de beantwoording van de respondenten: de migranten met een vast (46%) en tijdelijk (51%) contract geven vaker dan uitzendkrachten (40%) aan, dat zij de Nederlandse instanties kennen die kunnen helpen bij conflicten met de werkgever (maar het verschil is niet significant). Een derde van de respondenten, ongeacht het type contract, is het niet eens met deze stelling.
- Qua geslacht en leeftijd zijn er nauwelijks verschillen.

## 9.5 Werkzekerheid

### *Perspectief op een langere contractperiode*

Op de vraag of de arbeidsmigranten de wens hebben dat hun werkgever meer perspectief op werkzekerheid biedt is de beantwoording van de respondenten in de vijfde peiling nauwelijks veranderd ten opzichte van de eerste peiling (ongeacht het type werk). De helft van de ondervraagde arbeidsmigranten (52%) wil dat hun werkgever hen meer perspectief geeft op een langere contractduur, slechts 9% is het oneens met de stelling. De groep van 20% is neutraal en 19% geeft geen mening. Vooral arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen zouden meer werkzekerheid willen krijgen (61%), wat verband houdt met het grote aantal tijdelijke en uitzendovereenkomsten in deze groep. Dit geldt in mindere mate voor migranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen (34%).

Zoals verwacht, hebben uitzendkrachten (70%) en tijdelijke krachten (69%) de grootste behoefte aan een langere contractduur. Ook een meerderheid van de respondenten die samen met anderen in een gedeelde woning (71%) of in een tijdelijke huisvesting (67%) verblijven en van degenen die geen Nederlands spreken (63%), zou willen dat hun werkgever hen meer perspectief bood op een langere contractduur. Deze behoefte wordt ook door de meerderheid van migranten die kort in Nederland wonen geformuleerd (65%). Gerelateerd aan de leeftijd, geven de respondenten onder 25 jaar een afwijkend antwoord ten opzichte van het gemiddelde, zij antwoorden (met 73%) dat ze een perspectief op langere contractduur zouden willen hebben, terwijl alle andere leeftijdscategorieën in het gemiddelde patroon passen. Bezien we geslacht en de andere leeftijdscategorieën van de respondenten, dan zijn er weinig verschillen in de beantwoording.

## 10. Thuis raken in Nederland

Onderzoek naar integratie van migranten in de Nederlandse samenleving maakt vaak een onderscheid tussen structurele integratie (indicatoren: participatie in onderwijs en arbeid) en sociaal-culturele integratie (indicatoren: contacten met Nederlanders in de directe woonomgeving en in de vrije tijd). Wat betreft de structurele integratie is in deze peiling vooral aandacht besteed aan het werk en de werkomstandigheden van arbeidsmigranten (hoofdstuk 9). De deelname aan onderwijs is grondig onderzocht in de derde peiling van Het Kenniscentrum arbeidsmigranten (Cremers & van den Tillaart, 2022).

Wat betreft de sociaal-culturele integratie is in dit onderzoek ingegaan op (de beoordeling van) de taalvaardigheden van arbeidsmigranten, de mate waarin zij contacten hebben in hun directe omgeving en de mate waarin ze zich aangesloten hebben bij lokale verenigingen. Daarnaast is gekeken naar de houding van migranten ten opzichte van Nederlanders en of ze zich thuis en gewaardeerd voelen in Nederland.

### 10.1 De beheersing van de Nederlandse taal

In het algemeen blijven arbeidsmigranten hun taalvaardigheid op hetzelfde niveau beoordelen als twee jaar geleden (zie tabel 28). Meer dan één op de tien (13%) geeft aan goed Nederlands te spreken, vier op de tien een beetje. Bijna de helft van de arbeidsmigranten (44%) spreekt geen Nederlands, maar de overgrote meerderheid van die groep wil het wel leren. Kijken we naar de beantwoording van de respondenten uitgesplitst naar type migranten dan beoordelen migranten in hooggekwalificeerde banen hun taalvaardigheid iets beter dan in 2020/21. Degenen die laaggekwalificeerd werk verrichten, zeggen iets vaker dan in die eerste peiling geen Nederlands te spreken.

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
Goed	12%	12%	13%	13%	18%	9%
Een beetje	42%	48%	39%	42%	53%	37%
(nog) niet, maar wil ik wel leren <sup>21</sup>	36%	33%	38%	36%	23%	43%
Niet en wil ik ook niet leren	9%	7%	9%	8%	5%	9%
Wil ik niet zeggen	1%	0%	1%	1%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 28. Spreken van de Nederlandse taal

Net als in de eerste peiling is er een patroon te zien. De migranten die hooggekwalificeerd werk verrichten, scoren hoger in de beoordeling van hun eigen taalvaardigheden: slechts 28% zegt helemaal geen Nederlands te spreken, ten opzichte van 52% van migranten in laaggekwalificeerde beroepen. De beste beoordeling van hun taalvaardigheid komt voor bij

<sup>21</sup> In verdere analyses worden de volgende antwoorden: 'Nee, die spreek ik (nog) niet, maar wil ik wel leren' en 'Nee, die spreek ik niet en wil ik ook niet leren' in één categorie 'Nee, ik spreek geen Nederlands' samengevat.

migranten in hooggekwalificeerde banen uit Oost- en West-Europa (EU/EER): 26% en 19% kiest een antwoord 'goed'.

De beoordeling van de eigen taalvaardigheid uitgesplitst naar achtergrondkenmerken toont het volgende:

- Vrouwen (15%) spreken vaker goed Nederlands dan mannen (10%).
- Een aanzienlijk deel van de jongeren onder de 24 jaar (75%) spreekt geen Nederlands. Dit geldt voor ongeveer vier op de tien respondenten in de leeftijdsgroep 25-49 jaar, en voor de helft van de migranten tussen 50-64 jaar.
- De (betere) beheersing van de Nederlandse taal hangt samen met de verblijfsduur: 70% van de arbeidsmigranten die minder dan drie jaar in Nederland wonen, spreekt geen Nederlands ten opzichte van 22% respondenten die meer dan vijf jaar geleden naar Nederland kwamen.
- Van de migranten die in een eigen koopwoning wonen, spreekt 24% goed Nederlands en 56% een beetje. Anderzijds spreekt 82% van de migranten die in een tijdelijke huisvesting verblijven en 65% van de migranten die samen met anderen in een woning of appartement wonen geen Nederlands. Hierbij moet worden opgemerkt dat verblijfsduur en type huisvesting met elkaar samenhangen: twee derde van de respondenten in tijdelijke huisvesting en de helft van de migranten die bij anderen wonen zijn minder dan 3 jaar geleden naar Nederland gekomen.
- 70% van de arbeidsmigranten met een uitzendcontract spreekt geen Nederlands terwijl dit bij migranten met een vast contract voor 23% geldt.

De beheersing van de Nederlandse taal hangt samen met de frequentie van de sociale contacten die respondenten hebben met mensen uit de lokale omgeving of buurt waar ze wonen. In het algemeen: hoe vaker de respondenten in contact komen met mensen uit hun omgeving, hoe beter ze hun taalvaardigheden beoordelen.<sup>22</sup> Bij de groep die zegt vaak contacten te hebben, spreekt 26% van de respondenten goed Nederlands. Bij de respondenten die regelmatig of af en toe in contact komen met hun burens, zegt de helft een beetje Nederlands te spreken. Bijna twee op de drie arbeidsmigranten die nooit contact hebben met mensen uit hun omgeving, spreken geen Nederlands (maar de overgrote meerderheid van die groep zou graag de taal willen leren).

## 10.2 Contact met Nederlanders

### **Frequentie van contacten met mensen uit de directe omgeving of buurt**

De meeste Nederlanders hebben minimaal één keer per week contact met hun burens, al is dit in de afgelopen tien jaar licht gedaald: van 64% in 2012 naar 56% in 2020/21.<sup>23</sup> Voor de arbeidsmigranten ligt dat heel anders. In de huidige peiling zegt 17% van de ondervraagden dat ze vaak contact hebben met bewoners uit hun buurt of omgeving, en 15% geeft aan dit regelmatig te hebben. Bij de helft gebeurt dit af en toe en bij bijna twee op de tien nooit.

Vergeleken met de uitkomsten van de eerste peiling, valt in de vijfde peiling een ander antwoordpatroon op. Uit het onderzoek van 2020/21 kwam naar voren dat de arbeidsmigranten die werkzaam waren in hooggekwalificeerde banen minder contact hadden met hun burens en migranten in laaggekwalificeerde banen meer contact hadden met mensen uit hun omgeving. In de vijfde peiling komt naar voren dat de frequentie van contacten bij migranten in hooggekwalificeerde banen is toegenomen en bij migranten in laaggekwalificeerde beroepen op

<sup>22</sup> Daarbij moet wel worden opgemerkt dat de causaliteit hier twee richtingen in kan gaan: de hogere frequentie van sociale contacten kan ook een gevolg zijn van de betere beheersing van de Nederlandse taal.

<sup>23</sup> [StatLine - Sociale contacten en maatschappelijke participatie \(cbs.nl\)](#)

hetzelfde niveau is gebleven als twee jaar geleden. Mogelijk is de coronapandemie de oorzaak van dit verschil: rond jaarwisseling 2020/21 waren er nog tal van maatregelen van kracht, waardoor contacten met andere mensen moesten worden beperkt. Migranten in hoogopgeleide banen hebben wellicht meer rekening met deze regels gehouden dan migranten in laagopgeleide banen.

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
Vaak	13%	11%	14%	17%	18%	16%
Regelmatig	16%	12%	18%	15%	13%	15%
Af en toe	52%	56%	50%	50%	52%	49%
Nooit	19%	21%	17%	18%	17%	18%
Wil ik niet zeggen	0%	0%	1%	1%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 29. Contact met mensen uit de lokale omgeving of buurt

Arbeidsmigranten die over een eigen woning beschikken lijken meer geworteld te zijn in hun lokale omgeving: 40% heeft vaak of regelmatig contacten met de burens. Bij andere groepen respondenten ligt dit lager (30%). Meest contactarm zijn migranten die in tijdelijke huisvesting of in een gedeelde woning verblijven: één op de vier van deze respondenten geeft aan geen contacten te hebben met mensen uit hun omgeving, terwijl dit slechts bij 9% van degenen met een eigen woning het geval is.

Als vermeld in het vorige hoofdstuk, hangt de beheersing van de Nederlandse taal samen met de frequentie van de sociale contacten die respondenten hebben met mensen in de lokale omgeving. Deze relatie kan ook worden omgekeerd: naarmate migranten beter de Nederlandse taal beheersen, hebben ze meer sociale contacten in hun omgeving. Meer dan de helft van de ondervraagden die goed Nederlands spreken, zegt vaak en regelmatig contacten te hebben met de burens. Bij de groep die geen Nederlands spreekt ligt dit beduidend lager (25%).

Zoals te verwachten, speelt de tijd dat arbeidsmigranten in Nederland verblijven een rol bij het leggen van sociale contacten in de buurt. Het percentage van respondenten die geen contacten hebben met mensen uit hun buurt of omgeving neemt af naarmate respondenten langer in Nederland blijven: van 24% van degenen die minder dan 3 jaar hier wonen, naar 12% van de migranten die langer dan 5 jaar in Nederland verblijven. Bij frequente contacten is het verschil wat kleiner: 14% van de respondenten die in laatste 3 jaar naar Nederland zijn gekomen geeft aan vaak in contact te komen met hun burens ten opzichte van 19% die langer dan 5 jaar hier wonen.

Kijken we naar de toekomstige plannen van migranten om in Nederland te blijven, dan verschilt het antwoordpatroon tussen 'blijvers' en respondenten die willen vertrekken (naar het land van herkomst of naar een ander land). Bij degenen die van plan zijn in Nederland te blijven, heeft 22% vaak contacten met mensen uit hun omgeving en 14% zegt nooit in contact te komen met de burens. Ter vergelijking, bij de respondenten die willen vertrekken, geeft 10% aan frequente contacten te hebben met de mensen uit hun buurt en 23% geen contacten.

In de volgende reeks vragen zijn de respondenten geconfronteerd met enkele stellingen die ingingen op ervaringen van de migranten met de Nederlanders en hun betrokkenheid met de directe omgeving.

Net als twee jaar geleden zegt twee derde van de respondenten (ongeacht het niveau van hun werk) dat ze contacten met andere Nederlanders als positief ervaren, 10% als negatief en 23% is neutraal. Kijken we naar de frequentie van de sociale contacten, dan is er een duidelijk patroon te zien: hoe meer contacten de arbeidsmigranten hebben met mensen uit hun lokale omgeving, hoe vaker ze de contacten met Nederlanders als positief ervaren. Bij de groep die geen sociale contacten in de buurt onderhoudt, beoordeelt de helft de contacten met Nederlanders als positief en 20% als negatief. Anderzijds, bij degenen die vaak contacten hebben met mensen uit hun buurt, zeggen bijna vier op de vijf positieve ervaringen met Nederlanders te hebben en slechts 6% negatieve ervaringen. De beantwoording op de vraag lijkt nauwelijks samen te hangen met kenmerken zoals leeftijd, geslacht, verblijfsduur, woonsituatie en type contract.

Nadere analyse toont aan dat de werkomgeving en de relatie met de werkgever een belangrijke rol spelen bij de beoordeling van eerdere ervaringen met Nederlanders. Van de respondenten die tevreden zijn over hun huidige werkgever, baan of werkomstandigheden, zegt gemiddeld 70% contacten met Nederlanders als positief te ervaren, terwijl bij degenen die ontevreden zijn met bovengenoemde aspecten, de helft positief is over hun contacten met Nederlanders en 20% negatief. Afhankelijk van het feit of arbeidsmigranten hun relatie met hun werkgever veilig vinden (d.w.z. of ze hun onvrede over de werksituatie bij hun werkgever kunnen uiten of dat hun werkgever zorgt voor een veilige werkomgeving) zien we een soortgelijk patroon.

### **Behoefte aan meer contact met autochtone Nederlanders**

Om de behoeften van arbeidsmigranten (met betrekking tot integratie) in kaart te brengen, werd aan respondenten gevraagd of ze meer contact zouden willen hebben met autochtone Nederlanders. De respons van arbeidsmigranten blijft hetzelfde als in de enquête van 2 jaar geleden (ongeacht het soort werk dat ze doen). Bijna zeven op de tien (68%) antwoorden bevestigend op deze vraag, meer dan één vijfde staat hier neutraal tegenover. Qua geslacht, woonsituatie, het type contract of type werk (hoog- of laaggekwalificeerd) zijn er nauwelijks verschillen in de beantwoording van de respondenten te zien. Kijken we naar leeftijd, dan zijn de uitschieters jongeren (onder 24 jaar) – van deze groep wil slechts de helft meer contact. Uit de eerdere analyses blijkt dat bij deze groep vooral economische migratiemotieven een rol spelen: ze zijn meer gericht op het verdienen van geld en terugkeren naar het herkomstland.

Bezien we de verblijfsduur, dan willen zeven op de tien van de respondenten die korter dan 5 jaar in Nederland wonen, meer contact hebben met autochtone Nederlanders. Evenwel ligt dit percentage ook hoog onder degenen die hier langer dan 5 jaar wonen (61%).

Kijken we naar verschillende indicatoren van integratie van arbeidsmigranten in de Nederlandse samenleving, dan zien we het volgende beeld:

- De mensen die geen of een beetje Nederlands spreken, willen meer contacten hebben met de autochtone Nederlanders (gemiddeld 70%) dan degenen die goed de Nederlandse taal beheersen (54%). De eerdere analyse toont dat de laatstgenoemde groep al meer frequent contact heeft met Nederlanders (wat voor een deel aan hun behoeften kan voldoen).
- Als we kijken naar de eerdere contacten die de respondenten met Nederlanders hadden, zijn er kleine verschillen: zowel bij de mensen die vaak contacten met Nederlanders onderhouden (62%) als bij mensen die helemaal geen contacten hebben (69%), wil de meerderheid graag meer contact met autochtone Nederlanders leggen.

- Er is echter een verband tussen hoe migranten deze contacten ervaren en hun behoefte aan frequentere contacten. Van de groep die zegt dat ze eerdere contacten als positief ervaren, wil 78% meer contacten met Nederlanders leggen. Dit percentage ligt met 38% aanzienlijk lager bij degenen die eerdere contacten met andere Nederlanders als negatief ervaren.
- De respondenten die van plan zijn in Nederland te blijven geven beduidend vaker aan behoefte te hebben aan meer contact met Nederlanders (77%) dan degenen die willen vertrekken (minder dan de helft).

Samenvattend is het opmerkelijk dat ook bij de groep van de respondenten die beter geïntegreerd lijkt te zijn, een groot deel sowieso de contacten met de Nederlanders zou willen intensiveren (ten minste de helft). Dit wijst erop dat er andere obstakels zijn die deze contacten kunnen belemmeren.

Een mogelijk obstakel zou de houding van Nederlanders ten opzichte van arbeidsmigranten kunnen zijn, een verschijnsel dat arbeidsmigranten in dit onderzoek opnieuw signaleren. Tegenover 39% van de respondenten die vinden dat Nederlanders voldoende open staan voor arbeidsmigranten vindt 32% dat dit niet het geval is. Vergeleken met de eerste peiling is het aantal migranten dat van mening is dat Nederlanders open staan voor arbeidsmigranten toegenomen (van 30% in 2020/21 naar 39% in 2022/23). Deze toename is vooral te zien bij respondenten die in laaggekwalificeerde banen werken (van 28% in 2020/21 naar 40% in 2022/23).

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
(Helemaal) eens	30%	35%	28%	39%	38%	40%
Neutraal	32%	27%	35%	27%	27%	28%
(Helemaal) oneens	35%	36%	35%	32%	33%	31%
Weet ik niet	2%	3%	2%	2%	3%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 30. Nederlanders staan voldoende open voor arbeidsmigranten

Opmerkelijk is voorts dat hoe langer arbeidsmigranten in Nederland wonen, hoe minder zij overtuigd zijn van de openheid van de Nederlanders. Van de respondenten die hier minder dan 3 jaar wonen, is 48% de mening toegedaan dat ze hier verwelkomd zijn door Nederlanders en 23% is de tegenovergestelde mening toegedaan. Bij de groep die langer dan vijf jaar in Nederland verblijft, zegt slechts 28% dat de Nederlanders voldoende open staan voor de migranten en 38% zegt van niet.

Een belangrijke factor die van invloed is op de beantwoording is de relatie met de werkgever. Van de respondenten die tevreden zijn over hun huidige werkgever, baan of werkomstandigheden, zegt gemiddeld 44% dat Nederlanders open staan voor arbeidsmigranten (hoewel dit percentage nog relatief laag is). Dit verschilt beduidend met degenen die ontevreden zijn over de relatie met de werkgever: meer dan de helft daarvan vindt dat Nederlanders niet voldoende open staan voor de migranten, en slechts 23% stelt dat ze wel voldoende open staan. Ook in het geval dat de arbeidsmigranten de relatie met hun werkgever als veilig ervaren (in die zin dat ze onvrede met



hun werksituatie goed kenbaar kunnen maken aan hun werkgever of dat hun werkgever zorgt voor een veilige werksituatie) zien we een vergelijkbaar patroon.

Of de respondenten zich verwelkomd voelen in Nederland hangt grotendeels af van de frequentie van het contact met Nederlanders. Hoe vaker de respondenten contact hebben met Nederlanders, hoe positiever ze de houding van Nederlanders ten opzichte van arbeidsmigranten beoordelen. Dit geldt voor 28% van degenen die nooit contact hebben met mensen uit hun omgeving en de helft van de ondervraagden die vaak of regelmatig contact hebben. Het grootste verschil is echter afhankelijk van de beoordeling van eerdere ervaringen met Nederlanders. Van de groep die het contact met Nederlanders als positief ervaart, zegt meer dan de helft dat Nederlanders voldoende open staan voor arbeidsmigranten (16% is er tegen). Bij degenen die eerder contact met Nederlanders als negatief ervaren is 84% de mening toegedaan dat Nederlanders niet open staan voor de migranten.

### 10.3 Deelname aan activiteiten van verenigingen

De laatste indicator van sociaal-culturele integratie die wij in deze rapportage gebruiken, is de deelname aan verenigingen (bv. sport-, muziek-, dans- of andere verenigingen/organisaties).

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21	5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Totaal (N=1121)	Hoogkwalifi. (N=354)	Laagkwalifi. (N=738)
<b>Ja;</b>	22%	24%	36%	17%
<i>Sportvereniging</i>	13%	12%	22%	7%
<i>Muziek-, dansvereniging</i>	2%	3%	5%	2%
<i>Andere culturele vereniging</i>	3%	3%	6%	2%
<i>Kerk/religieuze organisatie</i>	4%	3%	5%	2%
<i>Andere vereniging</i>	6%	7%	7%	7%
<b>Nee</b>	78%	75%	63%	82%
<b>Wil ik niet zeggen</b>	0%	1%	1%	1%

Tabel 31. Lidmaatschap van lokale vereniging of organisatie. Meer antwoorden mogelijk.

De overgrote meerderheid van de geënquêteerde migranten (75%) zegt, net als in de eerste peiling, geen lid te zijn van een vereniging of een andere organisatie. Betrekken we de arbeidssituatie van de respondenten in de analyse, dan is een duidelijk verschil te zien. Bij de respondenten in hooggekwalificeerde banen komt het lidmaatschap van een vereniging vaker voor, namelijk 36%, in vergelijking met 17% bij de respondenten die laaggekwalificeerd werk verrichten. Bij de beide groepen gaat het meestal om lidmaatschap van een sportvereniging. Wanneer we deze uitkomsten vergelijken met het CBS-onderzoek onder de Nederlandse bevolking, blijkt dat arbeidsmigranten, net als bij de vorige indicatoren, ook hier lager scoren dan de Nederlandse bevolking. Meer dan de helft van de Nederlanders (54%) neemt deel aan activiteiten van een of meer verenigingen, 46% doet dit nooit.<sup>24</sup>

Kijken we naar verschillende kenmerken van de respondenten, dan blijkt dat uitzendkrachten (slechts 14% is actief lid bij een vereniging), respondenten die in tijdelijke huisvesting verblijven (12%) of in een gedeelde woning (17%) en jongeren onder 24 jaar (7%) onder de negatieve uitschieters vallen. Qua geslacht zijn geen significante verschillen gevonden.

<sup>24</sup> [StatLine - Sociale contacten en maatschappelijke participatie \(cbs.nl\)](#)



Verdere analyse toont aan dat voornamelijk de goede kennis van de Nederlandse taal een factor is die van invloed is op het lidmaatschap van verenigingen: meer dan de helft van de respondenten die goed Nederlands spreken (52%), zegt lid van een vereniging/organisatie te zijn, terwijl bij degenen die geen Nederlands spreken dit percentage lager ligt, namelijk 13%. De duur van het verblijf in Nederland heeft hier minder invloed op; van de kortverblijvende arbeidsmigranten neemt 18% actief deel aan de activiteiten van een vereniging. Dit percentage stijgt tot 27% onder respondenten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen.

## 10.4 Thuis voelen in de lokale gemeenschap en in Nederland

In dit hoofdstuk gaan we in op hoe arbeidsmigranten hun verblijf in Nederland ervaren: of ze zich hier thuis voelen en gewaardeerd voelen door Nederlanders.

### Thuis voelen in Nederland

Van alle respondenten voelt bijna de helft (48%) zich thuis in Nederland en 24% voelt zich duidelijk niet thuis (27% is neutraal tegenover). Het aantal respondenten dat zich thuis voelt is hoger bij arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren (55%) dan bij degenen die in laaggekwalificeerde beroepen werkzaam zijn (46%), maar het percentage dat zich niet thuis voelt blijft bij beide categorieën op hetzelfde niveau. Vergeleken met de enquête van 2020/21 zijn migranten met hooggekwalificeerde banen iets positiever over hun verblijf (een stijging van 49% naar 55% in 2022/23) en ook het verschil in positieve respons tussen migranten met hoog- en laaggekwalificeerde banen is groter geworden (55% vs. 46%).

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
(Helemaal) eens	45%	49%	44%	48%	55%	46%
Neutraal	30%	29%	31%	27%	23%	29%
(Helemaal) oneens	24%	22%	25%	24%	23%	24%
Weet ik niet/geen mening	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 32. Thuis voelen in Nederland

Bezien we het type contract, dan zeggen de arbeidsmigranten met een vast contract iets vaker zich thuis te voelen (52%) dan uitzendkrachten (42%).

Er is voorts een verband met de manier waarop arbeidsmigranten hun werk en werkomstandigheden beleven. De ondervraagden die tevreden zijn over hun huidige baan, werkomstandigheden en werkgever, voelen zich vaker thuis (55%) dan migranten die ontevreden zijn (31%). Van de respondenten die zeggen dat ze goed behandeld worden door hun werkgever, voelt 54% zich thuis terwijl dit percentage lager ligt (30%) bij de arbeidsmigranten die niet goed behandeld worden. Soortgelijke samenhang zien wij bij de respondenten die zeggen dat ze hun onvrede (wel of niet) kenbaar kunnen maken aan hun werkgever.

Betrekken we de huidige woonsituatie van arbeidsmigranten bij de analyse dan valt op dat vooral de arbeidsmigranten die een eigen woning bezitten, zich vaker thuis voelen in Nederland (58%). De respondenten die een woning huren of in onzelfstandige of tijdelijke huisvesting verblijven, scoren hier lager (45%-41% voelen zich thuis en 27% niet thuis). Tevens zijn er duidelijke

verschillen, afhankelijk van de ervaringen die arbeidsmigranten inmiddels in Nederland met huisvesting hebben opgedaan en van de beleving van hun huidige woonsituatie. Naarmate de respondenten tevredener zijn over hun woonsituatie, voelen ze zich meer thuis: dit geldt voor 6 op de 10 van de ondervraagden die tevreden zijn over hun huidige woonsituatie en 32% van de groep die ontevreden is. Ook respondenten die aangeven dat hun huidige woonsituatie bijdraagt aan een gelukkig leven, die zich veilig voelen in hun woonsituatie en voldoende kunnen ontspannen, voelen zich aanmerkelijk vaker thuis in Nederland (gemiddeld 60%). Degenen die deze aspecten van hun woonomstandigheden negatief beoordelen scoren hier lager (29% voelt zich thuis en 40% niet).

Of arbeidsmigranten zich thuis voelen hangt samen met hun integratie in de Nederlandse samenleving (bv. of ze de taal begrijpen, contacten hebben met Nederlanders, zich betrokken voelen in de buurt) maar tevens met wat zij vinden van de houding van Nederlanders tegenover migranten.

Bezien we de sociale contacten van de arbeidsmigranten, dan is een duidelijk patroon te zien. Hoe meer contact respondenten hebben met mensen in hun omgeving, hoe meer ze zich thuis voelen. Van de respondenten die nooit contact hebben met mensen uit hun omgeving voelt 30% zich thuis (en 42% niet). Anderzijds, voelt 69% van degenen die vaak contact onderhouden met hun burens zich thuis (en 10% niet). De kennis van de Nederlandse taal speelt hier eveneens een belangrijke rol. Zeven op de tien van de geënquêteerde migranten die goed Nederlands spreken, zijn in Nederland thuis geraakt (13% niet). Dit geldt in mindere mate voor migranten die geen Nederlands spreken: 43% voelt zich thuis en 29% niet. Betrokkenheid van de migranten bij de buurt hangt ook samen met het thuisgevoel in Nederland. Degenen die zich betrokken bij de buurt voelen, voelen zich meer thuis in Nederland (71%) dan degenen die niet betrokken zijn bij hun omgeving (26%).

### De (juiste) waardering door Nederlanders

De antwoorden op de vraag of de respondenten zich gewaardeerd door Nederlanders voelen, lopen sterk uiteen. Meer dan een derde (37%) voelt zich gewaardeerd tegen 28% niet. Migrant die hooggekwalificeerd werk uitvoeren zijn positiever hierover (47% voelt zich gewaardeerd en 23% niet) dan migranten in laaggekwalificeerde banen (33% tegen 30%). Ten opzichte van 2020/21 geeft een grotere groep kennismigrant aan zich gewaardeerd te voelen door Nederlanders (47% vs. 36% in 2020/21). In deze studie is het verschil significant tussen de respondenten uitgesplitst naar type werk.

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
(Helemaal) eens	32%	36%	30%	37%	47%	33%
Neutraal	36%	38%	35%	34%	30%	36%
(Helemaal) oneens	31%	25%	34%	28%	23%	30%
Weet ik niet/geen mening	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 33. Gevoel van waardering door Nederlanders

Het gevoel van (juiste) waardering door Nederlanders gaat gepaard met de verschillende kenmerken van de werksituatie van de arbeidsmigranten (gepresenteerd in hoofdstuk 9). Betrekken we het type contract, dan scoren respondenten met een vaste of tijdelijke aanstelling hoger (met gemiddeld 45%) dan uitzendkrachten (28%). Of migranten zich in Nederland gerespecteerd en gewaardeerd voelen, hangt voor een groot deel af van hun relatie met hun werkgever. Meer dan de helft (55%) van de respondenten die tevreden zijn over hun baan of werkgever en die zeggen dat ze goed behandeld zijn door de werkgever, die mogelijke onvrede aan deze kenbaar kunnen maken en in een veilige situatie werken, voelt zich gewaardeerd door Nederlandse burgers. Dit geldt slechts voor 15% van de arbeidsmigranten die ontevreden zijn over hun werk, hun werkgever en die in bovengenoemde aspecten van hun werkrelatie zich niet veilig voelen. Van deze respondenten voelt zich 55% niet op juiste waarde geschat en gewaardeerd.

Ook het integratieniveau in de Nederlandse samenleving, het saamhorigheidsgevoel en de betrokkenheid in de buurt hangen samen met het gevoel van de juiste waardering in Nederland. In het algemeen: hoe meer mensen geïntegreerd zijn, hoe meer gewaardeerd zij zich voelen in Nederland. 61% van de arbeidsmigranten die vaak contacten hebben met mensen uit hun omgeving en buurt, 57% van degenen die zich betrokken bij de buurt voelen, 55% van de respondenten die goed Nederlands spreken en de helft van de mensen die contacten met Nederlanders als positief ervaren, voelen zich gewaardeerd door de Nederlandse bevolking, terwijl rond een op de zes zegt niet juist gewaardeerd te zijn. Tegelijkertijd zeggen mensen die niet goed geïntegreerd zijn, aanmerkelijk vaker dat ze zich niet gewaardeerd voelen: dit geldt voor 45% van degenen die nooit contact hebben met mensen uit hun omgeving, 47% van de groep die niet betrokken is bij de buurt of stad waar zij wonen, en vooral voor 76% van degenen die het contact met Nederlanders als negatief ervaren. Ook komt naar voren dat wanneer mensen meer geworteld zijn (ze zich thuis voelen in Nederland) ze zich meer gewaardeerd voelen door Nederlanders.

Opmerkelijk is dat, als we de leeftijd van de respondenten en de duur van hun verblijf in Nederland bezien, weinig verschillen te vinden zijn.



## 11. Blijven of terugkeren

### 11.1 Toekomstperspectief

Van de geënquêteerde arbeidsmigranten wil meer dan de helft (57%) in Nederland blijven. Eén op de vijf (19%) wil terug naar het herkomstland en 7% wil liever naar een ander land vertrekken. De rest (15%) weet nog niet waar hun toekomst ligt. Er is nauwelijks verschil in de beantwoording van de respondenten in de huidige en in de eerste peiling.

	1 <sup>e</sup> peiling 2020/21			5 <sup>e</sup> peiling 2022/23		
	Totaal (N=1634)	Hoog- kwalifi. (N=544)	Laag- kwalifi. (N=1090)	Totaal (N=1121)	Hoog- kwalifi. (N=354)	Laag- kwalifi. (N=738)
Ja, ik wil in Nederland blijven	54%	58%	52%	57%	60%	56%
Nee, ik wil naar mijn land van herkomst	23%	15%	26%	19%	15%	21%
Nee, ik wil naar een ander land	8%	13%	6%	7%	11%	6%
Dat weet ik nog niet	15%	14%	16%	16%	14%	17%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 34. Verwachtingen over langer verblijf in Nederland

Kijken we naar de arbeidspositie van de respondenten (laag vs. hooggekwalificeerd werk), dan valt op dat migranten in laaggekwalificeerde banen die willen vertrekken, vooral voor het herkomstland (21%) kiezen en zelden voor een ander land (6%). Aan de andere kant, willen bijna evenveel kennismigranten naar het land van herkomst terugkeren (15%) als naar een ander land vertrekken (11%). Uit andere onderzoeken blijkt dat deze groep zich vaak ziet als wereldburgers die ook in andere landen een hoge kans hebben een baan te vinden (IG 2022).

Wanneer wordt gekeken naar andere kenmerken van de respondenten (geslacht, leeftijd en de verblijfsduur in Nederland) zien we geen grote verschillen in de beantwoording, op enkele uitzonderingen na. Qua contracttype en woonsituatie geven uitzendkrachten en respondenten die in een gedeelde woning of tijdelijke huisvesting verblijven, een afwijkend antwoord ten opzichte van het gemiddelde: 25% wil naar het herkomstland terugkeren. Daarentegen geven degenen met een eigen woning bezitten (65%) en respondenten met een vast contract (59%) vaker aan in Nederland te willen blijven.

Naar verwachting hangt de beslissing over de toekomstplannen van de ondervraagden samen met hun integratie in de Nederlandse samenleving. Bij degenen met goede kennis van de Nederlandse taal (65%) en zij die vaker sociale contacten met mensen uit hun omgeving onderhouden (74%) ligt het percentage van 'blijvers' hoger dan bij respondenten die geen Nederlands praten (53%) of nooit contacten hebben met mensen uit hun omgeving of buurt (45%).

De beslissing in Nederland te blijven wordt echter vooral bepaald door hoe migranten zich voelen in de samenleving: of ze hier thuis zijn geraakt en of ze zich welkom en gewaardeerd voelen. Bij degenen die zich hier thuis voelen wil 77% in Nederland blijven. Een op de tien is van plan naar het land van herkomst te vertrekken en 3% naar een ander land. Van de respondenten die hier

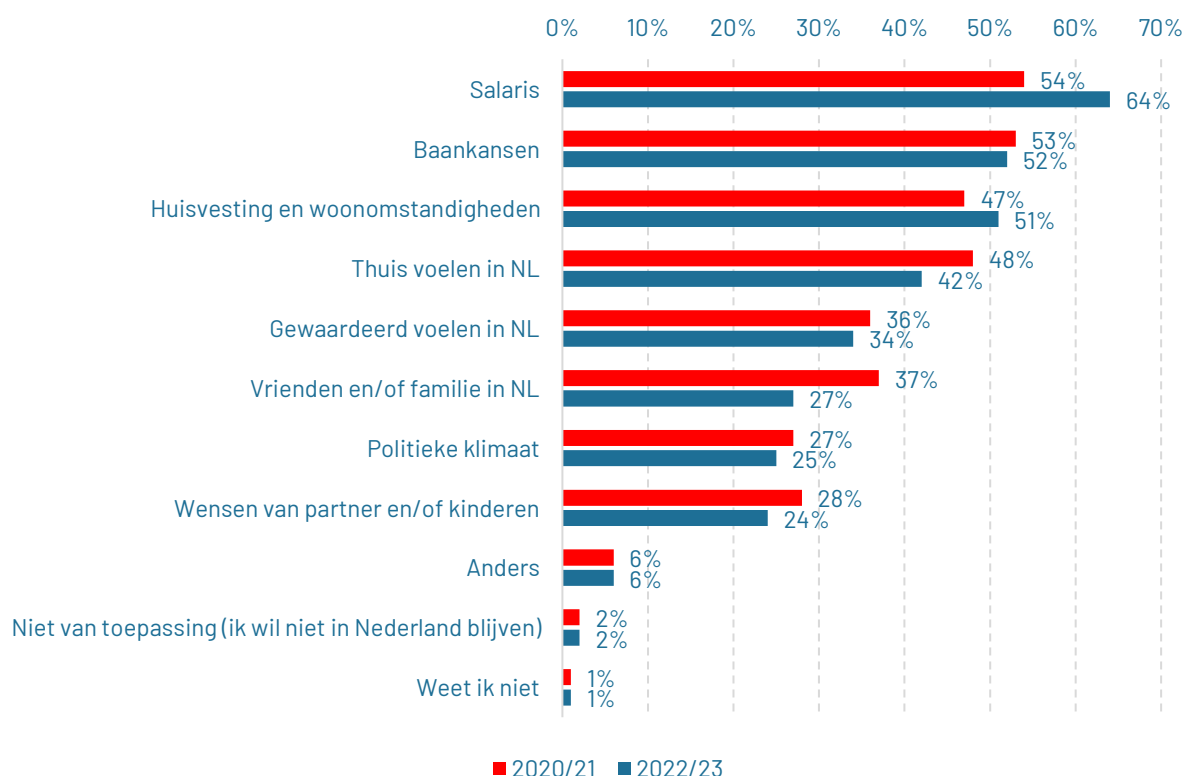
niet echt thuis zijn geraakt, wil slechts 22% in Nederland blijven en meer dan de helft wil vertrekken (37% naar het herkomstland en 25% naar een ander land).

De bereidheid in Nederland te blijven is ook hoger onder respondenten die zich in Nederland welkom en gewaardeerd voelen. Van de arbeidsmigranten die van mening zijn dat Nederlanders voldoende open staan voor arbeidsmigranten wil 71% hier blijven en slechts 17% vertrekken. Bij degenen die vinden dat Nederlanders niet open staan voor migranten wil 37% vertrekken en 43% blijven. Bij de mensen die zich gewaardeerd voelen door Nederlanders wil 74% in Nederland blijven en 15% vertrekken, terwijl bij degenen die zich niet op juiste waarde geschat voelen 39% wil blijven en 41% wil vertrekken.

Tenslotte dragen positieve ervaringen met Nederlanders bij aan de beslissing in Nederland te blijven. Bij degenen die het contact met Nederlanders als positief ervaren, zegt 60% in Nederland te willen blijven terwijl bij degenen die deze contacten als negatief ervaren, dit percentage lager ligt, namelijk op 23%. Van die laatste groep respondenten wil 40% naar het herkomstland terugkeren en 18% naar een ander land vertrekken.

## 11.2 Motivatie in Nederland te blijven of naar herkomstland terug te keren

Vervolgens is de respondenten gevraagd welke factoren hen motiveren in Nederland te blijven en welke overwegingen kunnen leiden tot een terugkeer naar het land van herkomst.



Figuur 9. Overwegingen om in Nederland te blijven. Meerdere antwoorden mogelijk.

De meest genoemde overwegingen om in Nederland te blijven zijn het salaris (64%) gevolgd door de baankansen (52%), daarna de woonomstandigheden (51%) en vervolgens de mate waarin migranten zich thuis (42%) voelen in Nederland. Ook bij het onderzoek van twee jaar geleden waren dit de meest genoemde motieven. Echter, in vergelijking met de vorige peiling wordt in de

vijfde peiling salaris vaker genoemd. Die stijging is vooral te merken bij migranten die in laaggekwalificeerde banen werken (een toename van 55% naar 67%). Kijken we naar de antwoorden van migranten in hooggekwalificeerd werk, dan is een ander antwoordpatroon te zien ten opzichte van de vorige peiling. Twee jaar geleden waren de meest genoemde motieven: zich thuis voelen in Nederland (62%), baankansen (59%) en salaris (53%), terwijl in de huidige peiling salaris (60%) en baankansen (55%) de meest gekozen overwegingen zijn en thuis voelen in Nederland minder vaak wordt genoemd (49%). Bij migranten in laaggekwalificeerde banen, spelen nog steeds dezelfde motieven de belangrijkste rol: salaris, baankansen en huisvesting.

Nadere analyse van de uitkomsten van de vijfde peiling toont dat respondenten consequent salaris en baankansen als twee belangrijkste redenen kiezen om in Nederland te blijven, ongeacht de geanalyseerde afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Enige uitschieters vormen degenen die goed Nederlands spreken; bij deze groep staat thuis raken in Nederland op de eerste plaats (met 45%) gevolgd door werk-gerelateerde argumenten (salaris en baankansen, met 42%), huisvesting (met 35%) en wensen van het gezin (33%). Daarentegen besteden de respondenten die geen Nederlands spreken de grootste aandacht aan salaris (71%), vervolgens aan woonomstandigheden (59%), daarna baankansen (54%) en thuis voelen in Nederland (38%).

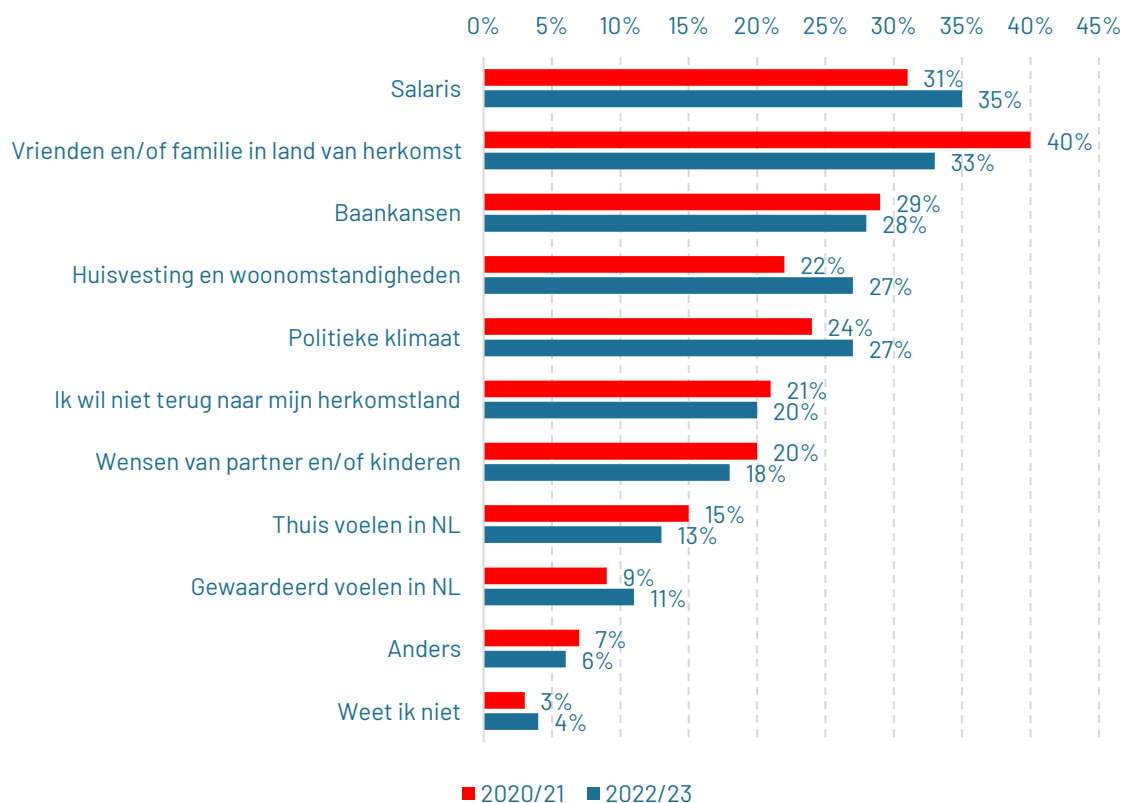
Enkele opvallende verschillen op onderdelen tussen groepen zijn:

- De migranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren, noemen beduidend vaker niet-werkgerelateerde overwegingen (als thuis voelen in Nederland, politieke klimaat, wensen van partner en/of kinderen en vrienden en/of familie in Nederland) dan migranten in laaggekwalificeerde banen.
- In de beantwoording van vrouwen wordt salaris minder vaak aangegeven (61%) dan bij mannen (68%), alhoewel het ook bij vrouwen op de eerste plaats staat. Daarentegen spelen thuis voelen in Nederland (45%) en vrienden en/of familie die hier wonen (30%) een grotere rol bij vrouwen dan bij mannen (38% en 23%).
- Gerelateerd aan de leeftijd geven de respondenten tussen 25 en 49 jaar zich thuis voelen in Nederland vaker aan als een argument om in Nederland te blijven (42%). Bij de jongste leeftijdsgroep speelt het salaris de grootste rol (83%).
- Naarmate respondenten langer in Nederland wonen, noemen ze minder vaak werkgerelateerde overwegingen (salaris, baankansen) en huisvesting. Bij migranten die langer dan 3 jaar in Nederland verblijven, spelen voorts de wensen van partner en/of kinderen een grotere rol (27%).
- In de beantwoording van de respondenten met een vaste aanstelling wegen niet-werkgerelateerde argumenten zwaarder dan bij uitzendkrachten: thuis voelen (48% vs. 34%), het hebben van vrienden/familie in Nederland (32% vs. 21%), de wensen van partner en/of kinderen (28% vs. 18%) en het politiek klimaat (32% vs. 19%).
- Bij de woonsituatie van de respondenten zien we een vergelijkbaar patroon: migranten die zich in stabielere situaties bevinden (over een eigen woning beschikken of een woning huren) noemen vaker niet-werkgerelateerde overwegingen dan degenen die in tijdelijke huisvesting verblijven.

Voor degenen die in Nederland willen blijven zijn, naast werk-gerelateerde motieven, zich thuis voelen in Nederland (45%) en het politiek klimaat (29%) belangrijke argumenten. Bij mensen die naar het herkomstland willen vertrekken zou het salaris (63%) de meest cruciale factor zijn om in Nederland te blijven. De respondenten die naar een ander land willen vertrekken, noemen het

thuis voelen in Nederland aanzienlijk vaker (50%) en salaris iets minder vaak dan gemiddeld (51%) als mogelijke argumenten om in Nederland te blijven.

Vervolgens is aan de respondenten gevraagd wat de belangrijkste overwegingen zouden zijn om terug te gaan naar het land van herkomst (zie Figuur 10). Bij de argumenten om terug te keren naar het herkomstland zijn stijgende lonen in eigen land (35%) en vrienden en/of familie in het herkomstland (33%) het vaakst genoemd. Dit ligt iets anders dan 2 jaar geleden: in het onderzoek van 2020/21 speelden banden met vrienden en familie in het herkomstland een grotere rol. Een daling is vooral te zien in de beantwoording van de migranten in hooggekwalificeerde banen (van 47% naar 37%). Anderzijds noemt deze groep juist vaker huisvesting en woonomstandigheden als motieven om terug te keren naar het herkomstland. Dit strookt met andere resultaten van dit onderzoek: de helft van de migranten in hooggekwalificeerd werk spreekt van negatieve ervaring met huisvesting in Nederland.



Figuur 10. Overwegingen om terug te gaan naar herkomstland. Meerdere antwoorden mogelijk.

Opmerkelijk is dat 20% van de respondenten niet terug wil naar het herkomstland ongeacht alle argumenten. Dit geldt in hogere mate voor kennismigranten (24%) en vooral voor derdelanders (30%). Ook degenen die in stabielere woon- en werksituaties verkeren (met een vast contract en een eigen woning) en die langer in Nederland verblijven, geven vaker aan dat zij onder geen enkele voorwaarde naar hun land willen terugkeren (24%-26%). Naarmate arbeidsmigranten meer geïntegreerd zijn, kiezen ze vaker niet naar hun land terug te keren: dit geldt voor 37% van de respondenten die goed Nederlands spreken en bijna drie op de tien ondervraagden die vaak of regelmatig contact hebben met de mensen uit hun omgeving. Kijken we naar de antwoorden op de vraag naar de toekomstige plannen van arbeidsmigranten, dan valt op dat slechts 30% van de groep die zegt in Nederland te willen blijven, overweegt onder geen beding naar hun land terug

te keren. Dit betekent dat de anderen geneigd kunnen zijn naar hun land van herkomst terug te keren wanneer de (economische, politieke) situatie daar verbetert.

Net als twee jaar geleden zijn de arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren meer geneigd te vertrekken vanwege financiële redenen (salaris 38%). Daarmee geven zij een duidelijk signaal af dat de wervingskracht van een thans hoger salaris in Nederland relatief is: wanneer de economische omstandigheden in het land van herkomst zullen verbeteren, zijn migranten bereid om terug te keren. Andere belangrijke argumenten om terug te keren naar het herkomstland zijn het politiek klimaat (29%), vrienden en familie in het herkomstland (31%) en baankansen (30%). Uit de beantwoording de respondenten werkzaam in hooggekwalificeerde banen springt een argument er duidelijk uit: ze zouden vooral terug willen keren vanwege vrienden en familie in het herkomstland (alhoewel dit antwoord minder vaak dan twee jaar geleden genoemd is – een daling van 47% naar 37%). Op de tweede en derde plaats staan huisvesting (29%) en salaris (28%). Deze groep van migranten noemt significant vaker wensen van het gezin (partner en/of kinderen, 22%) en (niet) thuis raken in Nederland (20%) als argumenten om terug te keren naar het herkomstland.

Er kunnen verschillen geconstateerd worden in de beantwoording van de respondenten, uitgesplitst naar het herkomstland. Bij Midden- en Oost-Europeanen (in laaggekwalificeerde beroepen) is het salaris (42%) een belangrijk punt van overweging om wel of niet naar het herkomstland terug te keren. West-Europeanen werkzaam in hooggekwalificeerde banen en derdelanders noemen op de eerste plaats de banden met vrienden en familie (39%). Het politieke klimaat (42%) scoort vooral onder de Europeanen afkomstig uit de landen die geen lid van de EU of EER zijn (Oekraïne, Rusland, Moldavië).

Evenals bij eerdere analyses spelen bepaalde kenmerken van de respondenten een rol bij het beantwoorden op de vraag naar eventueel vertrek:

- Voor mannen is salaris de belangrijkste overweging (41% tegen 30% vrouwen). Aan de andere kant zijn vrouwen meer geneigd naar het herkomstland terug te keren vanwege hun banden met de familie en vrienden (35%) dan mannen (30%).
- In de beantwoording van de respondenten onder 25 jaar staan vrienden en familie in het land van herkomst op de eerste plaats (met 40%), gevolgd door een hoger salaris (38%).
- Voor uitzendkrachten en respondenten die in tijdelijke huisvesting en gedeelde woning wonen, speelt het salaris een belangrijke rol (meer dan 40%) gevolgd door de banden met familie en vrienden in het herkomstland (meer dan 30%). Bij degenen met een vaste of tijdelijke aanstelling is de volgorde andersom.
- Het is opvallend dat er nauwelijks verschillen zijn gevonden in samenhang met de verblijfsduur van de respondenten. Er kan alleen worden opgemerkt dat het belang van salaris en woonomstandigheden als argumenten voor terugkeer naar het land van herkomst afneemt naarmate het verblijf langer duurt.



## 12. Bronnen

- ABU (2020). *Arbeidsmigranten in Nederland: de cijfers*. <https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers/>
- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. Rijksoverheid, Den Haag.
- Antman, F.M. (2018). *Women and Migration*. IZA, Bonn.
- Avrić, B., Kovács, Z. (2020). *Succesvolle participatie van EU-arbeidsmigranten*. Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht.
- Beerepoot, R., Heuzels, L., Vroom, L., Elshout, M., Elsen, M., Cuelenaere, B. (2022). *Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht*. I&O Research, Amsterdam.
- Berkhout, E., Heyma, A., Volkerink, M., van der Werff, S. (2015). *Attracting and retaining highly skilled migrants in the Netherlands*, CEO, Amsterdam.
- Buers, C., Klaver, J., Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan, Amsterdam.
- Cremers, J. (2022). Inclusief hr-beleid voor arbeidsmigranten hard nodig. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(3), 365-384.
- 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.
- Cremers, J., Sobczyk-Turek, A. (2022). *De aanpak van arbeidsrechtelijke problemen onder arbeidsmigranten*. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Cremers, J., van den Tillaart, H. (2022). *De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen*, Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- De Beer, J. (2020). 'Demografische toekomst van Nederland geschetst', *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 36 (7): 5-7. NIDI.
- Van Dalen, B., van der Haar, M. (2022). *Ondersteuning van EU-arbeidsmigranten in het sociaal domein In gesprek met professionals werkzaam in het brede zorg- en welzijnsveld*. Het PON & Telos.
- Facchini, G., Lodigiani, E. (2014). *Attracting skilled migrants: an overview of recent policy developments in advanced countries*. National Institute Economic Review 229, R3-R21.de Europese Unie (pp. 13-37). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Gijsberts, M., Lubbers, M. (2013). *Nieuw in Nederland. Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen*. Het Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Gijsberts, M., Andriessen, I., Nicolaas, H., Huijnk, W. (2018). *Bouwend aan een toekomst in Nederland*. SCP, Den Haag.
- Heyma, A., Bisschop, P., Biesenbeek, C. (2018). *De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland*. SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam:

Heyma, A., Vervliet, T., (2022). *Arbeidsmigratie in 2030; mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's*, SEO Economisch onderzoek, Amsterdam.

Heyma, A., Vervliet, T., Engelen, M., Meij, M. (2022). *Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten*. SEO, Amsterdam.

IG (2022). *Een onderzoek naar de drijfveren, ervaringen en het toekomstperspectief van kennismigranten in Nederland 2022*, Intelligence Group & Ravecruiement.

Inspectie SZW (2021). *Rapport arbeidsmigranten*. Den Haag: Inspectie SZW.

Jansen Lorkeers, L., 't Hooft, S., Lenkens, M., Wits, E., Nagelhout, G. (2022). *Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities*. Onderzoeksinstituut IVO en Stichting Barka, Den Haag.

Kerti, K. A., Kroon, B., Van Engen, M., Bleijenbergh, I., Freese, C. (2022). *Referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten rond de kwaliteit van het werk in Nederlandse distributiecentra: Een narratieve benadering*. *Gedrag en Organisatie*, 35(4), 455-483.

Könönen, J. (2019). *Becoming a 'labour migrant': Immigration regulations as a frame of reference for migrant employment*. *Work, Employment and Society*, 33(5), 777-793.

McGauran, K., de Haan, E., Scheele, F., Winsemius, F. (2016). *Profiting from dependency. Working conditions of Polish migrant workers in the Netherlands and the role of recruitment agencies*. Fairwork, SOMO, Amsterdam.

Papademetriou, D. (2012). *Internationale migratie, Europa en nabuurschap*. In Holtslag, J., Kremer, M., & Schrijvers (red), *In betere banen. De toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie* (pp. 13-37). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Den Haag.

PBL (2014). *Buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Waar werken en wonen ze en waarom?* Planbureau voor de Leefomgeving, Den Haag.

Rye, J. F., & Andrzejewska, J. (2010). *The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture*. *Journal of Rural Studies*, 26(1), 41-51.

Van Rooijen, M., Kahmann, M., Elferink, J., Avrić B. (2017). *Financiële en sociale zelfredzaamheid van nieuwkomers Een verkenning van het landelijke en lokale beleid 2017*. Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht.

Voivozeanu, A. (2019). *Precarious Posted Migration: The Case of Romanian Construction and Meat-Industry Workers in Germany*. *Central and Eastern European Migration Review*, 8(2), 85-99.

TNO|CBS (2022). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021*. TNO, CBS, Leiden, Heerlen.

### 13. Bijlage

#### ***De situatie van de arbeidsmigranten afkomstig uit de Europese Unie (MOE-landen en West-Europese landen) die onder hun opleidingsniveau werken***

In deze paragraaf schetsen we kort de situatie van de arbeidsmigranten afkomstig uit de Europese Unie (MOE-landen en West-Europese landen) die onder hun opleidingsniveau werken in banen op middelbaar of laag beroepsniveau (N=205). In het algemeen geven deze migranten antwoorden die aansluiten bij het algemene patroon van respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen. In de onderstaande beschrijving geven wij aan, waarin deze groep verschilt.

Ongeveer zeven op de tien van de arbeidsmigranten die in Nederland onder hun opleidingsniveau werken, hebben een uitzendcontract of tijdelijke aanstelling. De meerderheid van de groep bestaat uit vrouwen (61%, terwijl ze 52% van de hele steekproef uitmaken).

De groep van arbeidsmigranten die onder hun opleidingsniveau werkt is vooral om economische redenen naar Nederland gekomen: hoger salaris (50%), ruim aanbod van banen (30%) en problemen met het vinden van een baan in het thuisland (laag aanbod van banen: 29%). Ondanks een hogere of middelbare opleiding, worden andere aspecten om hier te komen werken, zoals het in Nederland zien van ontwikkelingsmogelijkheden voor zichzelf veel minder genoemd (19%). Uit de beantwoording blijkt dat deze respondenten kritischer zijn over hun werk dan totale groep respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen. Alhoewel ze positief zijn over baankansen in Nederland, spreken ze zich bovengemiddeld negatief uit over de werkomstandigheden, het salaris en de arbeidsvoorwaarden. Net als alle migranten werkzaam in laaggekwalificeerde banen is de meerderheid (ruim twee op de drie) tevreden over hun werkgever en werk. Ze willen echter graag meer perspectief op langdurige contracten krijgen (een gevolg van het feit dat het merendeel een tijdelijk of uitzendcontract heeft). Werken onder hun kwalificatieniveau kan ertoe bijdragen dat een aanzienlijk deel van deze migranten zich door Nederlanders niet gewaardeerd voelt (36%, tegen 30% bij alle laaggekwalificeerd werkenden).

De groep arbeidsmigranten die onder hun opleidingsniveau werkt is ook negatiever over hun huisvesting en woonomstandigheden dan de overige arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen. Mogelijkerwijs woonden ze in hun thuisland al in betere woonomstandigheden, terwijl tegenwoordig bijna de helft verblijft in een gedeelde woning of in tijdelijke huisvesting en 37% woont met andere arbeidsmigranten. Bijgevolg zijn ze meer afhankelijk in hun woonsituatie van hun werkgever (een op de drie moet de woning verlaten als zij/hij de baan kwijtraakt). Vaker dan andere lijken ze ontevreden te zijn met hun woonsituatie: ze beoordelen de impact ervan negatiever op de kwaliteit van hun leven (gelukkig leven, gelegenheid om te ontspannen na een dag werken).

Evenals bij andere migranten in laaggekwalificeerde banen wil meer dan de helft in Nederland blijven en een op de vier terugkeren naar het herkomstland (vertrekken naar een ander land wordt minder vaak genoemd). Gevraagd naar de belangrijkste overwegingen om in Nederland te blijven, noemen ze vooral werk-gerelateerde argumenten (als salaris of baankansen) en ook huisvesting. Bovendien speelt bij deze groep de mate waarin zij zich welkom en gewaardeerd voelen in Nederland een bovengemiddeld belangrijke rol (van deze groep voelt zich 36% niet op de juiste waarde geschat en gewaardeerd door Nederlanders). Anderzijds geven migranten die onder hun niveau werken vaker dan anderen aan te willen terugkeren als de economische

situatie in hun land verbetert (het gaat dan vooral om een hoger salaris en betere baankansen, alhoewel de band met familie en vrienden die daar wonen ook belangrijk zijn).

Samenvattend, deze groep migranten wordt voornamelijk gemotiveerd door economische overwegingen bij het besluit te emigreren en (eventueel) terug te keren naar het herkomstland. Vanwege de hogere lonen in Nederland zijn zij bereid onder hun kwalificaties te werken. Echter erkennen ze de kosten die deze situatie met zich meebrengt (bv. zoals een slechtere woonsituatie die bijdraagt aan een lagere levenskwaliteit). Tegelijkertijd voelt een aanzienlijk deel van deze mensen zich niet gewaardeerd door Nederlanders. Hun potentieel wordt niet ten volle benut en tegelijkertijd hebben ze weinig mogelijkheden Nederlands te leren (op het werk en in contact met Nederlanders). Dit kan het voor hen moeilijk maken zich om te scholen of een baan te vinden die aansluit bij hun kwalificaties. Op lange termijn kan dit bijdragen tot toenemende frustratie, een lagere arbeidsproductiviteit of een besluit om naar het eigen land terug te keren.