



Het Kenniscentrum
ARBEIDSMIGRANTEN

Hoe zorgen Nederlandse werkgevers voor arbeidsmigranten?

Diagnose van goed werkgeverschap onder arbeidsmigranten.

De resultaten van het 7^e arbeidsmigrantenpanel



Hoe zorgen Nederlandse werkgevers voor arbeidsmigranten?

**Diagnose van goed werkgeverschap onder arbeidsmigranten.
De resultaten van het 7^e arbeidsmigrantenpanel**

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Anna Sobczyk-Turek en Jan Cremers (Tilburg University),
gebaseerd op het onderzoek van IPSOS I&O, Juni 2024



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Samenvatting	5
2.1. Bevindingen	5
2.2. Aanbevelingen	9
3. Verantwoording en werkwijze	13
3.1. Doel van het onderzoek	13
3.2. Dataverzameling	16
3.3. Responssamenstelling	17
4. Enkele bevindingen uit de literatuur	20
5. De kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten	24
6. Goed werkgeverschap	31
6.1. Veiligheid en gezondheid	31
6.2. Welzijn en het evenwicht tussen werk- en privéleven	35
6.3. Ontwikkelmogelijkheden	39
6.4. Communicatie en inspraak	43
6.5. Werkzekerheid en beloning	47
6.6. Tevredenheid	50
6.6.1. Tevredenheid met verschillende aspecten van het werk in Nederland	50
6.6.2. Mate van goed werkgeverschap en tevredenheid met het werk	53
7. Werkprestaties	56
8. Bronnen	59

1. Inleiding

In Nederland vervullen arbeidsmigranten een belangrijke taak in verschillende sectoren, variërend van de landbouw, tuinbouw, logistieke sector tot de gezondheidszorg en IT. Deze groep werknemers draagt bij aan de economische groei en diversiteit van ons land. Echter, ondanks die waardevolle bijdrage, worden arbeidsmigranten vaak geconfronteerd met misstanden op de werkvloer, slechte werk-, leef- en woonomstandigheden en soms uitbuiting. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten streeft ernaar beleidsmakers en uitvoering, werkgevers en werknemers en het brede publiek te voorzien van betrouwbare en waardevolle informatie over de situatie en ervaringen van arbeidsmigranten in Nederland door middel van onderzoek, publicaties en expertmeetings. Op die manier willen we werken aan een verbetering van de situatie van deze groep mensen in Nederland.

In dat kader leggen we u het nieuwste, en 7e rapport voor van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten over de stand van goed werkgeverschap onder arbeidsmigranten in Nederland. Door middel van een online survey geven we inzicht in de ervaringen, uitdagingen en behoeften van arbeidsmigranten in hun werkrelaties. Het doel is concrete aanbevelingen te formuleren die kunnen bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het welzijn van arbeidsmigranten, en tegelijkertijd de belangen van de Nederlandse economie en samenleving te dienen.

Dit rapport is opgesteld door Anna Sobczyk-Turek en Jan Cremers (Tilburg University). Tevens heeft Tesseltje de Lange (Radboud Universiteit) waardevolle bijdragen aan deze publicatie geleverd.

De studie is gebaseerd op de resultaten van vragenlijstonderzoek uitgevoerd in november en december 2023 door Ipsos I&O. De vragenlijst werd ingezet via het onderzoekspanel *Share my Voice*; een panel voor en door kennis- en arbeidsmigranten in Nederland. Om een hoge respons voor de enquête te bereiken, werd de informatie over het onderzoek breed verspreid via 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 962 respondenten ingevuld. Toch willen we de beperkingen in de interpretatie van de resultaten benadrukken. Dit type onlineonderzoek enerzijds en de moeilijk bereikbare doelgroep anderzijds, maken dat de peiling geen volledig representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland verschaft. Desalniettemin maakt de omvang van de steekproef het mogelijk afzonderlijke categorieën migranten te analyseren en te vergelijken.

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 hoofdstuk 5 beschrijven we enkele demografische en sociaaleconomische kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten. Vervolgens presenteren we uitkomsten van het onderzoek met betrekking tot goed werkgeverschap en tevredenheid van arbeidsmigranten met verschillende aspecten van hun baan (hoofdstuk 6) en de werkprestaties van de arbeidsmigranten (hoofdstuk 7).

2. Samenvatting

Deze studie geeft inzicht in de stand van goed werkgeverschap voor arbeidsmigranten in Nederland. We onderzochten hoe arbeidsmigranten de arbeidsomstandigheden en het HR-beleid van hun werkgevers ervaren en in hoeverre deze overeenkomen met hun verwachtingen in een baan. De analyse richtte zich op de mate waarin het type dienstverband van invloed is op de ervaren arbeidsomstandigheden en het HR-beleid ten aanzien van arbeidsmigranten. Met andere woorden, krijgen bijvoorbeeld arbeidsmigranten die via uitzendbureaus werken een vergelijkbaar HR-beleid en zorg voor hun welzijn als werknemers met een direct dienstverband bij werkgevers? We keken ook of er verschillen zijn tussen arbeidsmigranten met betrekking tot het type werk (hoog- of laaggekwalificeerd) dat ze in Nederland verrichten. Om deze vragen te beantwoorden hebben we verschillende aspecten van HR-beleid onder de loep genomen, zoals: gezondheid en veiligheid op de werkvloer, ontwikkel- en carrièremogelijkheden, welzijn en balans tussen werk en privé, communicatie, betrokkenheid bij besluitvorming, evenals eerlijke beloning en werkzekerheid. De online vragenlijst werd door 962 migranten ingevuld, waarvan 321 werken op basis van een uitzendcontract (33%), 631 zijn rechtstreeks (tijdelijk of permanent) in dienst bij een werkgever (66%) en 10 heeft een andere type contract (1%). Bijna 40% van de respondenten is werkzaam in hooggekwalificeerde banen en ongeveer 60% werkt in laaggekwalificeerde banen (waarvan twee op de drie een flexibele arbeidsrelatie hebben: een uitzendcontract of een tijdelijke aanstelling bij een werkgever)¹.

2.1. Bevindingen

Algemene bevindingen

- De studie toont aan dat er een tweedeling bestaat in het HR-beleid dat bedrijven toepassen op verschillende (sub)groepen migranten. In het algemeen, blijkt dat respondenten met een direct dienstverband en vooral werkzaam in hooggekwalificeerde banen een gunstiger HR-beleid en betere werkomstandigheden ervaren dan respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen en via uitzendbureaus. De grootste verschillen doen zich voor bij flexibele werktijden (mogelijkheid om eigen werktijden te bepalen, thuiswerken, goed evenwicht tussen werk en privéleven), ontwikkelmogelijkheden (regelmatige gesprekken met de werkgever en aangeboden trainingen/cursussen), werkzekerheid en beloning.
- Tegelijkertijd bestaat er een significante discrepantie tussen het ervaren HR-beleid van werkgevers met betrekking tot goed werkgeverschap en de verwachtingen van de ondervraagde arbeidsmigranten ten aanzien van hun werkomstandigheden. Deze kloof is het grootst bij uitzendkrachten en respondenten die in laagbetaalde en laaggekwalificeerde banen werken en geldt ook voor de meeste aspecten van werk die we in de enquête hebben behandeld, waaronder werkzekerheid en beloning, ontwikkelmogelijkheden, communicatie en inspraak, welzijn en de balans tussen werk en privéleven. Met betrekking tot het bevorderen van gezonde en veilige werkomgeving

¹ De samenstelling van de steekproef laat zien dat de respondenten in gunstigere arbeidsmarktsituaties (in hooggekwalificeerde banen en/of met een vast contract) oververtegenwoordigd zijn in het onderzoek, terwijl sprake is van een (te) bescheiden deelname van respondenten werkzaam bij uitzendbureaus, mannen en de jongere leeftijdscategorieën. Hierdoor geeft het onderzoek geen (volledig) representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland, het biedt wel de mogelijkheid verschillende (sub)groepen van migranten onderling te vergelijken.

lijken de verwachtingen in (iets) grotere mate te zijn vervuld (met uitzondering van het aanbod van preventieve gezondheidscontroles).

- Hoewel arbeidsmigranten met een direct dienstverband en vooral hooggekwalificeerd werkenden veel gunstigere werkomstandigheden ervaren en meer zorg krijgen van de werkgevers, zijn hun verwachtingen ook aanzienlijk hoger. Dit vooral als het gaat over de loopbaanbegeleiding, mogelijkheden tot promotie, communicatie, inspraak, werkzekerheid en beloning. Dit geeft aan dat er ook mogelijkheden zijn voor verbetering en nauwere afstemming op de behoeften van deze specifieke groep. Anderzijds wordt er relatief goed gezorgd voor flexibele werktijden en verlof, regelmatig contact met leidinggevenden en aanbieden van voorlichting en hulpmiddelen om veilig te kunnen werken.

Gezondheid en veiligheid op het werk

- Het is veelzeggend dat het voor uitzendkrachten en migranten in laaggekwalificeerde banen bijzonder belangrijk is dat de werkgever zorgdraagt voor hun gezondheid en veiligheid op het werk. Het is ook opmerkelijk dat dit het enige terrein is waarop deze groepen hogere verwachtingen hebben van hun werkgever dan de overige respondenten. Waarschijnlijk komt dit door de aard van het werk dat ze doen. Uitzendkrachten werken vaak in zogenaamde 3D-beroepen (volgens de International Labour Organisation 'dirty, dangerous, demanding jobs') die een negatief effect kunnen hebben op hun gezondheid en arbeidsgeschiktheid. Informatie over veilig werken, goed geregelde werktijden, beschikbaarheid van persoonlijke beschermingsmiddelen en preventieve controles zijn bijzonder belangrijk voor hen. Hoewel meer dan 60% van de uitzendkrachten aangeeft dat de materiële werkgever (de inlener) zijn verantwoordelijkheid in dit opzicht nakomt, zijn er nog steeds tekortkomingen, met name wat betreft de beschikbaarheid van de nodige beschermingsmiddelen en in het bijzonder preventieve gezondheidscontroles. Als gevolg van de driehoeksrelatie tussen uitzendkracht-uitzendbureau-inlener zijn de rol en de verplichtingen van uitzendbureaus apart te benoemen. Uitzendorganisaties hebben bij de inzet van uitzendkrachten bij inlenende werkgevers een informatieve en controlerende functie als het gaat om een veilige werkomgeving, en volgens de enquête vervult ruim de helft van hen deze taak. Alhoewel de genoemde punten vaak van minder belang zijn voor respondenten in een direct dienstverband en in hooggekwalificeerde banen, bieden hun werkgevers vaker hulpmiddelen en gezondheidscontroles aan.
- Opmerkelijk is dat onder uitzendkrachten vooral vrouwen en degenen die langer in Nederland wonen (meer dan 5 jaar) het minst beschikken over de mogelijkheid van preventieve gezondheidscontroles, respectievelijk 13% en 11%.

Welzijn en het evenwicht tussen werk en privé²

- Vergeleken met werkende Nederlanders, ervaren arbeidsmigranten (en vooral uitzendkrachten en respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen) een grotere disbalans tussen werk en privé. Bijna 4 op de 10 ondervraagde uitzendkrachten zeggen geen mogelijkheden te hebben het privéleven goed te combineren met hun werk, terwijl volgens NEA slechts 7% van de werkende Nederlanders in 2022 aangaf een werk-privé disbalans te ervaren (TNO/CBS 2023).

² De meeste aspecten die hier worden genoemd, hebben betrekking op de feitelijke werkplek, waar de voorwaarden worden vastgelegd door de inlener, zoals de mogelijkheid eigen werktijden te bepalen.

- Aspecten zoals de mogelijkheid om werk en privéleven goed te (kunnen) combineren en de mogelijkheid (zorg)verlof op te nemen zijn voor alle (sub)groepen migranten bijna even belangrijk (tussen 8 en 9 op de 10 van de respondenten vinden dit van belang), maar de arbeidsmigranten met een direct dienstverband worden in dit opzicht meer mogelijkheden aangeboden door de werkgever (ongeveer 6 op de 10) in vergelijking met uitzendkrachten (ongeveer 4 op de 10). Overige aspecten, zoals de mogelijkheid thuis te werken en zelf werktijden te bepalen, zijn voor uitzendkrachten beduidend minder belangrijk (40% en 68%) en worden tegelijkertijd minder vaak aangeboden door de inlener (15% en 31%). Dit vloeit waarschijnlijk voort uit het type (uitzend)werk, dat in een werksituatie uitgevoerd moet worden (in kassen, distributiecentra, slachthuizen of fabrieken) waarbij het voor werkgevers soms ook lastiger is mogelijkheden voor flexibelere voorwaarden te scheppen. Kijken we naar de grootste afwijkingen van de verwachtingen, dan geldt dat in beide groepen (direct dienstverband en uitzendwerk) de mogelijkheid van een goede balans tussen werk en privé en de mogelijkheid verlof op te nemen van groot belang zijn, maar voor de uitzendkrachten is de kloof tussen verwachtingen en mogelijkheden veel groter.

Ontwikkelmogelijkheden

- De ontwikkelmogelijkheden aangeboden aan de respondenten door hun werkgevers zijn gunstiger voor arbeidsmigranten met een direct dienstverband bij de werkgever en werkzaam in hooggekwalificeerde werk dan voor uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkenden. Tegelijkertijd zijn de verwachtingen van alle groepen veel groter dan de realiteit, wat waarschijnlijk bijdraagt aan de lage tevredenheid van de respondenten over dit aspect van hun werk (slechts een derde is erover tevreden en bijna 4 op de 10 is ontevreden). De meerderheid van arbeidsmigranten direct in dienst (ongeveer 60%) krijgt een goede inwerking van de werkgever, voert regelmatige gesprekken met de leidinggevende en kan de vaardigheden verhogen door middel van trainingen of cursussen. Minder mogelijkheden bestaan hier voor de loopbaanbegeleiding en de promotie (ongeveer 40% van de respondenten geven dit aan). Dit zijn ook de aspecten die het meest afwijken van de prioriteiten van de migranten met een direct dienstverband. Bij respondenten met een uitzendcontract en in laaggekwalificeerde banen is de kloof tussen de verwachtingen en alle aangeboden ontwikkel- en carrière mogelijkheden nog groter, vooral als het gaat over de mogelijkheid trainingen en cursussen te volgen (bij de inlener en uitzendbureau), loopbaanbegeleiding en promotie (bij de inlener).
- Met name respondenten die onder hun opleidingsniveau werken geven vaker aan dat ze weinig mogelijkheid hebben tot regelmatig contact met leidinggevenden, trainingen of cursussen aangeboden door de werkgever, loopbaanbegeleiding en promotie. Meer dan de helft van deze groep zegt dat deze mogelijkheden niet bestaan bij hun werkgever. Dit is een gemiste kans om hun potentieel beter te benutten en in te spelen op de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Communicatie, inspraak bij de besluitvorming

- Verschillende aspecten van HR-beleid rond (veilige) communicatie, inspraak bij de besluitvorming en gelijke behandeling zijn van groter belang voor arbeidsmigranten met een stabielere arbeidsmarktpositie. Van de hooggekwalificeerden en respondenten met een direct dienstverband vinden tenminste 9 op de 10 dit van belang, in vergelijking met 8 op de 10 van de uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkenden.

- Tussen deze groepen bestaat ook een verschil bij de beleving van de HR-activiteiten van de werkgever. De meerderheid van de respondenten direct in dienst en/of werkzaam in hooggekwalificeerde werk zegt goed geïnformeerd te worden, veilige communicatie met leidinggevendenden te ervaren, en gelijke behandeling te krijgen (rond 60%). Dit komt minder vaak voor in het HR-beleid bij zowel inleners als uitzendbureaus ten aanzien van uitzendkrachten en mensen in laaggekwalificeerde banen (tussen één derde tot de helft).
- Betrokkenheid bij de besluitvorming over werk-gerelateerde zaken scoort in alle groepen vrij laag. Negatieve uitschieters zijn hier opnieuw uitzendkrachten (een op de drie geeft aan betrokken te worden bij de besluitvorming en 40% niet).
- Een op de drie respondenten melden oneerlijke behandeling op de werkvloer. Bij uitzendkrachten wordt het oordeel na verloop van tijd nog negatiever: bijna de helft van de ondervraagde uitzendkrachten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen, zegt niet gelijk behandeld te worden zowel bij de inlener als door het uitzendbureau. Een vergelijkbaar patroon is te zien met betrekking tot de werksfeer en het informatieve beleid van uitzendbureau: lang verblijvende uitzendkrachten zeggen minder vaak goed geïnformeerd te worden over belangrijke ontwikkelingen in de organisatie en voelen zich minder veilig om over problemen te praten met een contactpersoon.
- De grootste discrepantie betreft de betrokkenheid bij de besluitvorming over het uitgevoerde werk en, in het geval van laaggekwalificeerde werkenden en uitzendkrachten, de gelijke behandeling en een veilige sfeer die het uiten van een afwijkende mening mogelijk maakt of stimuleert.

Werkzekerheid en de beloning

- Zowel een fatsoenlijk loon als baanzekerheid zijn voor de meeste migranten erg belangrijk, waarbij degenen die rechtstreeks in dienst zijn en hooggekwalificeerde werkenden nog meer nadruk op deze factoren leggen (rond 95%) dan uitzendkrachten (ongeveer 85%). Tegelijkertijd is de kloof tussen de verwachtingen en de feitelijke arbeidsvoorwaarden erg groot, vooral voor de uitzendkrachten.
- Respondenten in laaggekwalificeerde banen en/of met een uitzendcontract geven aan met zeer ongunstige omstandigheden te worden geconfronteerd. Ruim een derde heeft het gevoel dat hun werkgevers hen eerlijk betalen voor het werk dat ze doen en dat ze met het loon dat ze krijgen fatsoenlijk kunnen leven. Zij ervaren een hoge mate van baanonzekerheid, iets dat tevens geldt voor degenen met een tijdelijk contract bij een directe werkgever.
- Het is opmerkelijk dat de situatie van uitzendkrachten die hier al langer wonen niet beter wordt. Respondenten met een uitzendcontract die al meer dan vijf jaar in Nederland wonen, hebben een vergelijkbaar oordeel over baanzekerheid en zijn zelfs negatiever over het loon dat ze ontvangen dan uitzendkrachten die recenter zijn aangekomen.

Tevredenheid

- Hooggekwalificeerde werkenden en degenen met een direct dienstverband zijn het meest tevreden over de werktijden, verlofregelingen en maatregelen rond gezond en veilig werken (tussen 60% en 70% is ermee tevreden) en het minst over ontwikkelmogelijkheden en inspraak bij de besluitvorming (minder dan de helft). Laaggekwalificeerd werkenden, uitzendkrachten en respondenten die onder hun opleidingsniveau werken, zijn over het algemeen minder tevreden over alle aspecten van

hun baan. Het minst positief beoordelen ze de ontwikkelmogelijkheden, de inspraak bij de besluitvorming en de beloning – slechts één op de drie is ermee tevreden.

- De tevredenheid van arbeidsmigranten met bepaalde aspecten van het werk neemt toe naarmate werkgevers meer investeren in een goed HR-beleid. Dit patroon komt naar voren bij alle onderzochte aspecten en betreft een gezonde en veilige werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden, inclusieve communicatie en gelijke behandeling, werkzekerheid en beloning, evenals passende werktijden en verlofregelingen die van invloed zijn op het welzijn van de werknemers.

Werkprestaties

- De meerderheid van de respondenten beoordeelde hun prestaties positief, vooral op het gebied van teamwerk (zorgen voor een goede werksfeer, collega's ondersteunen bij hun taken) en bij het uitvoeren van eigen taken. Bijna 80% van de respondenten gaf aan in de afgelopen 3 maanden vaak of regelmatig in te hebben gezet voor een goede werksfeer en taken op tijd te hebben afgerond en 60% hielp hun collega's met dezelfde regelmaat met nieuwe of veranderende taken. Het kwam minder vaak voor dat respondenten buiten werktijd positief spraken over hun huidige werkplek of suggesties deden om de manier van werken te verbeteren, waarbij vooral migranten in laaggekwalificeerde banen en uitzendkrachten minder proactief hun suggesties doorgaven). Uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, verblijfsduur, type werk of arbeidsmarktpositie zijn er geen significante verschillen gevonden in de beantwoording van de respondenten voor de meeste vragen. Verdere analyse is echter noodzakelijk om de relatie tussen HR-beleid en werknemersprestaties te onderzoeken³.

2.2. Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van het onderzoek formuleren wij de volgende aanbevelingen voor een verbetering van het HR-beleid. Via die weg kunnen arbeidsmigranten meer als gelijkwaardige werknemers worden behandeld, fatsoenlijke omstandigheden krijgen om in Nederland te werken en gewaardeerd worden om hun bijdrage aan de economie.

De aanbevelingen zijn in eerste instantie gericht aan werkgevers. Wij vragen ook in wet- en regelgeving, uitvoering en handhaving de verwezenlijking van deze aanbevelingen te stimuleren.

1. Goed werkgeverschap voor arbeidsmigranten moet actief opgepakt worden door werkgevers, met name ook door uitzendorganisaties en inleners.

De resultaten van de studie tonen een flinke discrepantie aan tussen de verwachtingen van arbeidsmigranten bij een baan en hun feitelijke werkomstandigheden in Nederland. Hoewel dit voor alle bevraagde werknemers geldt, verdienen migranten in laaggekwalificeerde banen en/of in dienst van uitzendbureaus speciale aandacht (zowel bij het uitzendbureau als bij het inlenende bedrijf). Bij deze groep is de kloof het grootst. Ondanks het harde werken en hun bijdrage aan de Nederlandse economie op vele fronten ervaren arbeidsmigranten aan de onderkant van de arbeidsmarkt onvoldoende zorg, lage werkzekerheid en tegelijkertijd een gebrek aan kansen om door te groeien naar een betere baan. Tegen de achtergrond van de huidige discussies over het

³ Medio 2024 zullen onder begeleiding van Brigitte Kroon (Tilburg Universiteit, het departement Human Resource Studies) wetenschappelijke studies worden gepubliceerd van HR-studenten die op basis van de data van deze peiling, masterscripties voorbereiden.

(toekomstige) migratiebeleid, willen we, mede op basis van de resultaten van dit onderzoek, werkgevers aanbevelen meer gebruik te maken van de arbeidskrachten die in Nederland zijn door in hen te investeren, hen te ontwikkelen en hen fatsoenlijk arbeidsomstandigheden te bieden.

2. Stimuleer meer ontwikkelmogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid van arbeidsmigranten.

Arbeidsmigranten in ons onderzoek zijn het minst tevreden over de ontwikkelmogelijkheden aangeboden door werkgevers. Daarom pleiten we hier voor een brede aanpak: niet alleen de mogelijkheid deel te nemen aan cursussen en trainingen die de kwalificaties van de migranten verbeteren, maar ook andere elementen inzetten die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van deze groep werknemers. Daarbij hoort een betere benutting van hun vaardigheden in de organisatie en op de veranderende arbeidsmarkt. Bij arbeidsmigranten met een direct dienstverband en hooggekwalificeerd werkenden, dienen loopbaanbegeleiding en promotiemogelijkheden meer te worden aangeboden. Bij uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkenden gaat het om het hele scala van activiteiten, van het onderkennen van hun potentieel en het goed inzetten in de organisatie, te beginnen met een goed inwerktraject, tot regelmatig contact met leidinggevenden en het ontvangen van feedback over hun werk. Zoals bleek uit de resultaten van de vorige peiling van het Kenniscentrum, zouden werkgevers ook een grotere rol kunnen spelen bij het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid van hun personeel, wat migranten zou kunnen helpen om beter te integreren en hun situatie op de arbeidsmarkt te verbeteren (Sobczyk & Cremers 2023). Gelet op het feit dat de entree op de Nederlandse arbeidsmarkt vaak via uitzendwerk verloopt is een grote rol weggelegd voor de uitzendbureaus, die via het inzetten van diverse instrumenten arbeidsmigranten kunnen helpen hun potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt verder te ontwikkelen (dus niet alleen bemiddelen van banen maar ook training en loopbaanbegeleiding). In dit kader moet met name aandacht worden besteed aan de groepen die vaak, zoals uit eerdere panelonderzoek bleek, werken onder hun ervarings- en opleidingsniveau: met name laaggekwalificeerd werkenden, uitzendkrachten en vrouwen.

3. Zorg voor werkzekerheid en voor een goede balans tussen werk en privéleven

Onzekere contracten, wisselende werktijden, overwerken, moeite om verlof op te nemen of voor familieleden te zorgen, enzovoorts dragen niet bij tot het creëren van een omgeving die bevorderlijk is voor het combineren van werk en privéleven. Dit treft vooral arbeidsmigranten werkzaam aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Volgens ons onderzoek vindt slechts een op de drie uitzendkrachten dat hun werkomstandigheden een goede werk-privé balans en voldoende zekerheid bieden. Een verstoord evenwicht tussen werk en privéleven kan aanzienlijke gevolgen hebben voor de algemene gezondheid, het welzijn van migranten en het optreden van stress, mentale en fysieke gezondheidsproblemen, maar ook een lagere productiviteit op de werkvloer. De benodigde veranderingen kunnen op twee niveaus worden ingezet. Aan de ene kant gaat het om bedrijven/uitzendbureaus die werknemers stabielere werkomstandigheden zouden moeten bieden (bijv. meer werkzekerheid, een werkplanning die rekening houdt met de behoeften van werknemers). Anderzijds zou regelgeving ervoor kunnen zorgen dat werknemers na een kortere tijd een arbeidscontract met meer werkzekerheid dienen te ontvangen. Tegelijkertijd is het bij beide oplossingen nodig in te zetten op betere handhaving en naleving van de (bestaande) regels.

4. Bied voldoende en fatsoenlijke inkomen.

Arbeidsmigranten komen naar Nederland voor werk, onder andere aangetrokken door hogere lonen dan in het herkomstland. Tegelijkertijd overwegen sommige nieuwkomers terug te keren naar het herkomstland als de economische situatie daar verbetert (vooral laaggekwalificeerd werkenden) of naar een ander land te verhuizen (kennismigranten). Dit laat zien dat de wervingskracht van het salarisniveau in Nederland relatief is (Cremers 2021) en op de lange termijn kan leiden tot problemen bij het werven van voldoende personeel. In de onderhavige peiling waren migranten met een direct dienstverband en in hooggekwalificeerde banen minder tevreden over het loonniveau in verhouding tot het verrichte werk, terwijl degenen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt werkten aangaven moeite te hebben om rond te komen. Deze beoordeling van uitzendkrachten wordt na verloop van tijd nog negatiever. Een laag en onbevredigend loonniveau, in combinatie met weinig betrokkenheid van werknemers kan leiden tot een uittocht van personeel en hoge kosten voor het werven en inwerken van nieuw personeel. Daarnaast veroorzaakt de moeilijkheid rond te komen problemen op individueel niveau (zoals schulden, verslaving, dakloosheid), met aanzienlijke maatschappelijke gevolgen en kosten.

5. Stimuleer veilige communicatie en een inclusieve werksfeer

In het onderzoek geven veel laaggekwalificeerde werknemers en uitzendkrachten aan dat ze geen veilige werkomgeving ervaren, waardoor ze terughoudend zijn om hun mening te uiten of problemen te bespreken met hun leidinggevenden. Hoe langer uitzendkrachten hier blijven, hoe meer negatieve ervaringen ze op dit terrein verwoorden. Zoals andere bevindingen laten zien, kan dit van invloed zijn op de tevredenheid met de communicatiemogelijkheden op het werk. Een belangrijk deel van de verantwoordelijkheid berust hier bij managers en contactpersonen wier taak het is hiervoor veilige relaties op te bouwen. Zowel de genoemde regelmatige gesprekken met leidinggevenden als een goed informatiebeleid binnen het bedrijf kunnen hierbij helpen.

6. Creëer betere mogelijkheden voor inspraak bij de besluitvorming in de onderneming

Arbeidsmigranten missen de betrokkenheid in de besluitvorming binnen de organisatie: weinigen van hen hebben inspraak in de manier waarop hun werk wordt gedaan. Dit wijkt aanzienlijk af van hun verwachtingen en draagt bij tot een lage tevredenheid met dit aspect van het werk. Hier ligt ook een taak voor de (bestaande) medezeggenschap in een onderneming. Om te voorkomen dat arbeidsmigranten enkel gezien worden als ingeleende werknemers, niet behorend tot het personeel van een onderneming, is meer aandacht voor vormen van inspraak die recht doen aan alle aanwezige werknemers van belang.

7. Zet in op gezondheidspreventie

Arbeidsmigranten, werkend in banen met een hoge werkdruk, slechte arbeidsomstandigheden, onregelmatige werktijden, die op lange termijn een negatieve impact hebben op de (mentale en fysieke) gezondheid, zouden meer zorg moeten krijgen van werkgevers ten aanzien van hun gezondheid (bv. door adequate voorlichting of het bieden van hulp- en beschermingsmiddelen) en tegelijkertijd meer mogelijkheden tot preventief medisch onderzoek. Enerzijds kunnen zo gezondheidsproblemen op individueel niveau beter worden voorkomen die anders leiden tot uitval, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, terwijl op langere termijn dit anderzijds zal bijdragen tot duurzamere inzetbaarheid van arbeidsmigranten.

8. Zorg voor gelijke behandeling en voorkom discriminatie op basis van nationaliteit, cultuur of religie

Een derde van arbeidsmigranten zegt dat ze ongelijk worden behandeld op de werkvloer. En hoe langer uitzendkrachten in Nederland werken, hoe minder ze gelijke behandeling ervaren (of zich meer gediscrimineerd voelen) bij zowel inleners, als bij uitzendbureaus. Bijna de helft van ondervraagde uitzendkrachten langer dan 5 jaar in Nederland zegt ongelijke behandeling te ondervinden bij inleners en uitzendbureaus. Er dient meer transparantie en toezicht binnen de uitzendsector en bij opdrachtgevers op dit gebied plaats te vinden. Een bijdrage hieraan kan ook geleverd worden door, onder meer, te zorgen voor gelijke arbeidsvoorwaarden en veiligheidsnormen voor alle werknemers, ongeacht rekruteringsstatus en nationaliteit.

9. Ontwikkel (overheids)beleid over de zorgplicht en goed werkgeverschap

Bij alle arbeidsmigranten, zowel rechtstreeks werkzaam bij een werkgever of ingeleend via uitzendbureaus, in laagbetaalde en laaggekwalificeerde banen en in het hooggekwalificeerd segment van de arbeidsmarkt, signaleren we een grote discrepantie tussen het *ervaren* HR-beleid van werkgevers met betrekking tot goed werkgeverschap en de *verwachtingen* van de ondervraagde arbeidsmigranten ten aanzien van hun werkomstandigheden. Dit vraagt om betere private én publieke normering van goed werkgeverschap bij de inzet van arbeidsmigranten. In wet- en regelgeving kan – en dit moet ook van de rechter⁴ – bijvoorbeeld worden omschreven wat de zorgplicht van werkgevers van kennismigranten inhoudt, en vergelijkbare normen kunnen worden opgenomen in een sociale effect rapportage⁵ of als voorwaarde voor toelating tot het uitzendwezen op grond van de nieuwe Wet toelating terbeschikkingstelling Arbeidsmigranten.⁶ Als alternatief voor overheidsregulering zou vanuit sectoren waar veel arbeidsmigranten (in zowel werkzaam in laagbetaald als hoogbetaalde posities) werken ook het initiatief tot een verderstreckende Code voor Goed Werkgeverschap geïnitieerd kunnen worden, zoals die geldt voor het hoger onderwijs en internationale studenten.⁷

10. Maak werk van de eerdere aanbevelingen van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Met een Kenniscentrum Arbeidsmigranten en tweejaarlijkse rapportages heeft Nederland een uniek 'feedback' systeem vanuit arbeidsmigranten zelf. Dit is de 7^e rapportage. Eerdere rapportages gingen over de woonsituatie en integratie van migranten in de Nederlandse samenleving (1^e en 5^e peiling), toegang tot gezondheidszorg (2^e peiling), scholing en loopbaanbegeleiding (3^e peiling), arbeidsrechtelijke problemen (4^e peiling) en de Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten (6^e peiling)⁸; nog lang niet alle eerdere aanbevelingen zijn opgevolgd. Alle eerdere aanbevelingen raken ook aan het thema van deze rapportage, goed werkgeverschap.

⁴ Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State, 23 augustus 2023, ECLI:NL:RVS:2023:3188, JV 2024/3 met annotatie van B. van Melle.

⁵ Zie hierover T. de Lange e.a. 23 april 2023, <https://www.socialevraagstukken.nl/stel-rapportage-naar-sociaal-effect-van-arbeidsmigratie-verplicht/>; zie ook VNG, 'Een nieuw instrument in ontwikkeling: de effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid', <https://vng.nl/sites/default/files/2024-02/presentatie-effectrapportage-werkbezoek-aalsmeer.pdf>.

⁶ Kamerstukken II 2023–2024, 36 446, nrs. 1–3.

⁷ Gedragscode Internationale Student in het Nederlands Hoger Onderwijs van 2016. Deze Gedragscode is samen met diverse partijen uit het onderwijsveld en meerdere ministeries tot stand gekomen. Deze partijen hebben gewerkt aan kwaliteitsverbetering voor de omgang met buitenlandse studenten in Nederland, zie <https://www.internationalstudy.nl/>.

⁸ Zie: <https://hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl/panel/>

3. Verantwoording en werkwijze

In dit hoofdstuk beschrijven we de methodologie die gebruikt is bij het uitvoeren van dit onderzoek. Tijdens de conceptuele voorbereiding van de studie is samengewerkt met Brigitte Kroon van het departement Human Resource Studies van Tilburg University.

3.1. Doel van het onderzoek

De afgelopen jaren is zowel in de media als in wetenschappelijk onderzoek steeds meer aandacht besteed aan de ervaringen van arbeidsmigranten in Nederland met hun werk en hun beleving van de arbeidsomstandigheden (Aanjaagteam 2020, Cremers & van den Tillaart 2021, Cremers & van den Tillaart 2022, De Lange et al. 2023, Gijsberts & Lubbers 2015, Heyma et al. 2022, Kerti & Kroon 2020). Talloze publicaties melden misstanden op de werkvloer, uitbuiting van arbeidsmigranten en soms preciaire werk- en woonomstandigheden die van invloed zijn op het welzijn van migranten en hun tevredenheid met het verblijf in de Nederland⁹. In de zevende peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten streven we ernaar de stand van goed werkgeverschap voor arbeidsmigranten in Nederland in kaart te brengen, bekeken vanuit een HRM-invalshoek:

1. hoe beleven arbeidsmigranten het HR-beleid (van werkgevers/inleners/uitzendbureaus) in de werksituatie in termen van de aanwezigheid van verschillende HR-activiteiten en de tevredenheid daarover?
2. welke aspecten van een baan zijn belangrijk voor arbeidsmigranten?
3. hoe beoordelen arbeidsmigranten de eigen werkprestaties?

Hieronder volgen de definities van de termen die in het rapport worden gebruikt.

In onze onderzoeken definiëren we arbeidsmigranten als werkenden in Nederland van binnen én van buiten Europa die legaal voor kortere of langere tijd in Nederland werkzaam of werkzoekende zijn (Cremers 2016). Dit omvat zowel mensen die kort in Nederland verblijven en seizoen werkers, als personen die hier al lange tijd wonen, uitzendkrachten en werkenden in tijdelijke en/of vaste dienstverbanden, zowel hooggekwalificeerde werknemers (waaronder kennismigranten) als werknemers in laagbetaalde en laaggekwalificeerde banen. Het onderhavige onderzoek was uitsluitend gericht op personen met betaald werk. Arbeidsmigranten die momenteel werkloos zijn of werk zoeken, zijn buiten de doelgroep gehouden.

Het concept van 'goed werkgeverschap' is enerzijds verankerd in de Nederlandse wetgeving en anderzijds in psychologische, sociologische en HRM studies. Conform Boek 7 artikel 611 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is de werkgever verplicht zich als een goed werkgever te gedragen¹⁰. Daarmee is echter niet duidelijk welke rechten en plichten werkgevers en werknemers in dezen hebben. Ook heeft de werkgever van een kennismigrant als erkend referent een 'zorgplicht' jegens de kennismigrant, waarbij niet verder is uitgewerkt welke plichten die zorgplicht precies omvat¹¹. Verder regelt de Arboret de rechten en plichten van zowel werkgevers als werknemers met betrekking tot veilig en gezond werk. Voor een belangrijk deel van de arbeidsmigranten is ook de wet Werk en zekerheid van toepassing die maatregelen bevat rond flexibele arbeid, het ontslagrecht en sociale zekerheid.

⁹ De uitkomsten van huidige studies zijn meer gedetailleerd gepresenteerd in het hoofdstuk 4.

¹⁰ Deze verplichting geldt ook voor werknemers: de werknemer moet zich als een goede werknemer gedragen.

¹¹ Artikel 1.4 Voorschrift Vreemdelingen verplicht tot informeren bij de werving en selectie over "de relevante regelgeving"; Zie hierover [Raad van State 23 augustus 2023, ECLI:NL:RVS:2023:3188](#)

De laatste jaren zijn steeds meer wetenschappelijke studies verricht naar de betekenis van goed werkgeverschap ('decent work') en naar (de tevredenheid met) de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van werk onder werknemers (Duffy et al 2016, Ferraro et al. 2018, Grundeman et al. 2005; Huisman et al. 2005, ILO 1999, ILO 2013, Kalleberg 2011, WRR 2020). Meerdere studies noemen te onderscheiden aspecten van de relatie tussen werkgever en werknemer die een basis voor 'goed werkgeverschap' vormen. In Nederland monitoren TNO en het CBS regelmatig de arbeidssituatie van Nederlandse werkenden door middel van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). De volgende elementen komen in de onderzoeken naar boven: een eerlijke beloning, gezonde en veilige werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden, gelijke behandeling, sociale bescherming, respect voor rechten, goede communicatie, balans tussen werk en privéleven, stimuleren van betrokkenheid en integratie van werknemers. Op basis van de verkenning van de internationale en nationale literatuur over goed werkgeverschap ('decent work') zijn 5 dimensies te onderscheiden:

Figuur 1. Vijf dimensies van goed werkgeverschap



Dit zijn eveneens aspecten die werkgevers actief kunnen vormgeven door middel van een passend HR-beleid. Om deze reden is goed werkgeverschap tevens verwant met 'high commitment HRM'. Baron en Kreps (1999) definiëren deze term als 'een verzameling HR-praktijken die bedoeld zijn om meer van werknemers te krijgen door meer aan hen te geven'. Dit betekent dat door middel van het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en andere incentives bedrijven werknemers willen aantrekken, motiveren en behouden teneinde de effectiviteit en concurrentiekracht van hun organisatie te versterken. In ons onderzoek zijn beschrijvende indicatoren gebruikt om de perceptie van HR-activiteiten te beoordelen (Beijer et al. 2019; van Beurden et al. 2022). Op deze manier beoordelen respondenten of het aanbod van HR-activiteiten aanwezig is bij de werkgever. Een voorbeeld hiervan is het antwoord op de vraag of een training of cursus wordt aangeboden aan de werknemers (op een schaal 1: helemaal oneens, tot 5: helemaal eens). Bij elke van bovengenoemde dimensies zijn 3 tot 6 indicatoren gekozen om de HR-activiteiten van de werkgevers in kaart te brengen. Daarna is gevraagd naar de algemene tevredenheid van arbeidsmigranten met de benoemde aspecten van hun werk en hoe belangrijk ze de verschillende HR-praktijken vinden in een baan.

Het is van belang stil te staan bij de verschillen in de arbeidsrelatie van arbeidsmigranten die zij met de werkgever hebben, afhankelijk van het type dienstverband. Bij arbeidsmigranten die een direct dienstverband bij een werkgever hebben is ook op dit terrein sprake van een rechtstreekse relatie tussen werknemer en de werkgever. Bij arbeidsmigranten die op basis van een uitzendcontract werken is de situatie ingewikkelder: dan is sprake van een driehoeksrelatie van het uitzendbureau (de formele werkgever), de inlener (de materiële werkgever) en de werknemer.

De werknemer heeft een contract met het uitzendbureau, maar verricht dagelijkse werkzaamheden voor de inlener waar hij of zij door is ingehuurd. Dit brengt voor zowel het inlenende bedrijf als het uitzendbureau plichten met zich mee; ze zijn bijvoorbeeld volgens de Arbwet gezamenlijk verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek. Bijgevolg kunnen we goed werkgeverschap in dat geval op twee manieren bezien: de relatie enerzijds tussen de als uitzendkracht werkende arbeidsmigrant en het uitzendbureau en anderzijds tussen de uitzendkracht en de inlener (het bedrijf waar gewerkt wordt). Aangezien uitzendkrachten door de inlener op een aantal terreinen moeten worden behandeld als werknemers in dienstverband (met een direct contract bij het bedrijf), is deze twee groepen respondenten (deels) dezelfde vragen voorgelegd.

In het onderzoek is ook het thema van **werkprestaties** van arbeidsmigranten onder de loep genomen. Werkprestaties worden vaak in de literatuur gedefinieerd als 'gedragingen, acties of resultaten van werknemers die relevant zijn voor de doelen van de organisatie (Viswesvaran & Ones 2000, Koopmans 2015). In deze studie is het meten van werkprestaties gebaseerd op een conceptueel model van Griffin et al. (2007). Griffin wees erop dat werkprestaties van invloed kunnen zijn op een individu, een groep of een organisatie en proactief, professioneel en adaptief van aard kunnen zijn. Voor deze studie selecteerden we 5 stellingen, die betrekking hebben op enkele van de aangegeven aspecten¹². Het literatuuroverzicht benadrukt verschillende factoren die van invloed zijn op de werkprestaties van werknemers, variërend van individuele kenmerken van de werknemers, gezonde leefstijl, motivatie, werktevredenheid tot de bredere werkomgeving en maatschappelijke context (Koopmans 2015). In dit rapport concentreren wij ons uitsluitend op het geven van een algemeen overzicht van de resultaten. In samenwerking met het departement Human Resource Studies van Tilburg University zullen onder begeleiding van Brigitte Kroon medio 2024 wetenschappelijke studies worden gepubliceerd van HR-studenten die op basis van door ons beschikbaar gestelde data, masterscripties voorbereiden. Deze masterscripties behandelen de volgende problematiek:

- welke invloed hebben preciaire arbeidsomstandigheden op de prestaties van arbeidsmigranten,
- wat is het effect van overkwalificatie op de werknemerstevredenheid onder arbeidsmigranten,
- wat is de relatie tussen 'safety climate' (de mate waarin een werknemer ervaart dat veiligheid een prioriteit is voor de werkgever), werkprestaties en werktevredenheid,
- hoe inclusief voelen arbeidsmigranten zich afhankelijk het type contract,
- wat is de match tussen de HR-behoefte en de vervulling daarvan bij arbeidsmigranten en in hoeverre is dit gerelateerd aan werktevredenheid en prestaties.

¹² Hierbij moet worden opgemerkt dat niet alle door Griffin genoemde aspecten worden omvat.

De vragenlijst

De vragenlijst bestond uit 4 delen: 1) algemene vragen naar verblijfsduur en type contract; 2) vragen naar goed werkgeverschap; 3) vragen naar werkprestaties en 4) persoonlijke vragen.

In deel 2 (goed werkgeverschap) zijn de volgende routes uitgezet:

1. Werknemers direct in dienst bij de werkgever kregen vragen voorgesteld over de eigen werkgever.
2. Uitzendkrachten kregen vragen voorgesteld over
 - a. de inlener (grotendeels identieke vragen als werknemers uit route 1)
 - b. het uitzendbureau.
3. Zzp'ers kregen vragen voorgesteld over hun (laatste) opdrachtgever(s)¹³.

De vragenlijst bestond grotendeels uit gesloten single respons vragen. Enerzijds waren dit feitelijke vragen, anderzijds vragen die betrekking hadden op de meningen en ervaringen van arbeidsmigranten over bepaalde thema's. Respondenten hadden de mogelijkheid een eigen mening te geven over het (onderwerp van) onderzoek. Om respondenten te bereiken die de Nederlandse of Engelse taal niet beheersen, is de vragenlijst in andere talen beschikbaar gesteld: in het Pools, Roemeens, Bulgaars, Oekraïens en Spaans.

3.2. Dataverzameling

Evenals bij voorgaande onderzoeken van het Kenniscentrum, is het panel uitgevoerd in de vorm van een online vragenlijst in samenwerking met Ipsos I&O¹⁴. De dataverzameling startte op 15 november 2023 en werd afgesloten op 7 januari 2024. De respondenten werden op twee manieren geworven voor het onderzoek: via het arbeidsmigrantenpanel *Share my Voice* en via een aanvullende communicatiecampagne van het Kenniscentrum.

De vragenlijst is uitgezet onder de 1.714 panelleden van het panel *Share my Voice* – de arbeidsmigranten die deelnamen aan de eerdere onderzoeken van het Kenniscentrum en op vrijwillig basis lid wilden blijven van het panel. Vanuit deze groep hebben 238 panelleden gereageerd op de uitnodiging en de enquête ingevuld (14%). Deze lage respons komt overeen met eerdere ervaringen van de KcA-peilingen, die wezen op een lage mate van continuïteit in de deelname van panelleden¹⁵. Om een voldoende responsniveau te bereiken is de peiling ondersteund door een communicatiecampagne van Het Kenniscentrum. Het primaire doel was het werven van respondenten voor de 7e peiling en het nevensdoel was het aantal panelleden uit te breiden. Arbeidsmigranten die voor het eerst deel hebben genomen zijn geworven voor toekomstige peilingen met het arbeidsmigrantenpanel. In de meertalige wervingscampagne zijn arbeidsmigranten in de eigen taal aangesproken (Pools, Roemeens, Bulgaars, Oekraïens, Spaans, Engels). De campagne beoogde een zo breed mogelijke doelgroep te bereiken: arbeidsmigranten in zowel hoog- als laaggekwalificeerde banen, kort- en langverblijvend in Nederland, en met een uiteenlopend type arbeidscontract en dienstverband.

¹³ Vanwege een lage respons onder zzp'ers is deze groep arbeidsmigranten niet meegenomen in dit eindrapport.

¹⁴ I&O is vanaf het begin betrokken bij de peilingen van het Kenniscentrum en is verantwoordelijk voor het beheren en onderhouden van het arbeidsmigrantenpanel, de communicatie met panelleden en de uitvoering van de peiling.

¹⁵ Mogelijke verklaringen voor die lage continuïteit zijn onder andere: een tijdelijk verblijf (sommige arbeidsmigranten werken wellicht niet meer in Nederland), een laag niveau van vertrouwen of een gebrek aan belangstelling voor het onderwerp van de enquête.

Voor de werving van respondenten zijn verschillende benaderingswijzen gehanteerd. Zo zijn specifiek op de doelgroep gerichte (betaalde) advertenties geplaatst op sociale media (Facebook en andere sociale platforms). Daarnaast is, met behulp van native speakers, informatie over het onderzoek geplaatst bij migranten Facebookgroepen. Omdat sommige migrantengroepen hun eigen media hebben (bijvoorbeeld Poolse migranten en 'expats'), is gedurende de looptijd van het onderzoek informatie op deze portals geplaatst. Naast een onlinecampagne zijn offlinekanalen ingezet om informatie over het onderzoek te verspreiden. Het KcA heeft de afgelopen jaren een breed netwerk opgebouwd van partners die op diverse manieren contact hebben met de doelgroep. Dit omvat werkgevers, uitzendbureaus, huisvestingsorganisaties, brancheorganisaties, gemeenten, steunpunten voor arbeidsmigranten, sociale organisaties, ambassades en sleutelfiguren. Deze partners verspreiden onze communicatiemiddelen (flyers en posters, sociaal online visuals) via hun online- en offlinekanalen.

3.3. Responssamenstelling

De vragenlijst werd ingevuld door 1024 arbeidsmigranten, maar de respondenten die op dit moment geen werk verrichten en zij die als zzp'ers werken of een informeel (mondeling) contract hebben zijn vanwege een te lage respons niet meegenomen in de analyse. Dit rapport is opgesteld op basis van door **962 respondenten** ingevulde vragenlijsten. Van de 962 respondenten waren er 238 panellid (25%) en namen er 724 deel via de open link van de wervingscampagne.

Typologie

In de rapportage van KcA zijn 8 typen arbeidsmigranten onderscheiden. De typologie is opgesteld op basis van het toepasselijk juridisch kader, het inkomen, de beroepscategorie 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 hoogbetaald werk (Hooggekwalificeerd werkenden of High skilled), gebaseerd op het in Nederland verrichte werk en de hoogte van het salaris dat ze voor dat werk krijgen¹⁶. 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).

¹⁶ Volgens de kennismigrantenregeling was in 2023 het salariscriterium €3.672 voor kennismigranten van buiten de EU jonger dan 30 jaar en €5.008 voor mensen ouder dan 30 jaar.



Tabel 1. Responssamenstelling naar typologie

Responssamenstelling	Aantal	Percentage
High skilled Midden- en Oost-Europa (EU/EER)	73	8%
Low skilled Midden- en Oost-Europa (EU/EER)	389	40%
High skilled Overig Europa (EU/EER)	91	10%
Low skilled Overig Europa (EU/EER)	66	7%
High skilled VS (incl. Canada/Oceanië)	33	3%
High skilled India	41	4%
High skilled Rest van de wereld	128	13%
Low skilled Rest van de wereld	106	11%
Onbekend*	35	4%
Totaal	962	100%

*Bij deze groep is zowel het inkomen als het beroep onbekend omdat ze deze vragen niet hebben beantwoord. Deze respondenten konden niet ingedeeld worden in een van de acht typen.

Net als in de eerdere peilingen is dus allereerst een onderscheid gehanteerd tussen arbeidsmigranten aan de bovenkant van de arbeidsmarkt, hoogwaardig en goed betaald, werkzaam in kwaliteits- of kennisbanen (38%), en arbeidsmigranten in banen die zich veelal aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden (58%). Enkele van de 8 categorieën zijn in absoluut aantal ondervertegenwoordigd in deze peiling. Dit geldt in het bijzonder voor Indiase kenniswerkers. De verdeling tussen de EU en niet-EU herkomst is respectievelijk 65% en 31%. Het EU-aandeel in dit onderzoek is daarmee vergelijkbaar met de cijfers afkomstig uit het SEO-onderzoek 'Arbeidsmigratie in 2030' (resp. 66% en 33%, Heyma & Vervliet 2022).

Slotopmerkingen

Ten slotte willen we enig voorbehoud formuleren met betrekking tot de resultaten. Ten eerste heeft onderzoek onder migranten in Nederland te maken met bepaalde uitdagingen zoals selectieve registratiegegevens van migranten (een aanzienlijke deel staat niet in de BPR – de gemeentelijke Basisregistratie Personen), het gebrek aan kennis van het Nederlands of Engels onder arbeidsmigranten, laag sociaal vertrouwen en de specifieke situatie van (een deel van de) migranten die vaak niet alleen voor hun werk, maar ook voor hun huisvesting, verzekering en vervoer afhankelijk zijn van de werkgever en soms moeilijk te lokaliseren zijn. Deze factoren belemmeren het benaderen en de deelname van arbeidsmigranten en het verkrijgen van een representatief beeld van de doelgroep. Om deze reden hebben we de vragenlijst in 5 talen beschikbaar gesteld (naast het Nederlands en Engels) en verschillende kanalen ingezet om deelnemers te bereiken. Tegelijkertijd kunnen de gekozen benaderingswijzen vertekeningen veroorzaken in de enquêteresultaten. Samenwerking met huisvestingorganisaties en werkgevers kan bijvoorbeeld, vanwege de afhankelijke positie van migranten, leiden tot sociaal-wenselijkheid in de beantwoording voor de enquête. We hebben geprobeerd dit risico te neutraliseren door verschillende benaderingswijzen te implementeren, met meerdere stakeholders, en op die manier verschillende subgroepen van arbeidsmigranten te bereiken.

Ten tweede, de methodologie van het uitvoeren van onderzoek via een online enquête heeft, ondanks de onmiskenbare voordelen (zoals lage kosten, snelle doorlooptijd, groot bereik en anonimiteit van de deelnemers), ook nadelen. Een duidelijk nadeel is het probleem om de representativiteit van de uitkomsten van het onderzoek te waarborgen en respondenten met

zwakkere digitale vaardigheden, vaak laagopgeleiden die kwetsbaarder zijn voor uitbuiting, onderbetaling en daarmee samenhangende problemen, te bereiken.

Ten derde, de lage respons onder sommige groepen arbeidsmigranten (bijv. jongeren tot 24 jaar, enkele categorieën van hooggekwalificeerde migranten) maakte het niet altijd mogelijk bepaalde analyses en uitsplitsingen door te voeren. Bijgevolg, zijn we terughoudend bij het formuleren van interpretaties en conclusies over deze (sub)groepen migranten.

Kortom, alles overziend en als we de deelname vergelijken met beschikbare CBS-cijfers over de samenstelling van de in Nederland aanwezige populatie geeft de peiling geen volledig representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland. De samenstelling van de steekproef (zie hoofdstuk 5) laat zien dat de respondenten die in gunstigere arbeidsmarktsituaties (in hooggekwalificeerde banen, op basis van een vast contract) oververtegenwoordigd zijn in het onderzoek, terwijl sprake is van een (te) bescheiden deelname van arbeidsmigranten werkzaam bij uitzendbureaus, mannen en de jongere leeftijdscategorieën. Volgens de meest actuele gegevens van CBS (KBA 2023) werkt bijna de helft van alle arbeidsmigranten op basis van een uitzendcontract¹⁷, een derde is onder 24 jaar en 62% is man. Bij ons onderzoek ligt dit beduidend lager: 33% van de respondenten heeft een uitzendcontract, 6% is jonger dan 24 jaar en 52% is man. Aangezien het moeilijk is om de meest geïsoleerde en kwetsbare groepen te bereiken is het beeld dat het onderzoek schetst wellicht positiever dan de werkelijkheid en mogelijk treffen de problemen die in het rapport naar voren komen in de praktijk meer migranten. Omdat echter een van de doelstellingen van het onderzoek is na te gaan of goed werkgeverschap verschilt al naargelang het type contract dat arbeidsmigranten hebben, is er niet voor gekozen wegingen uit te voeren. De afzonderlijke contractvormen (contract op uitzendbasis en direct dienstverband) zijn voldoende vertegenwoordigd zodat we afzonderlijke categorieën migranten konden analyseren en vergelijken. Daarom ook proberen we bij het beschrijven van de resultaten van de enquête een genuanceerd beeld te schetsen door op zoek te gaan naar verschillen tussen categorieën arbeidsmigranten, in plaats van de algemene categorie 'arbeidsmigrant' te gebruiken. Voorts kan bij het herhalen van dergelijke peilingen zicht ontstaan op trends en ontwikkelingen. Tenslotte kan een analyse van de uitkomsten een duidelijker licht werpen op resultaten van eerder kwalitatief en kwantitatief onderzoek.

¹⁷ Als we kennismigranten meerekenen komt dit percentage lager uit, namelijk 37%.

4. Enkele bevindingen uit de literatuur

In dit hoofdstuk schetsen we in grote lijnen de situatie van arbeidsmigranten in Nederland en vatten we enige belangrijke conclusies samen van nationale en internationale publicaties met betrekking tot goed werkgeverschap voor arbeidsmigranten. We besteden ook aandacht aan het HR-beleid van uitzendbureaus aangezien een aanzienlijk aandeel van de arbeidsmigranten via uitzendorganisaties werkt. Op die manier willen we resultaten van onze studie bezien in het licht van de bevindingen van andere studies.

Positie van arbeidsmigranten in Nederland

In de laatste decennia is de migratie naar Nederland fors toegenomen. Het migratiesaldo (de immigratie minus de emigratie) is sinds 2007 positief en bedroeg 223.798 personen in 2022¹⁸. Volgens de CBS-polisregistratie waren 984.169 arbeidsmigranten en 246.938 kennismigranten in Nederland aanwezig in 2022 (KBA, 2023). Uit diverse onderzoeken blijkt dat arbeidsmigranten in veel economische sectoren een structureel segment van de beroepsbevolking vormen (CBS 2019; Cremers 2022). De belangrijkste redenen hiervoor zijn enerzijds het grote aanbod van zwaar, onaantrekkelijk en laagbetaald werk, de moeilijkheid daarvoor werknemers te vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt en, anderzijds, de internationalisering van de arbeidsmarkt en de naar verhouding aantrekkelijke lonen voor werknemers uit andere EU-lidstaten. Dankzij het vrij verkeer kunnen mensen relatief gemakkelijk aan een baan in Nederland komen (of daarvoor geworven worden), terwijl het hoge arbeidsethos van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese landen alom wordt geloofd door werkgevers (Berkhout et al. 2014; Cremers & Strockmeijer 2016). De mate waarin de Nederlandse economie afhankelijk is van arbeidsmigranten bleek eens te meer tijdens de coronapandemie, toen duidelijk werd dat arbeidsmigranten veel essentiële functies vervullen (De Lange et al. 2023). Tegelijkertijd laten de omstandigheden waarin ze wonen, leven en werken vaak te wensen over. Dit bevestigt dat economische overwegingen regelmatig prioriteit krijgen boven de gezondheid en het welzijn van werknemers (Inspectie SZW 2019, Skowronek et al. 2022).

Algemeen HR-beleid

Migranten die in laaggekwalificeerde banen werken, krijgen vaak te maken met de ‘harde personeelsbenadering’ van de zijde van de werkgevers, net als andere achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt. In HR-literatuur wordt dit gezien als een kenmerkende bedrijfsvoering bij bedrijven die zich richten op het maximaliseren van de winst en het minimaliseren van de arbeidskosten inclusief uitgaven en investeringen in werknemers (Baxter-Reid, 2016; Hopkins, 2017; MacKenzie and Forde; 2009, Cremers 2022). De ‘harde personeelsbenadering’ kent een hoge prevalentie van flexibele aanstellingen, weinig zorg voor werknemers, en weinig carrière- en ontwikkelingsmogelijkheden (Baxter-Reid, 2016; Hopkins, 2017; MacKenzie and Forde, 2009).

Opvallend is dat de HR-literatuur een tweedeling kent. De literatuur over hooggekwalificeerde arbeidsmigranten, aangeduid als “expats” of “international recruitments” of dergelijk, staat in de regel los van de literatuur over arbeidsmigranten en laaggekwalificeerd werk. Dit gegeven reflecteert het grotere probleem van de tweedeling op de arbeidsmarkt waarbij de hooggekwalificeerden als ‘gewenst’ worden bestudeerd en de bij de groep laaggekwalificeerden domineert de literatuur over slechte werkomstandigheden en uitbuiting. In HR-onderzoek naar

¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-immigranten-komen-naar-nederland>

hooggekwalificeerden gaat het vooral over hoe internationale werknemers zo goed mogelijk kunnen integreren en meedoen in de lokale (bedrijfs)cultuur, hoe hen te behouden, hoe zij het beste een bijdrage kunnen leveren aan het management van een internationale organisatie (Sinangil & Ones, 2002; Anderson, 2021). Als het om hun individuele context gaat wordt wel HR-onderzoek gedaan naar career development, gender en diversity (Anderson, 2021). Een thema zoals deelname en inspraak van 'expats' bij besluitvorming over hun werkomstandigheden zoals in deze rapportage aan de orde, is géén veel voorkomend onderwerp in de HR-literatuur. Ook blijkt uit een al wat ouder overzicht dat tot dan toe de literatuur vooral over de VS, UK en Azië gaat, en veel minder over de EU, laat staan Nederland (Dabic e.a. 2012). Uit deze analyse blijkt dat de belangrijkste onderzoeksvraag in de HR niet gericht is op de migrant maar op de vraag "how expatriates may help improve a company's performance". De rapportages van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten beogen een bijdrage te leveren aan het overbruggen van de kloof.

In de volgende paragrafen behandelen we, op basis van bestaande literatuur, de activiteiten van werkgevers en uitzendorganisaties op diverse terreinen en de gevolgen voor arbeidsmigranten.

Gezondheid en veiligheid

- Er bestaat een grote kloof tussen het Arbo voorzieningenniveau voor de Nederlandse beroepsbevolking en voor arbeidsmigranten. De aandacht voor veilig en gezond werken is op de werkplek, en dan vooral voor de groep werkzaam in laaggekwalificeerd werk, via uitzendconstructies en/of in laagbetaalde en zware banen, vaak afwezig of in onvoldoende mate ontwikkeld. Enerzijds ervaren deze werknemers hoge productiedruk terwijl de arbeidsomstandigheden voor grote gezondheidsrisico's zorgen, anderzijds zijn ze het slechtst geïnformeerd over de Arbo- en HR-ondersteuning op de werkvloer en de wet- en regelgeving op dit terrein (Cremers & Van der Tillaart 2021).
- Arbeidsmigranten (vooral werkenden in laaggekwalificeerde banen en/of met uitzendcontract) hebben zelden toegang tot preventief gezondheidsonderzoek, de bedrijfsarts of de bedrijfsgezondheidsdienst. Op lange termijn kan dit leiden tot een verslechtering van hun mentale en fysieke gezondheid (Cremers & Van der Tillaart 2021; Goorts & Smaal 2022).
- Arbeidsmigranten melden zich minder vaak ziek als ze klachten hebben. Dit komt door enkele deels onderling samenhangende redenen, onder andere onwetendheid over hun rechten en over de voorzieningen, angst voor eventuele gevolgen (verlies van inkomen of van de baan) of zich groothouden omdat je niet mag falen (zeker niet voor het thuisfront). Ook de houding van sommige werkgevers kan hierbij een grote rol spelen, bijvoorbeeld in situaties waar migranten onder druk gezet worden door werkgevers om ondanks ziekte toch te blijven werken (Bergsma & Dozeman, 2021, Goorts & Smaal 2022, Skowronek et al. 2022).

Werkzekerheid en beloning, balans tussen privé- en werk

- Arbeidsmigranten zijn grotendeels werkzaam op flexibele basis (uitzend- of tijdelijk contracten) waardoor ze een grote mate van onzekerheid ervaren (Kerti & Kroon 2020). Nuluur en oproepcontracten, wisselende werkuren per dag/week en lange werkdagen dragen niet bij aan een gevoel van stabiliteit (Hazel Baxter-Reid 2016).
- In laaggekwalificeerde banen ligt de beloning voor het verrichte werk veelal rond het minimumloon; dit is lager dan van Nederlanders die dezelfde werkzaamheden uitvoeren (Heyma et al. 2022, Strockmeijer et al. 2017). Na verloop van tijd leidt dit tot teleurstelling en het gevoel dat de beloning niet overeenkomt met de eigen inspanningen en werkomstandigheden (Hazel Baxter-Reid 2016).

Training en ontwikkeling

- In de literatuur wordt er vaak op gewezen dat arbeidsmigranten werkzaam zijn onder hun niveau (Biagi et al 2019). Deze scheefgroei tussen het opleidingsniveau genoten in het herkomstland en het werkniveau van arbeidsmigranten in het gastland is vooral te zien bij migranten die laagbetaald en laaggekwalificeerd werk verrichten (Cremers & Van der Tillaart 2022, Heyma et al. 2022). Door weinig aandacht in human investment in een onderneming kan dit fenomeen aanwezig blijven of zelfs toenemen (Biagi et al 2019).
- Anderzijds hebben veel arbeidsmigranten de wens door te groeien in hun werk, terwijl ze geconfronteerd worden met een gebrek aan geboden kansen (o.a. weinig scholingsaanbod, loopbaanbegeleiding). Opleiding van deze werknemers richt zich voornamelijk op functionele begeleiding en praktijkgericht leren (Cremers & Van den Tillaart 2022; Oostendorp et al. 2022).
- Internationale studies laten zien dat flexwerkers (uitzendkrachten en mensen met tijdelijke contracten) in het algemeen minder kans krijgen om een opleiding te volgen dan overige groepen werknemers (Schmidt & Thommes 2007). Ook in Nederland ervaren arbeidsmigranten, met name de groep die op basis van uitzend- en tijdelijke contracten werkt in laaggekwalificeerde banen, minder ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk (Cremers & Van den Tillaart 2022). Inlenende bedrijven zijn terughoudend om te investeren in het verbeteren van de kwalificaties van uitzendkrachten omdat de verwachte rendementen van dergelijke investeringen onzeker zijn (Oostendorp et al. 2022).
- De precare werkomgeving, de tijdelijkheid die inherent verbonden is aan het type contract en de financiële afhankelijkheid van uitzendwerk zorgen ervoor dat het zelfmanagement van uitzendkrachten relatief gericht blijft op de korte termijn en voornamelijk reactief is, met overleving en stabiliteit als primaire carrièredoelen (Retkowsky et al. 2023). Slechte arbeidsomstandigheden kunnen ook het welzijn en het zelfvertrouwen van arbeidsmigranten ondermijnen, waardoor ze niet proactief en zelfredzaam kunnen optreden om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren (Kerti & Kroon 2020).

Communicatie en inspraak

- Er wordt in de literatuur vaak verwezen naar het feit dat de deelname en inspraak van arbeidsmigranten bij besluitvorming over hun werkomstandigheden beperkt is, vooral bij arbeidsmigranten werkzaam in flexibele schil van de arbeidsmarkt (Skowronek et al. 2022, Sluiter et al. 2022). Dit is uiteraard weinig bevorderend voor betrokkenheid en zelfwerkzaamheid.
- De kwetsbare, afhankelijke positie van arbeidsmigranten, de ervaren onzekerheid en de voortdurende dreiging van baanverlies vergroten de angst om over de werkomstandigheden te klagen (Hazel Baxter-Reid 2016; Aanjaagteam 2020).
- Er wordt vaak verwezen naar de instrumentele behandeling van migranten door inleners, die het aantrekken van arbeidsmigranten overlaten aan de afdeling planning, zonder enige rol voor de HR-afdeling (Cremers 2022). Migranten worden niet gezien door inlenende bedrijven als eigen personeel; dit resulteert in een ongelijke behandeling ten opzichte van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn, maar ook in onzichtbaarheid in het gevoerde HR-beleid.
- Het ervaren van ongelijke behandeling op de werkvloer, oneerlijke verwachtingen over de werkinzet, segmentatie en segregatie op basis van nationaliteit en discriminatie kunnen leiden tot verdeeldheid tussen arbeidsmigranten en binnenlandse werknemers en het management (Hazel Baxter-Reid 2016).

Concluderend geven de studies aan dat de situatie van de arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt niet statisch is en kan worden gezien als zich bewegend op een continuüm tussen goed werkgeverschap en uitbuiting (Rijken 2018). Dit geldt ook de Nederlandse situatie. Sommige werkgevers zorgen goed voor het welzijn en de gezondheid van arbeidsmigranten en houden zich aan de wetgeving. Andere kiezen voor het maximaliseren van de winst en het minimaliseren van de arbeidskosten, en er is ook een groep die bewust misbruik maakt van de kwetsbare situatie waar deze groep werknemers zich in bevindt. Arbeidsmigranten zijn dan slachtoffers van oneerlijke werkgeverspraktijken en uitbuiting (Inspectie SZW 2019, McGauran 2018). In het rapport 'Staat van eerlijk werk 2019' (Inspectie SZW 2019) en in het Roemer rapport (Aanjaagteam 2020) is gewezen op een aantal factoren die bijdragen aan de kwetsbare positie van de groep arbeidsmigranten werkzaam in laaggeschoolde en laagbetaalde banen: een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, onbekendheid met de Nederlandse wet- en regelgeving, een beperkt sociaal netwerk, afhankelijkheid van de werkgever voor wat betreft de woon- en leefsituatie, het transport en de toegang tot gezondheidszorg, in combinatie met onveilige en ongezonde werkomstandigheden. Daarom wordt in meerdere studies gepleit voor een betere bescherming van de rechten van arbeidsmigranten en gelijke behandeling op de werkvloer en in de samenleving (Aanjaagteam 2020, Cremers 2022, Skowronek et al. 2022). Belangrijk om hier te vermelden zijn de activiteiten van de overheid, met een reeks maatregelen naar aanleiding van het rapport Roemer, die dienen om de arbeidsomstandigheden voor werknemers in dienst van uitzendbureaus te verbeteren (De Lange et al. 2023, Houwerzijl 2023)¹⁹ en de initiatieven van de uitzendbranche zelf²⁰.

¹⁹ Bijvoorbeeld de wet goed verhuurderschap, een verplichte toelatingsprocedure voor van uitzendbureaus, gelijkwaardige behandeling van uitzendkrachten ten opzichte van werknemers van de inlener.

²⁰ Zoals activiteiten van de Stichting Doorzaam die de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten wil stimuleren.

5. De kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten

In dit hoofdstuk volgt een schets van enkele demografische en sociaaleconomische kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten, zoals geslacht, leeftijd, opleidings- en werk niveau, type contract en sector waarin ze werken.

De enquête is ingevuld door in totaal 962 respondenten, afkomstig uit 84 landen. Twee op de drie komen uit de Europese Unie (49% uit Midden- en Oost-Europa en 17% uit West-Europese landen) en ongeveer een derde uit derde landen (overige Europese landen buiten de EU, de Verenigde Staten, India en de rest van de wereld).

Tabel 2. Responssamenstelling naar het land van herkomst²¹

Verblijfsduur in Nederland	Totaal (N=962)	Hooggekwalificeerd (N=366)	Laaggekwalificeerd (N=561)
Midden- en Oost-Europa (EU/EER)	49%	20%	69%
Overig Europa (EU/EER)	17%	25%	12%
Overig Europa (niet EU/EER)	5%	8%	4%
Verenigde Staten, Canada, Australië en Oceanië	5%	9%	3%
India	6%	11%	2%
Rest van de wereld (Azië, Afrika, Zuid- en Midden-Amerika)	17%	27%	11%
Totaal	100%	100%	100%

Respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen komen vooral uit MOE-landen, hooggekwalificeerd werkenden vaker uit overige EU-landen, de Verenigde Staten, India en de rest van de wereld. Van de respondenten hebben ruim 3 op de 10 de Poolse nationaliteit, 5,5% komt uit Roemenië, 5,5% uit India, 4,5 % uit Bulgarije en rond 4% uit de Verenigde Staten.

Geslacht en leeftijd

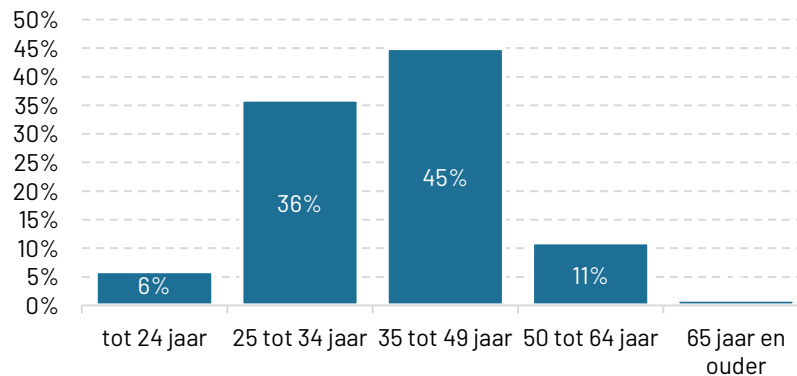
De verdeling tussen mannen en vrouwen onder de respondenten is 52%-46% (van 2% is het geslacht onbekend). Het percentage mannen ligt hoger bij hooggekwalificeerd werkenden uit West-Europese landen (54%), bij derdelanders (tussen 56%-64%) en bij respondenten die in tijdelijke huisvesting wonen (68%). Bij uitzendkrachten zijn er iets meer mannen dan vrouwen (alhoewel dit verschil minder significant is in vergelijking met vorige peilingen). In de steekproef domineren vrouwen bij hooggekwalificeerd werkenden uit MOE-landen (55%) en bij respondenten in laaggekwalificeerde banen uit overige Europese landen (59% - vanwege een lage N in beide categorieën dient enig voorbehoud te worden betracht).

De respondenten vormen een relatief jonge groep: bijna 9 op de 10 van de respondenten zijn jonger dan 50 jaar en de gemiddelde leeftijd van de ondervraagde migranten is 37,5 jaar. De grootste groep bestaat uit respondenten in de leeftijdscategorie van 35 tot 49 jaar (45%). Dit verschilt in belangrijke mate met de opbouw van de Nederlandse beroepsbevolking (volgens CBS-cijfers lag bijvoorbeeld het aandeel van de leeftijdsgroep jonger dan 50 jaar in de Nederlandse werkzame beroepsbevolking in 2023 op ongeveer 67%)²².

²¹ In sommige tabellen komen de percentages door afrondingen niet uit op 100%.

²² <https://opendata.cbs.nl/> geraadpleegd op 25.03.2025.

Figuur 2. Responssamenstelling naar leeftijdscategorie



Er doen zich echter aanzienlijke verschillen tussen de categorieën migranten voor. De hooggekwalificeerd werkenden uit West-Europese landen en de Verenigde Staten zijn beduidend ouder, terwijl migranten in laaggekwalificeerde banen afkomstig uit Midden- en Oost-Europa het jongste zijn (gemiddeld 36 jaar). Relatief jonger zijn ook de kennismigranten uit India, de arbeidsmigranten die in tijdelijke huisvesting wonen (gem. 34 jaar) en uitzendkrachten (gem. 35 jaar) en degenen die in de laatste 3 jaar naar Nederland zijn gekomen.

Verblijfsduur

Meer dan vier op de tien van de ondervraagde arbeidsmigranten zijn meer dan 5 jaar geleden naar Nederland geëmigreerd. Een op de drie van de respondenten woont hier minder dan 3 jaar (36%).

Tabel 3. Verblijfsduur van respondenten in Nederland

Verblijfsduur in Nederland	Totaal (N=962)	Hooggekwalificeerd (N=366)	Laaggekwalificeerd (N=561)
Minder dan 3 jaar	36%	27%	42%
3 tot 5 jaar	19%	19%	19%
Langer dan 5 jaar	45%	54%	39%
Totaal	100%	100%	100%

Bezien we enkele kenmerken van de respondenten dan zijn duidelijke verschillen te zien. Arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren wonen langer in Nederland: de helft meer dan 5 jaar (54%). Hooggekwalificeerd werkenden uit West-Europa zijn hier beduidend langer (60% meer dan 5 jaar), terwijl kennismigranten van buiten de EU relatief korter in Nederland verblijven (35% korter dan 3 jaar). Respondenten in laaggekwalificeerde banen (vooral uit Midden- en Oost-Europa en uit derde landen) vormen een groep die meestal korter in Nederland is gevestigd: 42% minder dan 3 jaar en 19% tussen 3 en 5 jaar. Evenals bij vorige peilingen zijn grote verschillen op te tekenen, gerelateerd aan de contractvorm. Van de arbeidsmigranten met een direct dienstverband bij de werkgever verblijft meer dan de helft (53%) vijf jaar of langer in Nederland terwijl van de respondenten met een uitzendcontract de helft in de laatste 3 jaar naar Nederland is verhuisd (54%). Bezien we de woonsituatie van de respondenten, dan springt in het oog dat het merendeel van respondenten, die in tijdelijke huisvesting wonen (73%), in de laatste 3 jaar naar Nederland is geëmigreerd.



Opleidings- en werkniveau

De tabellen 4 en 5 geven de antwoorden weer van de respondenten op de vraag naar het opleidingsniveau genoten in het herkomstland en het werkniveau in Nederland.

Tabel 4. Beroeps categorie waarvoor de respondenten zijn opgeleid in hun land van herkomst

		Opleidingsniveau	
1. Hoger intellectueel of vrij beroep (bv. architect, arts, wetenschappelijk medewerker, docent wo-hbo, ingenieur)	30%	39%	
2. Hoger leidinggevend beroep (bv. manager, directeur, eigenaar groot bedrijf, leidinggevende ambtenaar)	9%		
3. Middelbaar intellectueel of vrij beroep (bv. leerkracht, kunstenaar, verpleegkundige, sociaal werker)	10%	30%	
4. Middelbaar leidinggevend of commercieel beroep (bv. hoofdvertegenwoordiger, afdelingsmanager of winkelier)	10%		
5. Overige hoofdarbeid (bv. administratief medewerker, boekhouder, verkoper, gezinsverzorgster)	10%		
6. Geschoolde en leidinggevende handarbeid (bv. automonteur, ploegbaas, elektriciens)	7%	23%	
7. Semi-geschoolde handarbeid (bv. chauffeur, fabrieksarbeider, timmerman, bakker)	8%		
8. Ongeschoolde en geoefende handarbeid (bv. schoonmaker, inpakker)	8%		
9. Agrarisch beroep (bv. landarbeider, zelfstandig agrariër)	0%		
10. Weet ik niet		6%	
Totaal		100%	

Tabel 5. Werkniveau in Nederland

		Werkniveau	
1. Hoger intellectueel of vrij beroep (bv. architect, arts, wetenschappelijk medewerker, docent wo-hbo, ingenieur)	25%	33%	
2. Hoger leidinggevend beroep (bv. manager, directeur, eigenaar groot bedrijf, leidinggevende ambtenaar)	8%		
3. Middelbaar intellectueel of vrij beroep (bv. leerkracht, kunstenaar, verpleegkundige, sociaal werker)	5%	23%	
4. Middelbaar leidinggevend of commercieel beroep (bv. hoofdvertegenwoordiger, afdelingsmanager of winkelier)	9%		
5. Overige hoofdarbeid (bv. administratief medewerker, boekhouder, verkoper, gezinsverzorgster)	9%		
6. Geschoolde en leidinggevende handarbeid (bv. automonteur, ploegbaas, elektriciens)	5%	39%	
7. Semi-geschoolde handarbeid (bv. chauffeur, fabrieksarbeider, timmerman, bakker)	14%		
8. Ongeschoolde en geoefende handarbeid (bv. schoonmaker, inpakker)	19%		
9. Agrarisch beroep (bv. landarbeider, zelfstandig agrariër)	1%		
10. Weet ik niet		5%	
Totaal		100%	

Ongeveer vier op de tien van de respondenten hebben hun opleiding in het herkomstland afgerond op het niveau van een hoger intellectueel of vrij beroep (30%) of hoger leidinggevend beroep (9%). Ongeveer een derde van alle migranten heeft een middelbare opleiding afgerond, opgesplitst naar het niveau van middelbaar intellectueel of vrij beroep (10%), middelbaar leidinggevend of commercieel beroep (10%) of het niveau van overige hoofdarbeid (10%). Een kleinere groep is lager opgeleid (tabel 4, cat. 6-9: 23%). In verhouding tot het vermelde opleidingsniveau werken minder respondenten in hoger leidinggevende, intellectuele of vrije beroepen (tabel 5, cat. 1-2: 33%) of in middelbare beroepen en overige hoofdarbeid (tabel 5, cat. 3-5: 23%). Een aanzienlijk groter deel van de respondenten (39%) heeft een baan op een lager beroepsniveau.

Wanneer we het werkniveau in Nederland van de ondervraagde arbeidsmigranten vergelijken met het opleidingsniveau genoten in hun herkomstland dan valt op dat een deel van de respondenten onder hun opleidingsniveau werkt. Bij 76% van de hoogopgeleide migranten is sprake van een relatief goede aansluiting van opleidings- en werkniveau, terwijl 11% in een baan werkt op middelbaar niveau en 12% op lager beroepsniveau. Bij een op de twee van de middelbaar opgeleide arbeidsmigranten sluit het werkniveau aan bij hun opleidingsniveau, echter meer dan een derde werkt op lager beroepsniveau. Kortom, van de 965 respondenten werken er in Nederland (ten minste) 189 onder hun opleidingsniveau (20%)²³. Dit betreft in grotere mate vrouwen dan mannen (25% vs. 15%). Het treft de respondenten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren uit MOE-landen en derde landen (32%), uitzendkrachten (30%) en werknemers met een tijdelijk contract (20%) ook meer in vergelijking met werknemers met een vast direct dienstverband bij een werkgever (12%). In eerder onderzoek van het Kenniscentrum is al gewezen op deze scheefgroei tussen het opleidings- en het werkniveau van arbeidsmigranten²⁴.

Arbeidscontract

Van de geënquêteerde arbeidsmigranten heeft 33% een uitzendcontract, de helft een vaste arbeidsrelatie (een dienstverband voor onbepaalde tijd) en 18% een tijdelijk contract en 1% vult anders in²⁵.

Tabel 6. Type arbeidscontract

Type contract	Totaal (N=962)	Hooggekwalificeerd (N=366)	Laaggekwalificeerd (N=561)
Uitzendcontract	33%	5%	51%
Tijdelijk contract	18%	22%	16%
Vast contract	48%	73%	31%
Anders	1%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Kijken we naar het specifieke type migrant, dan is er een duidelijk verschil te zien. Van de arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten, hebben meer dan negen op de tien

²³ Hier zijn respondenten opgenomen die een hogere opleiding hebben gevolgd en die in Nederland een baan op middelbaar of lager beroepsniveau hebben en respondenten met een middelbaar opleidingsniveau die laaggekwalificeerd werk uitvoeren in Nederland.

²⁴ Bij de zelfbeoordeling van een goede match tussen het opleidingsniveau in het herkomstland en het werkniveau in Nederland komt dit percentage nog hoger uit (Cremers & van den Tillaart 2022). In de 3e peiling van KcA zei 39% van de respondenten dat het werkniveau niet (goed) aansluit op de genoten opleiding en 41% dat sprake is van een goede aansluiting. Deze mismatch kwam bij uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkende MOE-landers vaker voor.

²⁵ In de analyse zijn de respondenten die als zelfstandige werken of op basis van een mondeling contract of die geen werk hebben niet meegenomen.

een directe aanstelling bij de werkgever: 73% op basis van een vast dienstverband en 22% op basis van een tijdelijk contract. Slechts 5% van deze groep werkt via een uitzendbureau. Van de respondenten in laaggekwalificeerde banen werkzaam, heeft de helft een uitzendcontract (51%). De rest is direct in dienst bij de werkgever: 16% met een tijdelijk contract en 31% zegt een vaste aanstelling te hebben. Vooral migranten afkomstig uit Midden- en Oost-Europa in laaggekwalificeerde beroepen werken aanmerkelijk vaker als uitzendkracht (62%) dan derdelanders (29%) en migranten uit West-Europese landen (26%). Van de laatste groepen werken meer respondenten op basis van een direct dienstverband bij een werkgever: met een tijdelijk of vast contract. Ter vergelijking, in 2023 de verhouding tussen werkende Nederlanders met een vast contract en werkenden met een flexibele arbeidsrelatie (uitzendcontract en dienstverband voor een bepaalde tijd bij een werkgever) bedroeg 3:1 (berekend op basis van CBS). Dit toont aan dat wat betreft de contractvorm vooral de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen (67% heeft een flexibele en 31% een vaste arbeidsrelatie) in grote mate afwijken van de Nederlandse bevolking, met MOE-landers als de grootste uitschieters.

Tabel 7 toont de sectoren waarin de respondenten werkzaam zijn. 20% van de ondervraagde arbeidsmigranten is werkzaam in industrie en productie, 18% in transport, distributie en logistiek en 13% in ICT. De helft van de arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen werkt in de eerste twee genoemde sectoren, terwijl dit minder vaak onder hooggekwalificeerd werkenden voorkomt. Die werken beduidend vaker in ICT (24%), de financiële sector (9%), onderwijs (9%).

Tabel 7. Sectoren waarin respondenten werkzaam zijn

Sectoren	Totaal (N=962)	Hooggekwalificeerd (N=366)	Laaggekwalificeerd (N=561)
Industrie en productie	20%	16%	23%
Transport, distributie en logistiek	18%	4%	28%
ICT	13%	24%	5%
Andere sector	8%	13%	6%
Groothandel en detailhandel	6%	2%	8%
Zakelijke dienstverlening	6%	6%	5%
Overige dienstverlening	6%	5%	6%
Financiële sector	5%	9%	3%
Landbouw, bosbouw en visserij	4%	0%	7%
Onderwijs	4%	7%	2%
Gezondheidszorg en welzijn	4%	6%	2%
Bouw	2%	4%	1%
Weet ik niet	2%	1%	2%
Justitie, veiligheid en openbaar bestuur	1%	2%	1%
Cultuur, sport en recreatie	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Woonsituatie

In dit onderzoek is ook aan respondenten gevraagd in welke huisvesting ze verblijven (tabel 8). Rond een derde van de respondenten woont in een eigen koopwoning (31%), ruim een op de drie (35%) huurt een woning, 15% verblijft samen met anderen in een woning of appartement en 15% in tijdelijke huisvesting zoals een kamer in een (groot) gebouwencomplex, op het terrein van de werkgever, op een camping, recreatiepark of in een hotel, hostel of pension²⁶.

Tabel 8. Woonsituatie van respondenten in Nederland

Woonsituatie	Totaal (N=962)	Hooggekwalificeerd (N=366)	Laaggekwalificeerd (N=561)
In een eigen koopwoning of koopappartement	31%	50%	19%
In een eigen huurwoning of huurappartement	35%	36%	34%
Samen met anderen in een woning of appartement	15%	10%	19%
In tijdelijke huisvesting (een hotel, hostel of pension, op een camping, recreatiepark of vakantiepark, op het terrein van mijn werkgever)	15%	2%	23%
Anders	4%	2%	5%
Wil ik niet zeggen	1%	1%	0%
Totaal	100%	100%	100%

Kijken we naar de categorieën dan blijkt dat respondenten in hooggekwalificeerde banen vaker aangeven dat ze een eigen woning bezitten terwijl onder respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen het vaker voorkomt dat men samen met anderen woont (19%) of in vormen van tijdelijke huisvesting (bij elkaar opgeteld 23%). Toch zijn er ook verschillen te vermelden tussen laaggekwalificeerd werkenden. Respondenten afkomstig uit MOE-landen verkeren in de minst gunstige situatie: slechts 16% heeft een eigen woning, 3 op de 10 huurt een woning terwijl de helft onzelfstandig woont: in een gedeelde woning (21%) of in tijdelijke huisvesting (30%). Onder laaggekwalificeerd werkenden uit overige EU-landen en derde landen komt woninghuur vaker voor (bijna de helft).

Slotopmerkingen

We vatten hier de belangrijkste verschillen tussen de categorieën respondenten samen. Zoals eerder aangegeven, is er geen groot verschil in de man-vrouw verdeling van de groepen. Respondenten die bij uitzendbureaus werken, zijn echter significant jonger dan respondenten met een rechtstreeks dienstverband bij een werkgever (en vooral dan degenen met een vast contract). Uitzendkrachten komen vooral uit Midden- en Oost-Europese landen. Alhoewel meer dan de helft korter dan 3 jaar in Nederland verblijft, woont een aanzienlijke deel (ruim een op de vier) hier al langer dan 5 jaar. Dit kan betekenen dat werken via uitzendbureaus voor een deel van de migranten geen tijdelijke episode is, maar een langdurige vorm van tewerkstelling. Dit is met name relevant in de context van het hier behandelde goed werkgeverschap. Bij die groep is de scheefgroei tussen de genoten opleiding en het in Nederland verrichte werk het grootst.

²⁶ 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.

Uitzendkrachten wonen beduidend vaker onzelfstandig in verschillende vormen van tijdelijke huisvesting. Bij de groep respondenten met een direct contract bij de werkgever, zijn er ook enige verschillen te vermelden tussen degenen die een vast en een tijdelijk dienstverband hebben. Respondenten met een tijdelijk contract verblijven korter in Nederland (39% korter dan 3 jaar, tegenover 23% met een vast contract) en zeggen vaker in huurwoningen of in gedeelde woningen te verblijven. De respondenten met een vast contract lijken het meest gevestigd in Nederland te zijn: de helft bezit een eigen woning en ongeveer 60% woont hier langer dan 5 jaar.

Tabel 9. Overzicht van verschillen tussen respondenten werkzaam op basis van uitzendcontract en met een direct dienstverband bij de werkgever²⁷

	Uitzendkrachten (N=321)	Werkenden direct in dienst bij de werkgever (N=631)
Geslacht	55% mannen 45% vrouwen	53% mannen 47% vrouwen
Leeftijd	<u>Jonger:</u> Gem. 35 jaar	<u>Ouder:</u> Met tijdelijk contract – gem. 36,9 Met vast contract – gem. 38,7
Herkomst	80% MOE-landen (EU/EER) 6% overige Europese landen (EU/EER) 14% rest van de wereld	34% MOE-landen 22% overige Europese landen (EU/EER) 44% rest van de wereld
Verblijfsduur in NL	<u>Korter:</u> 54% minder dan 3 jaar 28% meer dan 5 jaar	<u>Langer:</u> 27% minder dan 3 jaar 53% meer dan 5 jaar
Woonsituatie	<u>Onzelfstandig:</u> 21% in gedeelde woning 36% in tijdelijke huisvesting	<u>Zelfstandig:</u> 42% in een eigen woning 39% in een huurwoning
Opleidingsniveau	<u>Lager</u> 15% hoger 30% middelbaar 47% laag	<u>Hoger</u> 52% hoger 31% middelbaar 12% laag
Type werk	<u>Lager</u> 6% hoger 9% middelbaar 76% laag	<u>Hoger</u> 46% hoger 30% middelbaar 21% laag

In de volgende hoofdstukken zullen we zien dat de verschillen in de leef- en arbeidssituatie van deze groepen van invloed zijn op de perceptie van de werkomstandigheden en de beleving van de HR-activiteiten van de werknemers.

²⁷ In de tabel zijn de antwoorden 'weet ik niet' of 'onbekend' weggelaten.

6. Goed werkgeverschap

In dit hoofdstuk bespreken we diverse aspecten van goed werkgeverschap, zoals weerspiegeld in het HR-beleid van de bedrijven die met arbeidsmigranten werken, de tevredenheid van arbeidsmigranten met verschillende aspecten van hun werk en de invloed van het HR-beleid van werkgevers op deze tevredenheid. In de analyse zijn uitsplitsingen gedaan naar kenmerken van de respondenten naar geslacht, verblijfsduur in Nederland, type contract, arbeidsmarktpositie (hoog- vs. laaggekwalificeerd werk) en de sector waarin ze werken. Waar verschillen in de antwoorden van respondenten relevant zijn, worden ze in dit hoofdstuk vermeld.

Enkele in dit hoofdstuk gepresenteerde resultaten kunnen in (beperkte) mate worden vergeleken met de resultaten van het NEA-onderzoek (TNO/CBS 2023). De beperkingen zijn het gevolg van methodologische verschillen in de vraagstelling van beide onderzoeken²⁸.

6.1. Veiligheid en gezondheid

Goed werkgeverschap met betrekking tot veilig en gezond werken houdt in dat werkgevers verantwoordelijkheid nemen voor het creëren van een werkomgeving die de gezondheid en veiligheid van hun werknemers waarborgt. In de enquête is respondenten gevraagd of de voorgelegde HR-praktijk met betrekking tot veiligheid en gezondheid aanwezig is bij het uitzendbureau of bij de inlener (gevraagd aan uitzendkrachten, N=321) of bij de directe werkgever (gevraagd aan respondenten met een direct dienstverband die werken op basis van tijdelijke of vaste contracten, N=631). Respondenten konden aangeven of ze het (helemaal) eens, niet eens en niet oneens of (helemaal) oneens waren met de volgende stellingen:

- Mijn werkgever informeert mij over hoe ik veilig en gezond kan werken²⁹. Mijn uitzendbureau informeert mij over hoe ik veilig en gezond kan werken bij het bedrijf waar ik dagelijks werkt³⁰.
- Mijn werkgever biedt mij hulpmiddelen om veilig en gezond te werken (bijvoorbeeld de juiste kleding voor het werken in de kou, veiligheidsschoenen, een verstelbare bureaustoel)³¹. Mijn uitzendbureau controleert of de werkgever waar ik dagelijks werk (de inlener) mij de instructies en hulpmiddelen biedt om veilig en gezond te werken³².
- Mijn werkgever regelt mijn werk- en rusttijden goed (bv. regelmatige pauzes)³³.
- Mijn werkgever/uitzendbureau biedt mij gezondheidschecks aan om gezondheidsklachten te voorkomen³⁴.

Enkele van deze personeelsvoorzieningen zijn wettelijk verplicht, zoals bijvoorbeeld het informeren over potentiële risico's en veiligheidsmaatregelen, terwijl andere afhankelijk zijn van het soort werk en de prioriteit die de werkgever hecht aan de gezondheid van werknemers.

²⁸ De vragen in NEA en in deze studie waren anders geformuleerd en kenden andere antwoordcategorieën.

²⁹ Deze stelling is voorgelegd aan respondenten die rechtstreeks in dienst zijn bij de werkgever en aan de respondenten met een uitzendcontract over hun materiële werkgever (de inlener).

³⁰ Deze stelling is voorgelegd aan de respondenten met een uitzendcontract over het uitzendbureau.

³¹ Deze stelling is voorgelegd aan respondenten die rechtstreeks in dienst zijn bij de werkgever en aan de respondenten met een uitzendcontract over hun materiële werkgever (de inlener).

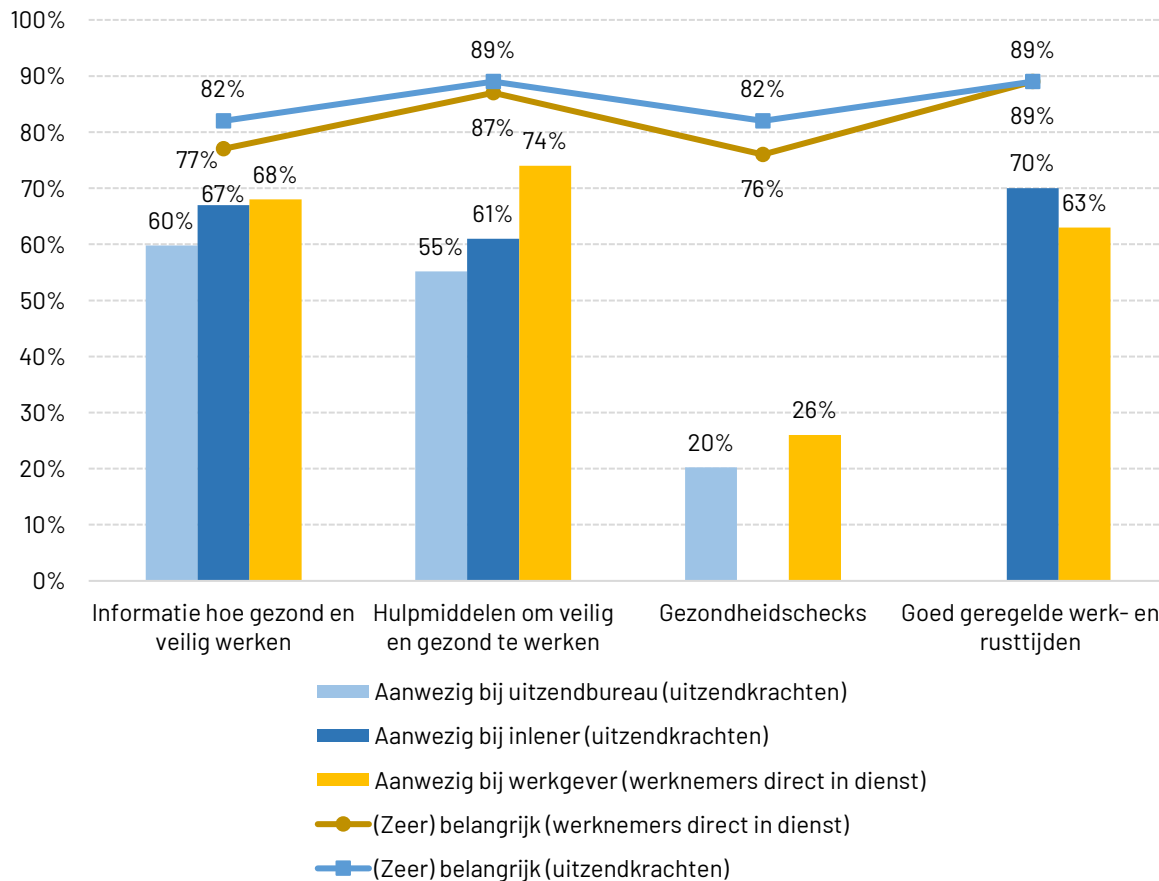
³² Deze stelling is voorgelegd aan de respondenten met een uitzendcontract over het uitzendbureau.

³³ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener.

³⁴ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot het uitzendbureau.

Figuur 3 toont het percentage respondenten dat aangeeft dat de benoemde HR-activiteiten aanwezig zijn bij hun werkgever (uitzendbureau/werkgever/directe werkgever; bij elkaar opgetelde antwoorden: 'helemaal mee eens' en 'mee eens') en het percentage respondenten dat aangeeft dat dit aspect van een baan (zeer) belangrijk voor hen is.

Figuur 3. HR-activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid: de aanwezigheid bij het uitzendbureau, de inlener en werkgever; de importantie voor uitzendkrachten en werknemers direct in dienst bij de werkgever



Informatie over veilig en gezond werken

Aangaande uitzendkrachten bepaalt de Arbowet dat de inlenende werkgever en het uitzendbureau gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten op de werkplek. Vóór aanvang van het werk moet het bedrijf dat de uitzendkracht inhuurt, hem/haar op de hoogte stellen van de taken, risico's en veiligheidsmaatregelen. Ook het uitzendbureau moet de uitzendkracht informeren over eventuele risico's op de werkplek. Uit figuur 3 blijkt dat 6 op de 10 van de uitzendkrachten informatie krijgen van het uitzendbureau over hoe ze veilig en gezond kunnen werken bij de materiële werkgever (25% geeft aan niet geïnformeerd te worden en de rest antwoordt neutraal of weet niet). Het komt iets vaker voor dat de respondenten deze voorlichting over mogelijke risico's op de werkplek van de materiële werkgever zelf (de inlener) krijgen (67% tegenover 20% dat oneens is met de stelling). Op de vraag of respondenten met een uitzendcontract informatie over veilig en gezond werken van belang achten, antwoordt 82% dat ze dit (zeer) belangrijk vinden. Van de arbeidsmigranten met een direct dienstverband geeft 68% aan dat ze de voorlichting van hun werkgever hebben gekregen over hoe gezond en veilig werken en 17% zegt

geen informatie te hebben gekregen, terwijl 77% het verkrijgen van deze informatie als (zeer) belangrijk beschouwt (dit is significant lager dan bij de uitzendkrachten).

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 van CBS/TNO (2023) meldt 70% van de Nederlandse werkenden informatie over veilig en gezond werken te hebben ontvangen. De informatieverschaffing aan de respondenten is dus vergelijkbaar met de Nederlandse beroepsbevolking als het gaat om arbeidsmigranten met een direct dienstverband, en lager bij arbeidsmigranten die als uitzendkracht werken.

Hulpmiddelen om veilig en gezond te werken

Een grotere kloof tussen behoeften en beschikbare voorzieningen betreft het verstrekken van hulp- of beschermingsmiddelen. Uit de beantwoording van uitzendkrachten blijkt dat niet alle uitzendbureaus nagaan of de inlener op dit terrein aan de verplichtingen voldoet. Volgens 55% controleert hun uitzendbureau of de werkgever waar ze dagelijks werken (de inlener) aan werkende uitzendkrachten de hulp- of beschermingsmiddelen biedt (zoals bijvoorbeeld de juiste kleding voor het werken in de kou, veiligheidsschoenen of een verstelbare bureaustoel); 34% doet dat niet. Deze hulpmiddelen om veilig en gezond te werken worden aangeboden door de inlener aan 6 op de 10 van de geënquêteerde uitzendkrachten, maar 24% zegt ze niet te hebben gekregen (tegenover 14% overige respondenten). Een grote meerderheid van de respondenten beschouwt dit wel als (zeer) belangrijk (89%). Een significant groter deel (74%) van de respondenten die direct in dienst zijn bij de werkgever zegt dat deze hulpmiddelen zijn aangeboden door de werkgever en bijna 9 op de 10 vindt dit van belang.

Gezondheidschecks

Aan de respondenten is gevraagd of het uitzendbureau of de werkgever waarmee ze een contract hebben gezondheidschecks aanbiedt om gezondheidsklachten te voorkomen³⁵. Dit kan in het bijzonder van belang zijn voor arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen vanwege het fysiek zware werk dat zij verrichten en de negatieve impact die dit werk heeft op hun gezondheid, zoals eerder onderzocht door het Kenniscentrum³⁶.

Uit de beantwoording van de ondervraagde uitzendkrachten blijkt dat slechts een op de vijf het aanbod krijgt van een preventieve gezondheidscheck bij hun uitzendbureau (60% zegt dat dit niet mogelijk is)³⁷, terwijl 8 op de 10 dit van groot belang vinden. Iets hoger percentage is te zien bij de groep respondenten die direct in dienst zijn bij de werkgever: 26% geeft aan dat hun werkgever preventieve gezondheidschecks aanbiedt, terwijl 76% dit (zeer) belangrijk vindt.

Regulering van werk- en rusttijden

De manier waarop het werk is georganiseerd kan een grote invloed hebben op de gezondheid van werknemers. De meeste van de ondervraagde uitzendkrachten (70%) en werknemers met een direct dienstverband bij de werkgever (63%) zijn het eens met de stelling dat de werkgever hun

³⁵ Stichting Doorzaam (het fonds van de uitzendbranche) stimuleert uitzendorganisaties te investeren in de gezondheid van hun medewerkers door het aanbieden van een gratis gezondheidscheck (een Preventief Medisch Onderzoek). <https://www.doorzaam.nl/gezondheid/gezondheidscheck/>

³⁶ Het onderzoek naar toegang tot gezondheidszorg onder arbeidsmigranten toont aan dat 49% van uitzendkrachten van een verslechterde gezondheid spreekt sinds de komst naar Nederland (Cremers & van den Tillaart 2021).

³⁷ In de enquête is niet gevraagd of de inlener gezondheidschecks aanbiedt.

werk- en rusttijden goed regelt. Dit aspect van het werk is eveneens belangrijk voor 9 van de 10 respondenten. Het valt op dat dit de enige stelling in de reeks vragen is waarover uitzendkrachten positiever oordelen over hun werkgever dan respondenten direct in dienst bij een werkgever. Nadere analyses van de antwoorden van de respondenten kunnen als volgt worden samengevat:

- Bij kenmerken als geslacht, leeftijd en verblijfsduur zijn weinig verschillen te vermelden. Opmerkelijk is dat vrouwen die op basis van een uitzendcontract werken minder vaak een mogelijkheid hebben voor gezondheidschecks (13% tegenover 26% mannen)³⁸. Dit is opvallend aangezien vrouwen meer waarde hechten aan alle aspecten van veilig en gezond werk dan mannen. Een opmerkelijke bevinding komt naar voren bij uitzendkrachten die de afgelopen 3 jaar naar Nederland zijn gekomen. Deze groep geeft vaker aan dat het uitzendbureau zorgt voor veilige werkomstandigheden en hulpmiddelen bij de inlener (meer dan 6 op de 10) evenals het aanbod van gezondheidschecks (24%) dan uitzendkrachten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen (respectievelijk minder dan de helft en 11%).
- Respondenten die in sectoren zoals industrie/productie, transport/distributie/logistiek en ICT werken, vinden vaker dan gemiddeld dat werkgevers aandacht besteden aan veilig en gezond werken. Deze groepen hebben ook grotere verwachtingen van maatregelen rond veilige werkomstandigheden. Anderzijds geven respondenten in sectoren als de zakelijke en overige dienstverlening en in de financiële sector aan minder vaak die HR-activiteiten te ervaren.
- Wanneer gekeken wordt naar de typologie van migranten blijkt dat er enige verschillen zijn tussen arbeidsmigranten in hoog- en laaggekwalificeerde banen met betrekking tot de ervaren HR-praktijken omtrent gezonde en veilige werkomstandigheden. Migranten in laaggekwalificeerde banen scoren lager bij het verkrijgen van hulpmiddelen om veilig en gezond te werken (66% vs. 76% migranten in hooggekwalificeerde banen) en ze hebben bij hun werkgever minder vaak mogelijkheden voor een gezondheidscontrole (22% vs. 28% migranten in hooggekwalificeerde banen). Anderzijds zeggen arbeidsmigranten uit MOE-landen in laaggekwalificeerd werk iets vaker dan andere migranten in laaggekwalificeerd werk dat hun werktijden goed geregeld zijn door hun werkgever/inlener.
- Vermeldenswaardig is dat arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen in het algemeen meer belang hechten aan alle aspecten van gezondheid en veiligheid op de werkvloer dan arbeidsmigranten in hooggekwalificeerde banen. Zo vindt van deze groep 92% goed geregelde werktijden, 90% beschikbaarheid van hulpmiddelen en 83% gezondheidschecks en voorlichting over veilig werken (zeer) belangrijk. Bij hooggekwalificeerd werkenden wordt dit belang minder onderschreven (respectievelijk 85%, 85% en 75%).

Conclusies

- De meerderheid van de ondervraagde arbeidsmigranten geeft aan dat HR-activiteiten omtrent gezond en veilig werken aanwezig zijn bij de werkgever/inlener/uitzendbureau, waar ze werkzaam zijn. Dit betreft informatieverschaffing over maatregelen rond veilig en gezond werken, alsmede het beschikbaar stellen van hulpmiddelen om veilig te

³⁸ Dit kan gedeeltelijk komen door het type werk dat ze doen: vrouwen werken iets vaker in sectoren (als bijv. landbouw) waar volgens dit onderzoek gezondheidschecks minder gangbaar zijn, terwijl mannen vaker werkzaam zijn in sectoren waar deze mogelijkheid frequenter bestaat (bijv. transport/distributie/logistiek).

werken. Dit met uitzondering van het aanbod van preventieve gezondheidscontroles door de werkgever om gezondheidsproblemen te voorkomen: slechts een op de vier van de respondenten krijgt deze mogelijkheid aangeboden door hun werkgever/uitzendbureau.

- Uitzendkrachten en respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen krijgen minder vaak hulpmiddelen om veilig en gezond te werken en hebben minder vaak mogelijkheden tot gezondheidscontrole (vergeleken met degenen direct in dienst en zij die werkzaam zijn in hooggekwalificeerde beroepen) hoewel voor deze groepen, vanwege het soort werk dat ze doen, deze punten veelal noodzakelijker zijn. Het enige aspect waarover uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkenden positiever zijn dan andere respondenten, betreft de goede regulering van werk- en rusttijden.
- De respondenten hechten veel belang aan de onderzochte aspecten van het HR-beleid inzake gezondheid en veiligheid. Zo is het vooral belangrijk voor de uitzendkrachten en degenen die laaggekwalificeerd werk uitvoeren, ook in vergelijking met respondenten rechtstreeks in dienst bij de werkgever of in hooggekwalificeerde banen. Dit komt waarschijnlijk doordat uitzendkrachten vaker ongezond, gevaarlijk en zwaar werk uitvoeren, dat op de lange termijn schadelijk kan zijn voor hun gezondheid.
- Er bestaat een significante discrepantie tussen de behoeften van de respondenten met betrekking tot benoemde aspecten van HR-beleid inzake gezondheid en veiligheid van de werkgevers/inleners/uitzendbureaus en de dagelijkse realiteit. Deze discrepantie is groter onder uitzendkrachten (in relatie tot de inlener en het uitzendbureau) en onder respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen dan onder respondenten met een direct dienstverband.

6.2. Welzijn en het evenwicht tussen werk- en privéleven

Werkgevers kunnen door middel van verschillende HR-activiteiten een ondersteunende en flexibele werkomgeving creëren waarin werknemers in staat zijn een gezonde balans te vinden tussen hun werkverplichtingen en hun persoonlijke leven. Op de lange termijn zal dit bijdragen aan een hogere tevredenheid, betrokkenheid en productiviteit van werknemers.

In onze studie konden respondenten aangeven of hun werkgever/inlener/uitzendbureau hen de volgende mogelijkheden biedt:

- de mogelijkheid eigen werktijden te bepalen³⁹
- de mogelijkheid thuis te werken⁴⁰
- de mogelijkheid het privéleven goed met werk te combineren⁴¹
- de mogelijkheid verlof op te nemen wanneer ze dat willen
- de mogelijkheid zorgverlof op te nemen om voor een ziek gezins- of familielid te zorgen.

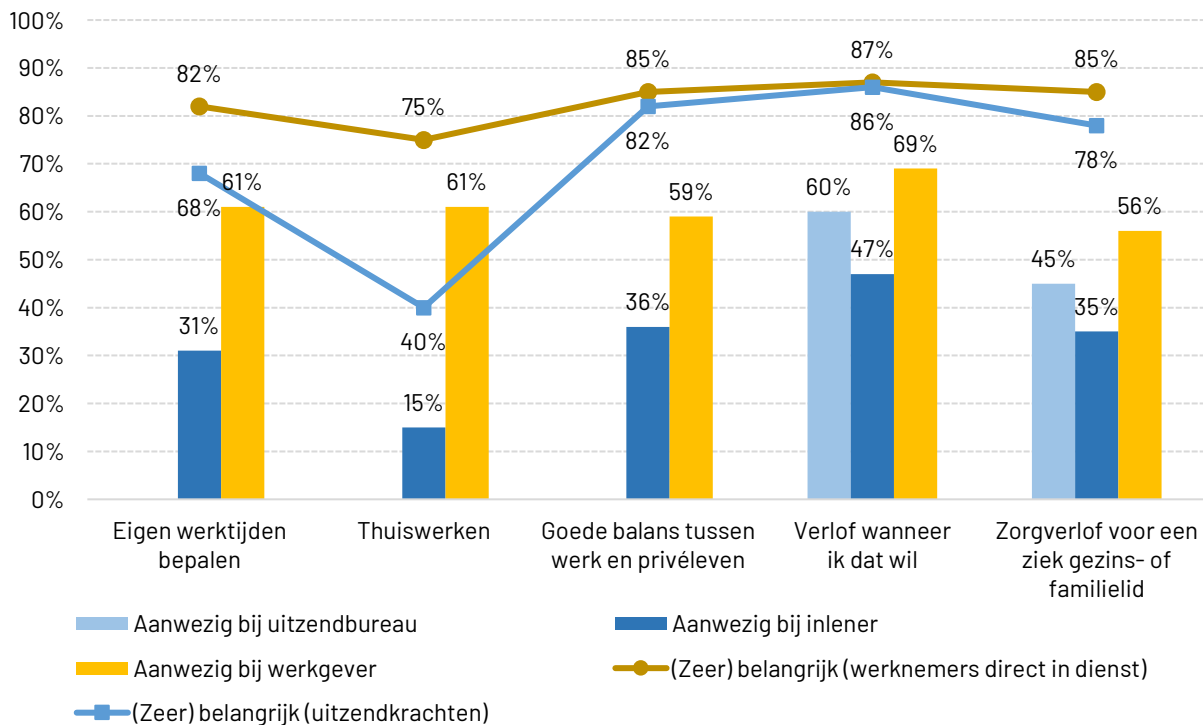
Respondenten konden aangeven of ze het (helemaal) eens, niet eens en niet oneens of het (helemaal) oneens zijn met bovenstaande stellingen. Figuur 4 laat zien hoeveel respondenten zeggen dat bepaalde HR-activiteiten aanwezig zijn bij hun werkgever/inlener/uitzendbureau (bij elkaar opgetelde antwoorden: 'helemaal mee eens' en 'mee eens') en hoe belangrijk ze dit aspect van hun baan vinden (antwoordcategorieën: 'zeer belangrijk' en 'belangrijk').

³⁹ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener.

⁴⁰ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener.

⁴¹ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener.

Figuur 4. HR-activiteiten op het gebied van welzijn en het evenwicht tussen werk- en privéleven: de aanwezigheid bij het uitzendbureau, de inlener en werkgever; de importantie voor uitzendkrachten en werknemers direct in dienst bij de werkgever



Werktijden

Er is een duidelijk verschil in de flexibiliteit van werktijden tussen de respondenten uitgesplitst naar type arbeidsovereenkomst. De mogelijkheid eigen werktijden te bepalen komt vaker voor bij respondenten die een direct dienstverband bij de werkgever hebben, namelijk 61%. Anderzijds krijgt slechts één op de drie van de ondervraagde uitzendkrachten die mogelijkheid aangeboden door de inlener en de helft zegt dat dit niet mogelijk is. Wanneer gekeken wordt naar de onderscheiden typen migranten valt op dat de flexibiliteit van werktijden vaker wordt gemeld door respondenten in hooggekwalificeerde banen (67%), in het bijzonder zij die afkomstig zijn uit MOE-landen (70%) en uit overige EU-landen (76%). Ook respondenten die werken in de sectoren als ICT, onderwijs en financiële sector scoren hier hoog. Dit doet zich minder vaak voor bij de respondenten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren (41%) en ook bij werkenden in sectoren als transport/distributie/logistiek, landbouw en handel. Uitgesplitst naar verblijfsduur geldt hoe langer in Nederland hoe meer kans op flexibele werktijden.

Alhoewel de mogelijkheid eigen werktijden te bepalen door een meerderheid (zeer) belangrijk wordt genoemd, is het vermeldenswaardig dat dit van groter belang is onder respondenten die direct in dienst zijn bij de werkgever (82%) en/of in hooggekwalificeerde banen werken (87%) dan onder uitzendkrachten (68%) en werkenden in laaggekwalificeerde banen (71%).

Thuiswerken

Het volgende aspect betreft de opinies van de respondenten over het mogelijke aanbod van de werkgever om thuis te werken. Zes op de tien van de respondenten direct in dienst zeggen die mogelijkheid te hebben bij hun werkgever. Dit betreft vaker de groep met een vast (65%) dan met

een tijdelijk contract (49%). Ondervraagde uitzendkrachten geven zelden aan deze mogelijkheid te hebben bij hun inlener (slechts 15%, en 70% zegt dat dit niet mogelijk is). Tegelijkertijd hechten deze respondenten hier veel minder belang aan: slechts 40% beschouwt dit als (zeer) belangrijk tegenover 75% respondenten met een direct dienstverband.

Uitgesplitst naar type migrant valt op dat arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen uit Midden- en Oost-Europese landen negatieve uitschieters zijn: slechts 16% zegt thuis te mogen werken terwijl voor 60% dit niet mogelijk is. Bij andere migranten in laaggekwalificeerde banen is die mogelijkheid vaker aanwezig (rond 40%). Dit komt waarschijnlijk omdat eerstgenoemde groep vaker via uitzendbureaus werkt waar het werk op een bepaalde locatie moet plaatsvinden, zoals een distributiecentrum, fabriek of kas. Anderzijds geven migranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren het vaakst aan thuis te mogen werken (77%). Voor deze groep is thuiswerken ook belangrijker (87%) dan voor laaggekwalificeerd werkenden uit MOE-landen (40%).

De bedrijfstakken waarin werkgevers het vaakst de mogelijkheid bieden om thuis te werken zijn ICT (87%), onderwijs, zakelijke dienstverlening en de financiële sector (rond 70%). Dit zijn sectoren met een hoge concentratie hoogopgeleide werknemers waar het mogelijk is op afstand te werken. Hierdoor kunnen werkgevers een flexibeler beleid voeren en beter inspelen op de behoeften van werknemers. In sectoren als transport/distributie/logistiek, industrie/productie en landbouw bestaat de mogelijkheid om thuis te werken beduidend minder.

Volgens NEA (TNO/CBS 2023) werkte in 2022 bijna de helft van de Nederlandse werknemers soms of meestal thuis (45%) en 61% vond thuiswerken een (zeer) belangrijk aspect van een baan. In onze studie blijkt dat een vergelijkbaar deel (45% van de respondenten) verklaart over de mogelijkheid tot thuiswerken te beschikken. Dit is echter niet hetzelfde als gebruik maken van deze mogelijkheid: om verschillende redenen kan het percentage migranten dat daadwerkelijk thuiswerkt lager liggen.

Evenwicht tussen werk- en privéleven

De respondenten is gevraagd of de werkomstandigheden hen in staat stellen het privéleven goed met werk te combineren. Bij uitzendkrachten is een op drie het (helemaal) mee eens met deze stelling terwijl bijna 40% vindt dat hun werkomstandigheden geen goede werk-privé balans bieden. Werkenden direct in dienst bij een werkgever spreken aanzienlijk vaker van een goed evenwicht tussen werk en privé (59%; ongeveer 20% vindt van niet). Beide typen respondenten hechten evenveel waarde aan dit aspect van een baan, respectievelijk 82% bij uitzendkrachten en 85% bij de overige respondenten. Dit laat vooral een grote discrepantie zien tussen de verwachtingen van uitzendkrachten en de feitelijke ervaringen op de werkvloer.

Wat de arbeidsmarktpositie betreft, melden migranten in hooggekwalificeerd werk vaker betere werkomstandigheden voor een goede balans tussen werk en privéleven (63% tegenover 43% respondenten in laaggekwalificeerd werk). Hier scoren ook respondenten die langer dan 3 jaar in Nederland wonen (56%) en zij werkzaam in de IT, de financiële sector en het onderwijs hoog (ongeveer 60%). Dit zijn de sectoren waar, zoals eerder vermeld, meer flexibiliteit bestaat bij het bepalen van eigen werktijden en bij het thuiswerken. Anderzijds zijn ondervraagden in sectoren als transport/distributie/logistiek en landbouw minder positief over dit aspect. Bij de waardering van een goede balans tussen werk en privéleven is er niet veel verschil, met uitzondering van de beoordeling van arbeidsmigranten uit derde landen die laaggekwalificeerde arbeid verrichten. Bij deze groep is er sprake van een iets lagere belangstelling (67% vind dit (zeer) belangrijk).

Voorts blijkt dat vrouwen (88%) meer belang hechten aan een goede balans tussen werk en privé dan mannen (80%). Aangezien de werkomstandigheden die werkgevers aanbieden met betrekking tot een goede balans tussen werk en privé voor beide groepen vergelijkbaar zijn, ervaren vrouwen blijkbaar een grotere kloof dan mannen.

In NEA (2022) gaf 7% van de Nederlandse werknemers aan een werk-privé disbalans te ervaren terwijl in dit onderzoek 39% van de uitzendkrachten en 32% van de respondenten werkzaam in laaggekwalificeerd werk zei geen goede mogelijkheden te hebben het privéleven te combineren met hun werk. Ondanks dit (eerdergenoemde methodologische) verschil kan worden aangenomen dat de ervaringen van arbeidsmigranten met een uitzendcontract op dit terrein aanzienlijk minder gunstig zijn dan die van de Nederlandse bevolking.

Verlof

De volgende indicator heeft betrekking op de mogelijkheid verlof op te nemen op een gewenst moment. Arbeidsmigranten die direct in dienst zijn kunnen bogen op gunstigere afspraken met de werkgever: zeven op de tien ondervraagden geven aan dat hun werkgever hen de mogelijkheid biedt op vakantie te gaan wanneer ze dat willen. Uit de beantwoording van uitzendkrachten blijkt dat uitzendbureaus hier meer welwillend (60%) in zijn dan inleners (47%). Ongeveer 25% van de uitzendkrachten geeft aan niet de mogelijkheid te hebben verlof op te nemen op een door henzelf gewenst moment (tegenover 13% bij alle overige respondenten).

Uitgesplitst naar arbeidsmarktpositie blijkt dat respondenten in hooggekwalificeerde banen vaker het moment van hun verlof kunnen bepalen (71%) dan respondenten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren (55%). Ook respondenten die langer dan 3 jaar in Nederland wonen spreken over gunstigere afspraken met de werkgever (71%). Dit vloeit waarschijnlijk grotendeels voort uit het feit dat de migranten die langer in Nederland blijven, voornamelijk degenen zijn met stabielere contracten (vaste aanstelling bij een directe werkgever).

Dit aspect van het werk is voor alle respondenten even waardevol – meer dan 86% vind dit (zeer) belangrijk. De enige uitzondering betreft arbeidsmigranten afkomstig van buiten de EU die laaggekwalificeerd werk doen; zij hechten er minder aan (76%).

Zorgverlof

Een laatste punt in deze reeks vragen ging in op de mogelijkheid zorgverlof op te nemen om voor een ziek gezins- of familielid te zorgen. Voor de meeste ondervraagde arbeidsmigranten is het opnemen van zorgverlof van belang, alhoewel dit significant hoger ligt bij werknemers direct in dienst (85%) dan bij uitzendkrachten (78% vind dit (zeer) belangrijk).

In de beantwoording zien we voorts een vergelijkbaar patroon als bij vorige vraag. Respondenten direct in dienst bij de werkgever krijgen vaker de mogelijkheid zorgverlof op te nemen (56%) dan uitzendkrachten. Uitzendkrachten zeggen voorts dat ze eerder deze mogelijkheid krijgen van het uitzendbureau (45%) dan van de inlener (35%). Arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten, kennen hier gunstigere afspraken met hun werkgever (58%) dan mensen werkzaam in laaggekwalificeerd werk (43%), met name uit MOE-landen en derde landen (bij laaggekwalificeerden uit overige EU-landen ligt dit wat hoger: 58%). Vrouwen blijken over minder mogelijkheden te beschikken dan mannen zowel bij de inlener als bij uitzendbureau. Vermeldenswaardig is dat een groot deel van de respondenten zich niet bewust is van een mogelijk aanbod van de kant van de werkgever (bijna 20% - 'weet ik niet' en tussen 15-20% 'niet een en niet oneens').

Conclusies

- Op basis van het type contract en de arbeidsmarktpositie van de respondenten doet zich een aanzienlijk verschil voor in ervaren werkomstandigheden gerelateerd aan het welzijn en de balans tussen werk en privéleven. Het merendeel van de ondervraagden met een direct dienstverband bij de werkgever geeft aan dat hen diverse mogelijkheden zijn aangeboden, waardoor zij hun werk goed kunnen combineren met hun privéleven. Dit betreft gemiddeld zes op de tien van de respondenten uit die groep.
- Geënquêteerde uitzendkrachten ervaren een minder gunstig HR-beleid, vooral op het gebied van flexibele werktijden, thuiswerken en het evenwicht tussen werk en privé. Dit vloeit waarschijnlijk voort uit het type (uitzend)werk, dat op een bepaalde werkplek uitgevoerd moet worden (in kassen, distributiecentra, slachthuizen of fabrieken) met een productieproces dat minder mogelijkheden biedt flexibelere voorwaarden te scheppen. Daarenboven komen ook de mogelijkheden (zorg)verlof op te nemen op een gewenst moment hier minder vaak voor.
- Verschillende aspecten van een baan die te maken hebben met het verlof en het evenwicht tussen werk en privéleven spelen een vergelijkbaar grote rol bij diverse groepen arbeidsmigranten. Alleen flexibele werktijden en de mogelijkheid thuis te werken zijn aanzienlijk minder belangrijk voor uitzendkrachten. Hieruit blijkt dat deze groep werknemers de realiteit van het werken via uitzendbureaus, die zelden mogelijkheden voor werken op afstand bieden, lijkt te accepteren.
- De discrepantie tussen verwachtingen en het ervaren HR-beleid is groter bij de uitzendkrachten dan bij migranten direct in dienst bij een werkgever. Dit betreft vooral het evenwicht tussen werk en privéleven en de mogelijkheden om verlof op te nemen.

6.3. Ontwikkelmogelijkheden

Goed werkgeverschap met betrekking tot leer- en ontwikkelmogelijkheden omvat het bieden van kansen en ondersteuning aan werknemers om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen en /of door te groeien binnen de organisatie. Dit kan verschillende vormen aannemen op verschillende momenten in een loopbaan. In ons onderzoek hebben we gevraagd of hun uitzendbureau, inlener of werkgever de volgende mogelijkheden biedt:

- goede inwerking van de nieuwe medewerkers (bv. door een inwerktraject⁴²),
- regelmatige gesprekken met een contactpersoon (bij het uitzendbureau) of met leidinggevenden bij de werkgever,
- mogelijkheden om trainingen of cursussen te volgen,
- begeleiding bij loopbaanontwikkeling⁴³,
- mogelijkheden tot promotie⁴⁴.

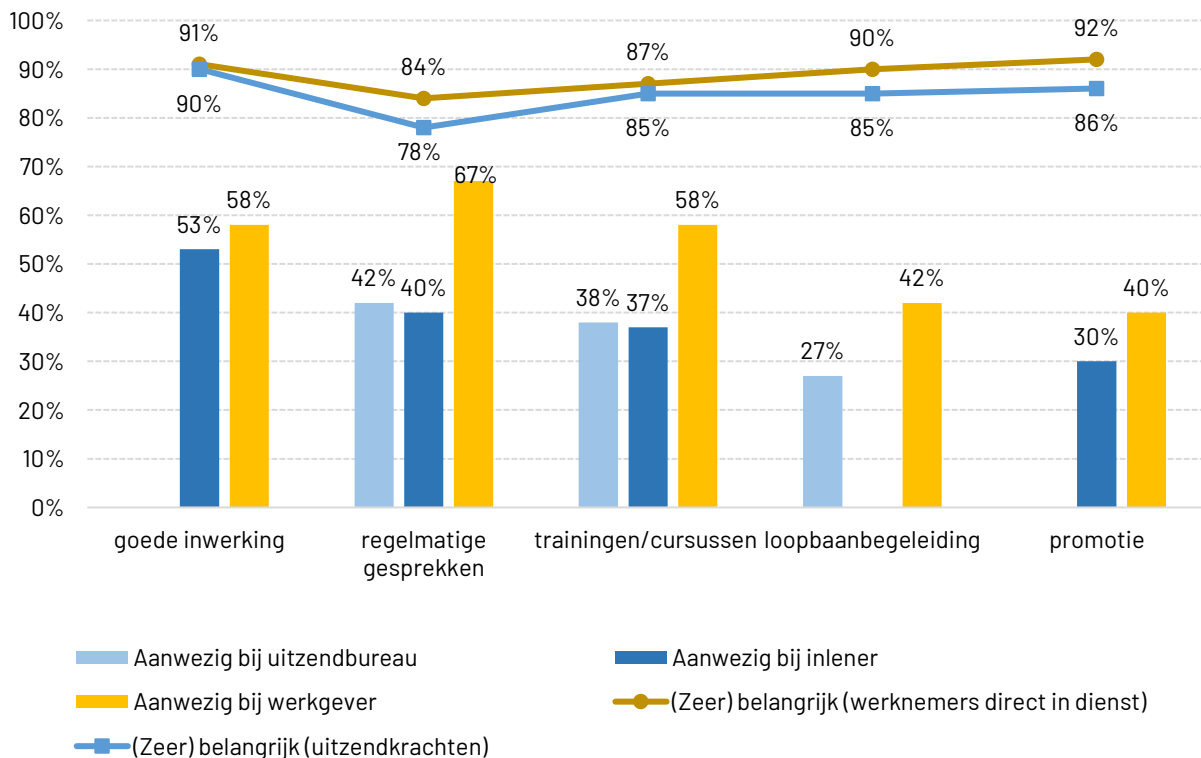
Respondenten hebben kunnen aangeven of ze het (helemaal) eens, niet eens en niet oneens of (helemaal) oneens zijn met de stellingen. Figuur 5 laat het percentage respondenten zien dat zegt de bepaalde HR-activiteiten te krijgen aangeboden bij hun werkgever/inlener/uitzendbureau (bij elkaar opgetelde antwoorden: 'helemaal mee eens' en 'mee eens') en hoe belangrijk ze dit aspect van hun baan vinden (antwoordcategorieën: 'zeer belangrijk' en 'belangrijk').

⁴² Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener: de materiële werkgever is verantwoordelijk voor het inwerken van nieuwe medewerkers op de werkplek.

⁴³ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot het uitzendbureau.

⁴⁴ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener.

Figuur 5. HR-activiteiten op het gebied van ontwikkelmogelijkheden: de aanwezigheid bij het uitzendbureau, de inlener en werkgever; de importantie voor uitzendkrachten en werknemers direct in dienst bij de werkgever



Inwerktraject

In het begin van een bedrijfsloopbaan is het cruciaal de werknemer goed te begeleiden en in te werken bij het uitvoeren van zijn/haar taken in een werkorganisatie. Op die manier kan een nieuwe medewerker bekend raken met de procedures/werkwijze in de organisatie en sneller zelfstandig aan de slag gaan. In ons onderzoek zegt meer dan de helft van de arbeidsmigranten dat de werkgever zorgt voor een goed inwerktraject voor hun werknemers. Dit betreft 53% bij uitzendkrachten en 58% bij werknemers direct in dienst bij de werkgever. Ruim een op de vier van de respondenten zegt dat hun werkgevers onvoldoende zorg dragen voor dit aspect en rond 20% is er niet zeker van. Als we het type migrant bekijken dan zien we dat laaggekwalificeerd werkende derdelanders hier het laagst scoren: 52% vindt dat hun werkgever nieuwe werknemers goed inwerkt. Op het andere uiterste bevinden zich arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese landen die in hooggekwalificeerde banen werken. Daarvan vindt 66% dat de werkgever zorgt voor een goede inwerking. Migranten werkzaam in IT, transport/distributie/logistiek of handel zeggen vaker dan gemiddeld dat hun werkgevers goed zorgen voor de inwerking. Andere kenmerken (als bijv. verblijfsduur) zijn niet van invloed op de beantwoording.

Een goede inwerking is voor alle respondenten even belangrijk, ongeacht type arbeidscontract of arbeidsmarktpositie. 9 op de 10 respondenten beschouwen dit aspect als (zeer) belangrijk.

Regelmatige gesprekken met leidinggevende

Een andere indicator of de werkgever kansen creëert voor werknemers is de mogelijkheid regelmatig gesprekken te voeren met een contactpersoon (bij uitzendbureaus) of leidinggevende. Op die manier kan de werknemer feedback over het werk krijgen maar ook een

eigen mening geven of ontwikkelingsbehoeften benoemen. Uit de beantwoording blijkt dat mensen met een direct dienstverband vaker deze mogelijkheid hebben (67%) dan uitzendkrachten. Bij de laatstgenoemde groep zegt slechts 42% dat ze regelmatig contact hebben met een contactpersoon van het uitzendbureau en 40% met een leidinggevende bij de inlener. Een even grote groep uitzendkrachten (41%) beantwoordt ontkennend, waaruit af te leiden valt dat dit soort regelmatige gesprekken met leidinggevende/contactpersoon niet plaatsvinden. Opvallend is dat voor beide groepen het belang van dit aspect relatief hoog scoort: 84% van de werknemers direct in dienst en 78% van de uitzendkrachten vinden dit (zeer) belangrijk. Uitgesplitst naar het type werk, zien we dat hooggekwalificeerd werkenden beduidend vaker mogelijkheden tot contact hebben, en dan vooral de hooggekwalificeerde MOE-landers (78%) en iets minder die uit overig Europa (73%). Ook in sectoren als IT, onderwijs, dienstverlening en onderwijs komt de mogelijkheid aanmerkelijk vaker voor. Arbeidsmigranten in laaggekwalificeerde banen hebben deze mogelijkheid beduidend minder: dit betreft 45% van de arbeidsmigranten uit MOE-landen en overige Europese landen en iets vaker derdelanders (57%). Ook scoren sectoren met een hoge concentratie van laagbetaald, laaggekwalificeerd werk in de industrie/productie, transport/distributie/logistiek of landbouw hier lager dan gemiddeld.

Opmerkelijk is dat degenen die onder hun opleidingsniveau werken, veel kritischer zijn en vaker aangeven dat ze weinig mogelijkheid hebben tot regelmatig contact met leidinggevend (de helft antwoordt ontkennend tegenover één derde der respondenten met een goede aansluiting van hun opleidings- en werkniveau).

Trainingen en cursussen

Om de capaciteiten van werknemers verder te ontwikkelen kunnen werkgevers programma's aanbieden die gericht zijn op het verbeteren van de vaardigheden en de kennis van werknemers. Dit kan variëren van interne trainingen en workshops tot externe opleidingen en cursussen. Uit het onderzoek blijkt dat arbeidsmigranten die direct in dienst zijn vaker trainingen of cursussen krijgen aangeboden door de werkgever (58%) dan uitzendkrachten. Van de respondenten met een uitzendcontract vinden bijna 4 op de 10 dat hun uitzendbureau of inlener deze mogelijkheden aanbiedt, 41% is het oneens en rond 20% weet het niet. Opvallend is dat respondenten die onder hun opleidingsniveau werken ook hier negatieve uitschieters zijn: de helft zegt geen mogelijkheid te hebben gekregen van de werkgever om trainingen te volgen. Bezien we de range over de door ons onderscheiden categorieën migranten dan blijken de laaggekwalificeerd werkende MOE-landers minder vaak de mogelijkheid te hebben trainingen te volgen (42%). Anderzijds creëren werkgevers die kennismigranten in dienst hebben, meer ontwikkelkansen: 64% van de arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren hebben de mogelijkheid cursussen of trainingen te volgen bij de werkgever. Daarbij scoren hooggekwalificeerde MOE-landers het hoogst met 68%.

Toegang tot cursussen die worden aangeboden door de werkgever wordt zeer waardevol beoordeeld door de meerderheid van de respondenten, ongeacht het type contract: meer dan 85% van de respondenten vindt dit een (zeer) belangrijke aspect van het werk. Hieruit blijkt dat op dit gebied de verwachtingen van arbeidsmigranten veel hoger zijn dan de mogelijke voorwaarden die werkgevers bieden. Deze kloof is het grootst bij uitzendkrachten.

Loopbaanbegeleiding

Een andere belangrijke indicator vormt het antwoord op de vraag of de werkgevers begeleiding bieden aan hun werknemers bij de loopbaanontwikkeling. Uit de beantwoording blijkt dat deze vorm van ondersteuning niet wijdverspreid is in bedrijven waar de respondenten werken. Mensen

met een directe aanstelling scoren andermaal hoger: 42% zegt deze mogelijkheid te hebben terwijl bij uitzendkrachten slechts een op de vier zegt dat het uitzendbureau begeleiding bij hun loopbaan aanbiedt (en 45% is de tegenovergestelde mening toegedaan)⁴⁵. Dit aanbod is sterker aanwezig bij arbeidsmigranten in hooggekwalficeerde beroepen (48%) en dan vooral afkomstig uit MOE-landen (53%) en derde landen (52%). Anderzijds blijven laaggekwalficeerd werkenden ver achter, met name de respondenten uit derde landen (29%) en uit Midden- en Oost-Europese landen (36%). Vooral respondenten die onder hun opleidingsniveau werken, scoren laag: slechts 20% ziet een dergelijke mogelijkheid en 6 op de 10 antwoorden ontkennend. Evenals bij eerdere resultaten was te verwachten dat loopbaanbegeleiding hoog in het vaandel staat bij arbeidsmigranten. Een royale meerderheid van de ondervraagden vindt dit aspect van een baan (zeer) belangrijk: 90% van de respondenten met een directe aanstelling bij de werkgever en 85% van de uitzendkrachten. Dit bevestigt, net als bij eerdere aspecten, de grote discrepantie tussen de verwachtingen van arbeidsmigranten en het HR-beleid.

Respondenten die op basis van een uitzendcontract werken is gevraagd of het uitzendbureau mogelijkheden biedt een passende baan te vinden. De helft der ondervraagden is het (helemaal) mee eens met de stelling, terwijl één op de vier de tegenovergestelde mening is toegedaan.

Promotie

Een instrument dat werkgevers kunnen gebruiken om het juiste klimaat te creëren voor werknemers om zich te ontwikkelen en door te groeien binnen de organisatie, is het bieden van promotiekansen. Uit de beantwoording van de respondenten blijkt dat dit vaker voorkomt bij respondenten die direct in dienst zijn bij de werkgever (40%). Van de uitzendkrachten zegt 30% dat er promotiekansen bestaan bij de inlener en 45% is van mening dat ze geen kansen tot promotie hebben. Negatieve uitschieters zijn opnieuw de respondenten die werk verrichten onder hun opleidingsniveau (bijna 60% zegt deze kans niet te hebben en slechts 25% wel), terwijl ze voor deze groep een voorname rol kan spelen. Bezien we de gehanteerde typologie migranten, dan blijkt nogmaals een verschil tussen arbeidsmigranten werkzaam in hoog- of in laaggekwalficeerde banen. Migranten die hooggekwalficeerd werk uitvoeren en uit MOE-landen en derde landen komen zeggen vaker kans op promotie te hebben, respectievelijk de helft. Het laagst scoren hier arbeidsmigranten werkzaam in laaggekwalficeerd werk uit MOE-landen (34%) en derde landen (32%).

Het belang van promotiekansen is hoog onder alle ondervraagde arbeidsmigranten, en dan nog iets hoger bij de groep werknemers rechtstreeks in dienst bij een werkgever (92%) dan onder uitzendkrachten (86%). Andere kenmerken van de respondenten maken nauwelijks verschil.

Conclusies

- Het HR-beleid inzake de ontwikkelmogelijkheden binnen een bedrijf is gunstiger voor arbeidsmigranten direct in dienst bij de werkgever en zij die hooggekwalficeerd werk uitvoeren dan voor laaggekwalficeerd werkenden en uitzendkrachten. Werkgevers die arbeidsmigranten direct in dienst hebben, besteden meer aandacht aan regelmatige gesprekken met werknemers, bieden vaker trainingen aan en zorgen voor een goede inwerking (dit betreft rond 6 op de 10 respondenten direct in dienst). De discrepantie tussen enerzijds de verwachtingen van respondenten op dit gebied en anderzijds de promotiemogelijkheden en de loopbaanbegeleiding blijft echter groot.

⁴⁵ Deze vraag werd niet gesteld over de inlener.

- Respondenten met een uitzendcontract en in laaggekwalificeerde banen hebben onvoldoende mogelijkheden door te groeien in hun huidige werkkring. Ze krijgen wel vaker (functionele) aandacht aan het begin van hun werkzaamheden bij de inlener (bij de inwerking voor nieuwe taken). Verderop in hun loopbaan krijgen ze, zowel bij het uitzendbureau als bij de inlener, weinig ontwikkelkansen, bijvoorbeeld door regelmatige gesprekken met een leidinggevende/contactpersoon, tijdens trainingen/cursussen, door loopbaanbegeleiding of promotie (drie tot vier op de tien). Al deze aspecten zijn naar de mening van de uitzendkrachten echter wel van groot belang.
- Alhoewel een overgrote meerderheid van de ondervraagde arbeidsmigranten alle onderzochte HR-activiteiten met betrekking tot ontwikkelmogelijkheden als (zeer) belangrijk beschouwt, scoren respondenten die rechtstreeks in dienst zijn van de werkgever hier iets hoger dan uitzendkrachten.
- Er bestaat een significante discrepantie tussen de realiteit op de werkplek en de verwachtingen van de ondervraagde arbeidsmigranten. Voor respondenten direct in dienst betreft dit in het bijzonder de loopbaanbegeleiding en promotiemogelijkheden, terwijl bij uitzendkrachten deze discrepantie bij alle genoemde HR-activiteiten op het gebied van ontwikkeling naar voren komt.

6.4. Communicatie en inspraak

Het creëren van een positieve werksfeer, open communicatie en het betrekken van medewerkers bij besluitvorming in de organisatie zijn essentiële onderdelen van goed werkgeverschap. In ons onderzoek hebben we respondenten gevraagd of hun uitzendbureau, inlener of werkgever:

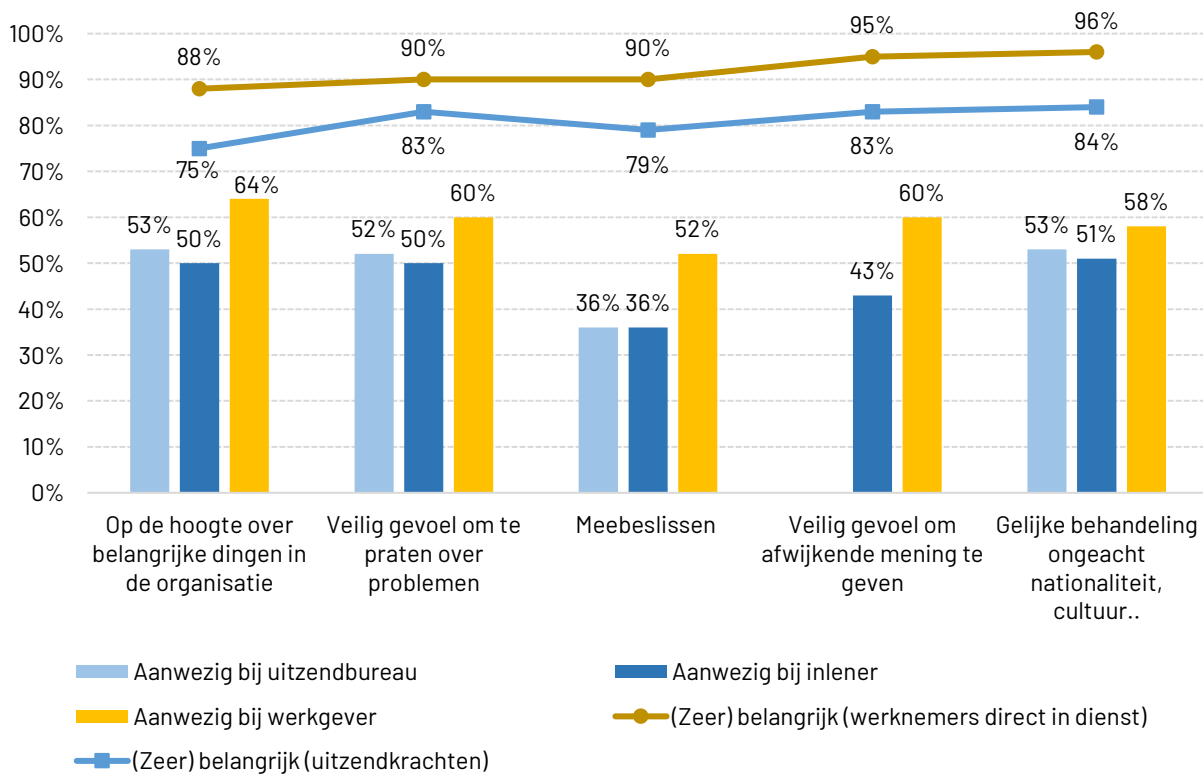
- ze over belangrijke dingen in de organisatie op de hoogte houdt,
- ze een veilig gevoel geeft om met een directe leidinggevende/contactpersoon te praten over problemen op het werk,
- hen laat meebeslissen over dingen die met hun werk te maken hebben,
- ze zich veilig genoeg voelen om een afwijkende mening te kunnen geven⁴⁶,
- hen behandelt gelijk aan andere werknemers ongeacht nationaliteit, cultuur en religie,
- hen behandelt op gelijke wijze als werknemers in een vergelijkbare functie die rechtstreeks bij de werkgever in dienst zijn⁴⁷.

Respondenten konden hun antwoord geven op een schaal 'helemaal mee eens', 'mee eens', 'niet mee eens of niet mee oneens', 'oneens', 'helemaal oneens'. Onderstaande figuur geeft de opgetelde antwoordcategorieën helemaal mee eens en mee eens weer.

⁴⁶ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot de inlener.

⁴⁷ Deze vraag is alleen gevraagd aan uitzendkrachten over het uitzendbureau waarmee ze een contract hebben.

Figuur 6. HR-activiteiten op het gebied van communicatie en inspraak: de aanwezigheid bij het uitzendbureau, de inlener en de werkgever; het belang voor uitzendkrachten en werknemers direct in dienst bij de werkgever



Informeren over de organisatie

Open en transparante communicatie over belangrijke organisatorische ontwikkelingen en besluiten is een van de cruciale elementen bij het creëren van betrokkenheid van werknemers. Antwoorden van de respondenten laten zien dat de helft van de uitzendkrachten de mening is toegedaan dat het uitzendbureau en de materiële werkgever ze op de hoogte houden over belangrijke ontwikkelingen in de organisatie/onderneming. Rond 30% van de respondenten onderschrijft deze stelling niet en 20% weet het niet zeker. Een vergelijkbaar patroon is te zien bij alle respondenten die laaggekwalficeerd werk verrichten. Mensen direct in dienst bij de werkgever en vooral arbeidsmigranten die hooggekwalficeerd werk uitvoeren worden vaker door de werkgever geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen binnen het bedrijf, respectievelijk: 64% en 68%. Kijken we naar sectoren waarin respondenten werken dan valt op dat werknemers in sectoren als IT, onderwijs en dienstverlening zich beter geïnformeerd voelen over belangrijke ontwikkelingen in de organisatie, terwijl sectoren als landbouw, industrie/productie en transport/logistiek lager scores.

Bij uitzendkrachten die zich uitspreken over de uitzendorganisatie is er een patroon te zien: hoe langer ze in Nederland wonen, hoe minder gunstige praktijken ze zeggen te ervaren op dit gebied bij het uitzendbureau. Bij de groep die langer dan 5 jaar in Nederland woont zegt 44% dat ze op de hoogte worden gehouden over belangrijke ontwikkelingen in de organisatie tegenover 60% die minder dan 3 jaar hier wonen.

Als we kijken hoe belangrijk arbeidsmigranten dit aspect van werk vinden, valt een duidelijk verschil op te tekenen afhankelijk van het type arbeidsovereenkomst. Alhoewel voor een meerderheid goede informatievoorziening van belang is, scoren respondenten met een direct dienstverband bij de werkgever aanzienlijk hoger (88%) dan uitzendkrachten (75%).

Veilige werksfeer – praten over problemen

Gevraagd is of de werkgevers een veilige werkomgeving bieden waar werknemers hulp kunnen zoeken bij hun leidinggevende als ze problemen ervaren op de werkvloer. De helft van de uitzendkrachten zegt zich veilig te voelen om met de contactpersoon bij het uitzendbureau of de leidinggevende bij de materiële werkgever te praten over hun problemen. Werknemers direct in dienst uiten zich hierover positiever: zes op de tien is die mening toegedaan. In beide groepen is één derde het niet eens met de stelling; dit betekent dat ze zich niet veilig voelen of weinig vertrouwen hebben om over hun problemen te praten met de leidinggevende/contactpersoon. Een op de vijf uitzendkrachten gaf een neutraal antwoord ('niet eens en niet oneens').

Opvallend is dat respondenten met een uitzendcontract die langer in Nederland verblijven hier minder positief over zijn: bij de groep langer dan 5 jaar woonachtig in Nederland, spreekt zich een vergelijkbaar deel uit over positieve ervaringen (40%) als negatieve ervaringen (42%) bij hun uitzendbureau.

Indien de beantwoording wordt uitgesplitst naar type werk, dan scoren migranten in hooggekwalificeerde banen hoger (61%), en dan vooral de hooggekwalificeerd werkenden uit MOE-landen en derde landen (68%). Ook respondenten werkzaam in ICT, handel en dienstverlening voelen zich veiliger, terwijl dit minder vaak voorkomt onder degenen die in de financiële sector, het onderwijs en de landbouw werken. Respondenten in laaggekwalificeerde banen hebben minder vaak het gevoel dat ze een veilige werkomgeving hebben waarin ze hun problemen met leidinggevendenden kunnen bespreken (54%; 31% is de tegenovergestelde mening toegedaan).

Opmerkelijk is dat werknemers met een direct dienstverband bij de werkgever het belangrijker vinden dat er een veilige werkomgeving is om met hun werkgever te kunnen praten over problemen op het werk dan uitzendkrachten (alhoewel deze groep met 83% ook hoog scoort).

Veilige werksfeer – afwijkende mening geven

De andere indicator in deze reeks vragen heeft betrekking op het ervaren van een werkomgeving waar werknemers zich veilig voelen om een *afwijkende* mening te geven. Respondenten die rechtstreeks in dienst zijn of hooggekwalificeerd werk uitvoeren geven vaker aan dat zij zich comfortabel voelen bij het uiten van afwijkende meningen (respectievelijk 60% en 66% - terwijl 25% het niet hiermee eens is). Dit doet zich vaker voor bij mannen (59%) dan vrouwen (49%). Bij uitzendkrachten (in hun werkrelatie met de inlener) en respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde beroepen komt dit lager uit, respectievelijk 43% en 48% voelt zich hierbij comfortabel. Tegelijkertijd voelt een aanzienlijk aantal zich niet veilig genoeg een andere mening te uiten (ruim een derde). Bezien we sectoren, dan blijken werknemers in de ICT meer vrijheid te voelen hun (afwijkende) mening te uiten dan in industrie/productie of distributie/logistiek.

De veilige werksfeer is belangrijk voor het merendeel, alhoewel uitzendkrachten iets lager scoren (83%) dan overige respondenten (95%). Als we de arbeidsmarktpositie beschouwen doet zich een kleiner verschil voor tussen respondenten in hoog- en laaggekwalificeerd werk (96% tegenover 88%). Niettemin laten de resultaten zien dat de behoeften van de arbeidsmigranten aangaande de mogelijkheid afwijkende meningen te geven veel groter zijn dan de ervaren realiteit.

Betrokkenheid bij besluitvorming

Werkgevers kunnen werknemers op verschillende manier betrekken bij de besluitvorming die van invloed is op hun werk en werkomgeving. Deze vorm van betrokkenheid wordt vaker gebruikt voor werknemers met een direct dienstverband dan voor uitzendkrachten. Slechts een op de drie respondenten met een uitzendcontract zegt dat zijn/haar mening meegenomen kan worden door de inlener of uitzendbureau terwijl ruim 40% zich niet betrokken voelt bij de besluitvorming. Dit geldt ook voor werkenden in laaggekwalificeerde banen (41% voelt zich betrokken en 38% niet). Daarentegen vinden overige respondenten vaker dat hun werkgevers inclusief zijn op dit gebied: 52% van degenen direct in dienst en 56% van de hooggekwalificeerd werkenden. Opmerkelijk is dat vrouwen zich minder vaak betrokken voelen bij de besluitvorming dan mannen.

Anderzijds is dit aspect voor respondenten in laaggekwalificeerde banen (84%) en uitzendkrachten (79%) bij een baan minder van belang dan voor werknemers met een directe aanstelling bij de werkgever en voor kennismigranten (90%). Voor alle groepen migranten is de kloof tussen verwachtingen en de realiteit echter groot.

Gelijke behandeling ongeacht nationaliteit, geslacht, cultuur en religie

Op basis van uiteenlopende wet- en regelgeving⁴⁸ mogen werkgevers geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van verschillende kenmerken zoals godsdienst, levensovertuiging, ras, geslacht of nationaliteit. In ons onderzoek zegt meer dan de helft van respondenten gelijk behandeld te worden bij de werkgever, de inlener of het uitzendbureau ongeacht nationaliteit, cultuur en religie. Rond drie op de tien van de respondenten zijn de tegenovergestelde mening toegedaan, hetgeen kan betekenen dat ze zich gediscrimineerd voelen bij hun werkgever, en ruim 15% staat hier neutraal tegenover ('niet eens en niet oneens').

Bezie we de arbeidsmarktpositie van respondenten, dan zeggen arbeidsmigranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen vaker gelijk behandeld te worden (62%), waaronder vooral de hooggekwalificeerd werkenden afkomstig van MOE-landen. Dit is minder het geval bij respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen (52%; 32% voelt zich ongelijk behandeld).

Aan uitzendkrachten is de vraag voorgelegd of de materiele werkgever (de inlener) ze op eenzelfde manier behandelt als werknemers in een vergelijkbare functie die rechtstreeks in dienst zijn. Hier geeft 42% als antwoord (helemaal) eens en 37% is de tegenovergestelde mening toegedaan. Als we de verblijfsduur erbij betrekken kan een trend worden waargenomen met betrekking tot uitzendkrachten: hoe langer respondenten met een uitzendcontract in Nederland werken, hoe minder gelijke behandeling ze ervaren (ofwel voelen ze zich meer gediscrimineerd) bij de inlener en bij het uitzendbureau. Ongeveer de helft van de ondervraagde uitzendkrachten langer dan 5 jaar wonend in Nederland antwoordt ontkennend op de vraag of de inlener hen op dezelfde manier behandelt als werknemers in een vergelijkbare functie rechtstreeks in dienst. Een vergelijkbaar deel spreekt over een oneerlijke behandeling door het uitzendbureau (42%).

Tegelijkertijd is gelijke behandeling op de werkvloer van (groot) belang voor een meerderheid van de ondervraagden, terwijl met name respondenten met een direct dienstverband en hooggekwalificeerd werkenden hier het hoogst scoren (met 96%)

⁴⁸ Zie bijvoorbeeld de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

Conclusies

- Verschillende aspecten van HR-beleid rond (veilige) communicatie, inspraak bij de besluitvorming en gelijke behandeling zijn van groot belang voor arbeidsmigranten. Over de hele linie hechten respondenten die een stabielere arbeidsmarktpositie hebben hier de meeste waarde aan: zij die direct in dienst zijn en/of hooggekwalificeerd werk uitvoeren. Dit in vergelijking met uitzendkrachten en laaggekwalificeerd werkenden.
- Tussen deze groepen bestaat ook een verschil bij de beleving van de HR-activiteiten van de werkgever. De meerderheid van de respondenten direct in dienst bij de werkgever en/of werkzaam in hooggekwalificeerde banen vindt dat (de meeste) onderzochte aspecten aanwezig zijn bij de werkgever (gem. 60%). Dit komt minder vaak voor in het HR-beleid bij zowel inleners als uitzendbureaus ten aanzien uitzendkrachten en respondenten in laaggekwalificeerde banen (tussen één derde tot de helft).
- Opvallend is dat uitzendkrachten vaker oneerlijke behandeling op de werkvloer melden vergeleken met migranten met een direct dienstverband. Na verloop van tijd wordt hun beoordeling nog negatiever (over de inlener en uitzendbureau).
- De kloof tussen de verwachtingen van de respondenten en hoe ze HR-activiteiten van werkgevers ervaren is behoorlijk groot. De grootste discrepantie betreft de betrokkenheid bij de besluitvorming over het uitgevoerde werk en, in het geval van laaggekwalificeerde werknemers en uitzendkrachten, de gelijke behandeling en veilige sfeer die het uiten van een afwijkende mening mogelijk maakt of stimuleert.

6.5. Werkzekerheid en beloning

In de volgende reeks is de respondenten gevraagd of hun werkgever/inlener/uitzendbureau:

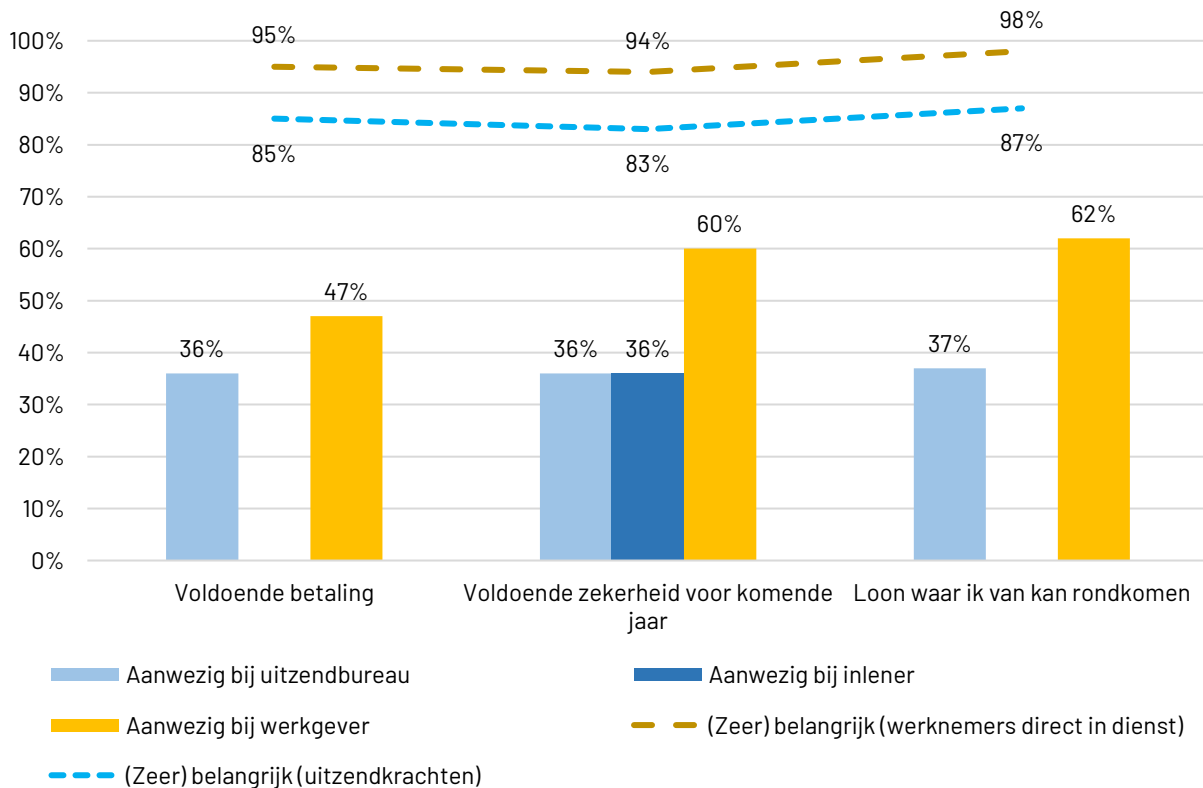
- voldoende betaalt voor het werk dat ze leveren⁴⁹,
- voldoende zekerheid biedt of ze de huidige baan het komende jaar zullen behouden,
- een loon biedt waarvan ze kunnen rondkomen⁵⁰.

Respondenten konden antwoord geven op een schaal 'helemaal mee eens', 'mee eens', 'niet mee eens of niet mee oneens', 'oneens', 'helemaal oneens'. Onderstaande figuur geeft de aanwezigheid weer van HR-beleid bij de werkgever (percentage respondenten die hebben aangegeven dat dit aspect bij hun werkgever aanwezig is: antwoorden *helemaal eens* en *eens*) en het belang voor de respondenten (percentage respondenten die aangeven dat dit aspect (zeer) belangrijk is).

⁴⁹ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot het uitzendbureau.

⁵⁰ Bij uitzendkrachten is dit alleen gevraagd met betrekking tot het uitzendbureau.

Figuur 7. HR-activiteiten op het gebied van werkzekerheid en beloning: de aanwezigheid bij het uitzendbureau, de inlener en de werkgever; de importantie voor uitzendkrachten en werknemers direct in dienst bij de werkgever



Loon/salaris

Minder dan de helft van de respondenten geeft aan een eerlijke beloning te krijgen voor het werk dat ze doen. Arbeidsmigranten met een dienstverband bij de werkgever (47%) zijn hierover positiever dan uitzendkrachten (36%). Ook hebben migranten in hooggekwalificeerde banen betere ervaringen (54%) dan respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde banen (38%). De negatieve uitschieters zijn vooral laaggekwalificeerd werkenden uit MOE-landen: 38% vindt dat ze voldoende betaling krijgen voor het werk dat ze doen en 42% is de tegenovergestelde mening toegedaan. Interessant is dat arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in hooggekwalificeerde banen zich aan het andere uiterste bevinden: 68% van de ondervraagden in deze groep vindt dat ze genoeg betaald krijgen. Dit contrasteert met de antwoorden van andere hooggekwalificeerd werkenden die minder vaak aangeven voldoende salaris krijgen. Mogelijkerwijs speelt een ander referentiekader met betrekking tot de salarishoogte in het thuisland hier een rol (lager salaris bij MOE-landers en hoger bij o.a. West-Europeanen).

Wanneer we deze resultaten samen met de beantwoording op de volgende vraag bekijken, blijkt dat arbeidsmigranten met een direct dienstverband weliswaar niet helemaal tevreden zijn met hun salaris, maar toch beter in staat zijn aan hun basisbehoeften te voldoen (62%) dan uitzendkrachten (37%). Van de laatstgenoemde groep zegt één op de drie niet rond te kunnen komen met het salaris dat ze ontvangen. Bezien we daarbij de arbeidsmarktpositie van de respondenten dan is een vergelijkbaar patroon te zien. Werknemers in hooggekwalificeerde banen kunnen vaker rondkomen met het aangeboden salaris (72%) dan respondenten die

laaggekwalificeerd werk verrichten (48%). Ook werkenden in sectoren als ICT geven hier positievere antwoorden, terwijl sectoren met een grotere aanwezigheid van uitzendcontracten als industrie/productie of transport/distributie/logistiek lager scoren. Opvallend is dat arbeidsmigranten die als uitzendkracht werken en langer in Nederland verblijven het moeilijker vinden rond te komen met hun salaris vergeleken met uitzendkrachten die recentelijk hierheen zijn geëmigreerd. Van respondenten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen zegt 42% niet rond te kunnen komen met het aangeboden salaris (28% wel), terwijl voor kort verblijvende uitzendkrachten dit respectievelijk 29% en 37% is.

Beide genoemde facetten van de baan worden door arbeidsmigranten van groot belang geacht. Uitzendkrachten scoren op dit aspect iets lager (maar toch nog boven de 90%), vergeleken met de overige respondenten (95%–98%). Er bestaat een aanzienlijke kloof tussen het benadrukte belang en de werkelijke situatie, en deze kloof is aanmerkelijk groter bij uitzendkrachten.

Werkzekerheid

De beantwoording op de vraag over werkzekerheid hangt in grote mate af van het type contract dat respondenten hebben. Naar verwachting geven respondenten met een direct dienstverband (en vooral met een vast contract: 66%) aan voldoende zekerheid te hebben de huidige baan het komende jaar te behouden. Respondenten met tijdelijke contracten (45%) en vooral uitzendkrachten (36%) zijn er minder van overtuigd dat hun werkgever/inlener of uitzendbureau hierover voldoende zekerheid biedt. Van deze groepen zegt 36% onvoldoende zekerheid te ervaren voor het komend jaar en ongeveer een op de vier uit zich neutraal ('niet eens, niet oneens'). Het verschil is minder groot tussen arbeidsmigranten werkzaam in hoog- en laaggekwalificeerde banen (56% vs. 49%). Mogelijk wordt dit veroorzaakt doordat sommige hoogopgeleide werknemers ook onzekerheid ervaren die gepaard gaat met flex/tijdelijke contracten. De sectoren waarin respondenten meer baan zekerheid ervaren zijn ICT, handel en onderwijs (gem. 60%), terwijl in sectoren met veel uitzendcontracten zoals bijvoorbeeld industrie/productie, transport/distributie/logistiek (45%–50%) dit onder het gemiddelde ligt.

Uitgesplitst naar verblijfsduur ervaren uitzendkrachten geen verschil met betrekking tot werkzekerheid bij uitzendbureau of inlener. Consequent is 32% van mening dat aangeboden werkzekerheid is voldoende en 37% zegt dat niet. Bij overige respondenten komt naar voren dat hoe langer ze in Nederland wonen, ze vaker zeggen voldoende werkzekerheid te ervaren.

Uit de beantwoording van de respondenten blijkt dat hun behoeften op dit gebied aanzienlijk groter zijn dan in de realiteit. Het merendeel van ondervraagden hecht veel waarde aan werkzekerheid. Evenals bij vorige vragen scoren hier werkenden direct in dienst (98%) en respondenten in hooggekwalificeerde banen het hoogst (93%).

Conclusies

- Zowel een fatsoenlijk loon als baan zekerheid zijn voor de meeste migranten erg belangrijk, waarbij degenen die rechtstreeks voor werkgevers werken en hoogopgeleide migranten nog meer nadruk op deze factoren leggen dan uitzendkrachten.
- Tegelijkertijd geeft deze laatste groep aan met veel ongunstigere omstandigheden te worden geconfronteerd. Ze hebben minder vaak het gevoel dat hun werkgevers hen eerlijk betalen voor het werk dat ze doen en dat ze met het loon dat ze krijgen fatsoenlijk kunnen leven. Er is ook een hoge mate van baanonzekerheid, iets dat tevens geldt voor degenen met een tijdelijk contract bij een directe werkgever.

6.6. Tevredenheid

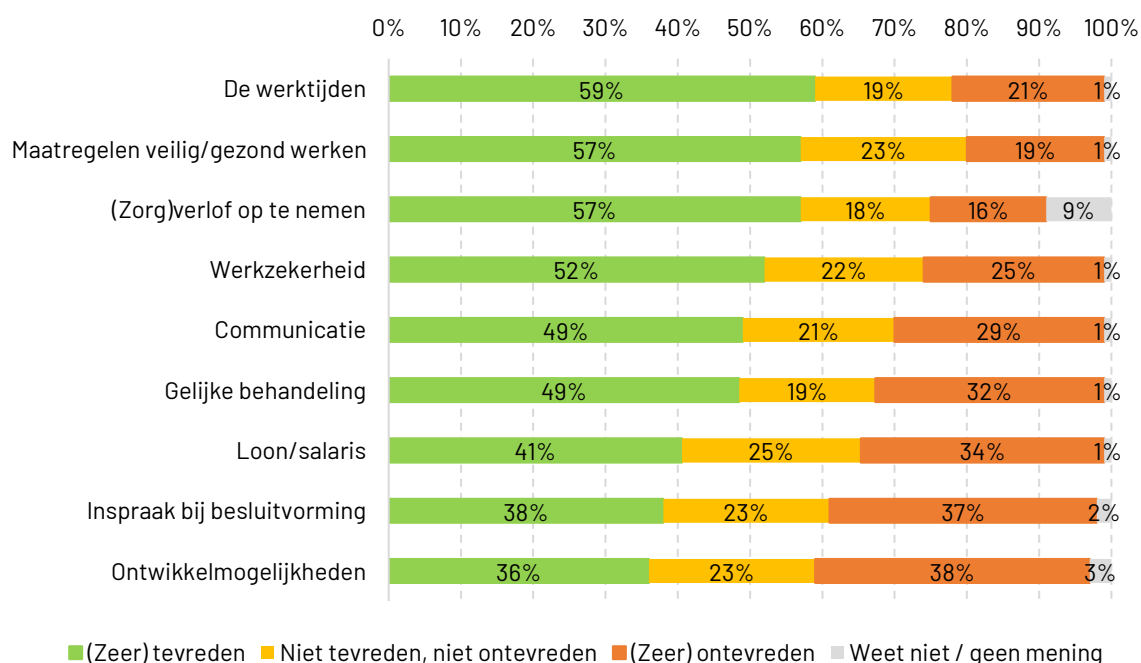
In dit hoofdstuk behandelen we hoe arbeidsmigranten hun tevredenheid met diverse aspecten van het werken in Nederland beoordelen en ook hoe deze tevredenheid gerelateerd is aan hun werkomstandigheden en de HR-praktijken die worden toegepast door hun werkgevers.

6.6.1. Tevredenheid met verschillende aspecten van het werk in Nederland

In de enquête is eerst aan de respondenten gevraagd of verschillende HR-activiteiten aanwezig zijn bij de werkgever/inlener/uitzendbureau (zie hoofdstuk 6.1.) en daarna in hoeverre ze tevreden zijn met deze aspecten van een baan of mogelijkheden die de werkgever/inlener/uitzendbureau bieden⁵¹. De onderstaande figuur geeft de gemiddelde antwoorden weer van de respondenten met betrekking tot hun werkgever/inlener in volgorde van meest naar minst positief.

Arbeidsmigranten zijn gemiddeld genomen relatief tevreden met de meeste aspecten van een baan in Nederland. De meerderheid van de respondenten is positief over de werktijden, de maatregelen genomen door de werkgevers om veiligheid en gezondheid van werknemers te bevorderen en de mogelijkheid om (zorg)verlof op te nemen. Dit betreft bijna 6 op de 10 van de respondenten. Ongeveer de helft van de geënquêteerden spreekt zich ook positief uit over de werkzekerheid, communicatie met de werkgever, gelijke behandeling, alhoewel bij al deze aspecten een substantiële groep van respondenten (zeer) ontevreden is (tussen 25%-32%). Het meest negatief zijn de ondervraagde arbeidsmigranten over het loon/salaris, hun deelname aan besluitvormingsprocessen binnen de organisatie (met betrekking tot diverse werk gerelateerde beslissingen) en de beschikbaarheid en aanwezigheid van mogelijkheden voor professionele ontwikkeling. Hier wordt tevredenheid aangegeven door bijna 4 op de 10 respondenten en een vergelijkbare groep is er ontevreden over.

Figuur 8. Tevredenheid met verschillende aspecten van het werk in Nederland



⁵¹ Schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (zeer tevreden) (6 = weet ik niet). De antwoorden zijn gecodeerd naar de antwoordcategorieën: (zeer) tevreden; niet tevreden, niet ontevreden; (zeer) ontevreden.

Wanneer de antwoorden van de respondenten per type dienstverband worden bekeken, kunnen opvallende verschillen in de mate van tevredenheid worden waargenomen (tabel 10).

Tabel 10. Procent respondenten die (heel) tevreden zijn met benoemde aspecten van het werk uitgesplitst naar type dienstverband

	Uitzendkrachten over:		Werknemers direct in dienst over de werkgever
	Uitzendbureau	Inlener	
Werktijden	n.v.t.	50%	65%
(Zorg)verlof op te nemen	49%	47%	62%
Maatregelen veilig/gezond werken	40%	55%	59%
Werkzekerheid	40%	38%	59%
Gelijke behandeling	44%	42%	52%
Communicatie	46%	48%	50%
Loon/salaris	31%	n.v.t.	45%
Inpraak bij besluitvorming	n.v.t.	32%	42%
Ontwikkelmogelijkheden	33%	33%	38%

Werknemers direct in dienst bij de werkgever spreken zich vooral positief uit over de werktijden, de mogelijkheid (zorg)verlof op te nemen, maatregelen rond veiligheid en gezondheid op de werkvloer en de werkzekerheid. Daarbij zijn arbeidsmigranten met een vaste aanstelling op dit laatste punt tevredener dan respondenten met een tijdelijk contract (respectievelijk 65% tegenover 45%). Diezelfde groep is echter het minst tevreden over de ontwikkelmogelijkheden die hun werkgevers bieden en de inspraak bij de besluitvorming.

Bij de antwoorden van uitzendkrachten valt op dat zij bij alle genoemde aspecten minder tevreden zijn dan werknemers direct in dienst bij de werkgever. Dit betreft zowel de werkrelatie met het uitzendbureau als met de werkgever (de inlener) waarbij zij feitelijk hun werk uitvoeren. Met betrekking tot die inlener zijn respondenten met een uitzendcontract het meest positief over de manier waarop deze zorgt voor de veiligheid en gezondheid van werknemers (55%), de werktijden (50%) en de mogelijkheid om (zorg)verlof op te nemen (47%). Kijken we naar hun mening over het uitzendbureau, dan zijn uitzendkrachten voornamelijk tevreden over de beschikbare opties voor het opnemen van verlof, inclusief zorgverlof (49%). De communicatie scoort redelijk hoog (46%, vergelijkbaar in de antwoorden bij de inlener of bij directe werkgevers), hoewel de uitzendkrachten beduidend vaker het antwoord 'niet tevreden, niet ontevreden' geven. Uitzendkrachten zijn het minst tevreden over de geboden ontwikkelmogelijkheden (zowel bij het uitzendbureau als bij de inlener), over het loon/salaris (bij het uitzendbureau) en het betrekken van de werknemers bij de besluitvorming over werk-gerelateerde zaken (bij de inlener).

Indien we de beantwoording van respondenten uitsplitsen naar type migrant (tabel 11), dan blijkt dat arbeidsmigranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen in het algemeen tevredener zijn met alle aspecten van hun huidige baan en het HR-beleid van de werkgever dan respondenten die laaggekwalificeerd werk verrichten. Het hoogst beoordeeld bij hooggekwalificeerd werkenden worden de werktijden, de mogelijkheid (zorg)verlof op te nemen op het gewenste tijdstip en gezondheid en veiligheid op de werkvloer. Het minst tevreden zijn hooggekwalificeerd werkenden met de ontwikkelmogelijkheden en de inspraak bij de besluitvorming (ruim 40% is tevreden daarmee en een op de drie ontevreden).

Tabel 11. Percentage respondenten die (heel) tevreden zijn met benoemde aspecten van het werk uitgesplitst naar arbeidsmarktpositie

	Laaggekwalificeerd werkenden	Hooggekwalificeerd werkenden
Werktijden	54%	70%
(Zorg)verlof op te nemen	51%	67%
Maatregelen veilig/gezond werken	54%	65%
Werkzekerheid	50%	57%
Gelijke behandeling	45%	57%
Communicatie	46%	55%
Loon/salaris	33%	53%
Inspraak bij besluitvorming	34%	46%
Ontwikkelmogelijkheden	33%	42%

Respondenten die laaggekwalificeerd werk uitvoeren zijn eveneens over deze twee laatste aspecten het minst tevreden, maar daarnaast ook ontevredener over hun loon/salaris: 33% is (helemaal) tevreden en 41% is (helemaal) ontevreden. Bij verschillende aspecten van hun werkrelatie met de werkgever spreken respondenten in laaggekwalificeerde banen zich neutraler uit dan hooggekwalificeerd werkenden (ze kiezen een antwoord 'niet tevreden, niet ontevreden'). Dit betreft communicatie, inspraak, gelijke behandeling, loon, werktijden en het opnemen van verlof.

Tegelijkertijd is vermeldenswaardig dat bij respondenten werkzaam in hooggekwalificeerde banen vooral migranten uit MOE-landen er het meest positief uitspringen: zo zijn ze veel tevredener met bijna alle aspecten van hun baan dan kennismigrantten uit andere EU-landen, de VS/Canada en de rest van de wereld. Zoals eerder vermeld, speelt hier naast een feitelijk verschil in het ervaren HR-beleid een verschil in referentiekader (van het herkomstland) mogelijk een rol. Bij laaggekwalificeerd werkenden zijn weinig significante verschillen te vermelden.

De groep die duidelijk minder tevreden is met alle aspecten van een baan zijn respondenten die een mismatch tussen genoten opleiding en werkniveau ervaren (N=189), en van die groep vooral degenen die als uitzendkrachten werken (N=97). Van de laatstgenoemde groep is ongeveer 30% tevreden met de communicatie met de werkgever, gelijke behandeling en werkzekerheid en rond 40% zegt ontevreden te zijn. Ze zijn het minst tevreden met de loon en ontwikkelingsmogelijkheden bij het uitzendbureau of de inlener (20% is tevreden en 50% ontevreden). Dit kan gerelateerd zijn aan het ervaren HR-beleid (naar eigen zeggen ondervinden ze minder vaak verschillende HR-activiteiten) en nog meer dan bij andere groepen is er een discrepantie tussen verwachtingen en feitelijke werkomstandigheden.

Vergeleken met het NEA-onderzoek (TNO/CBS 2023) kan met enige terughoudendheid worden gesteld dat werkende Nederlanders positiever zijn over verschillende aspecten van hun werk⁵²:

- Ze zijn onder andere tevredener met hun salaris: 78% tevreden vs. 22% ontevreden. In ons onderzoek is 41% tevreden, 34% ontevreden en 25% neutraal ('niet tevreden, niet ontevreden').
- De werkzekerheid wordt ook hoger beoordeeld door werkende Nederlanders: 94% is ermee tevreden en 6% is ontevreden. Bij ondervraagde migranten spreekt de helft zich positief uit, 25% is ontevreden en 22% neutraal.
- Over de mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen is 18% van werkende Nederlanders niet tevreden en 82% wel. Bij respondenten in dit onderzoek is 21% ontevreden, 19% staat tegenover neutraal en 59% is ermee tevreden.

6.6.2. Mate van goed werkgeverschap en tevredenheid met het werk

We gaan nu nader in op de mate waarin de tevredenheid van arbeidsmigranten met verschillende aspecten van hun baan samenhangt met het HR-beleid dat de werkgever hanteert. Hiertoe is voor elke van de 5 onderscheiden dimensies van goed werkgeverschap een *HR-activiteiten index* berekend en de gemiddelde tevredenheid met deze dimensie in een baan. Onderscheiden dimensies verschilden in het aantal indicatoren (zie hoofdstuk 6.1-6.5). Zo werden bijvoorbeeld 4 indicatoren gebruikt om de aanwezigheid van maatregelen op het gebied van gezondheid en veiligheid op de werkvloer te meten, terwijl er 5 indicatoren werden gebruikt om communicatie en inspraak op de werkvloer te beoordelen.

Om een *HR-activiteiten index* voor elke dimensie te berekenen, zijn positieve indicaties of een bepaalde HR-praktijk aanwezig is bij de werkgever/inlener, opgeteld voor elke respondent. Antwoorden 'helemaal eens' en 'eens' zijn gecodeerd als 1 en de antwoorden 'niet eens, niet oneens', 'oneens', 'helemaal oneens' en 'weet ik niet' als 0. Daarna zijn de gecodeerde indicaties bij elkaar opgeteld om te bezien of de werkgever verschillende mogelijkheden biedt aan de werknemer. Als een respondent bijvoorbeeld aangaf dat 3 van de 5 HR-praktijken inzake ontwikkelmogelijkheden aanwezig waren bij de werkgever, werd de indexwaarde voor deze respondent 3. Bij dimensies met een kleiner aantal indicatoren (werkzekerheid en beloning, veiligheid en gezondheid) is de maximale indexwaarde kleiner, respectievelijk 3 en 4. In het algemeen: hoe hoger de *HR-activiteiten index*, hoe meer *HR-activiteiten* aanwezig bij de werkgever.

⁵² Vragen in de NEA kenden andere antwoordcategorieën. In dit onderzoek wordt een 5-punts schaal gehanteerd met een midden categorie 'niet tevreden, niet ontevreden', terwijl in NEA een 3-punts schaal werd gebruikt zonder neutraal antwoord ('niet tevreden-tevreden-zeer tevreden').

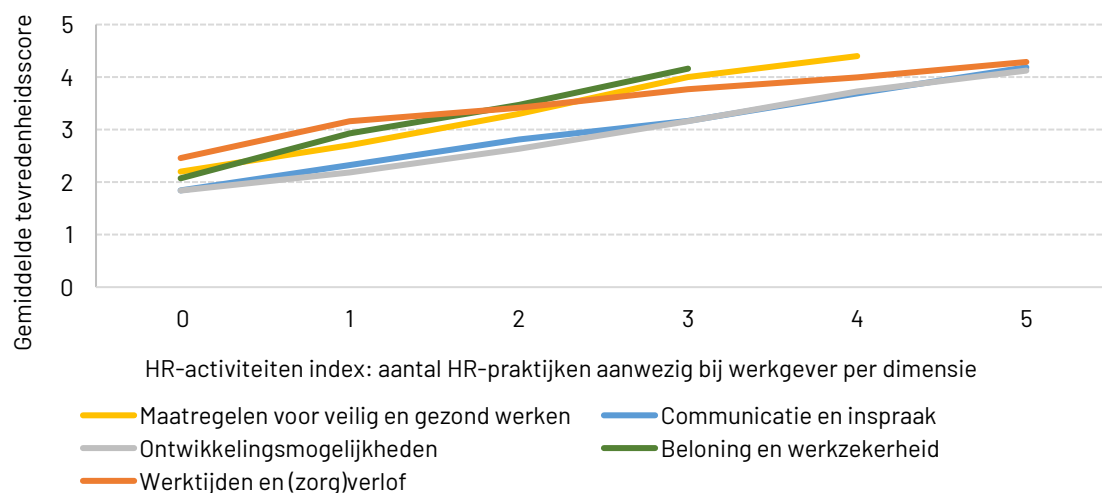
Tabel 12. Het aantal indicatoren bij HR-activiteiten index en bij tevredenheid met onderscheiden dimensies

Dimensie	Aanwezigheid van HR-beleid: het aantal indicatoren	Tevredenheid: het aantal indicatoren
Veiligheid en gezondheid	4	1: maatregelen veilig en gezond werken
Welzijn/evenwicht	5	2: werktijden en mogelijkheid om (zorg)verlof op te nemen
Ontwikkelmogelijkheden	5	1: ontwikkelmogelijkheden
Communicatie en inspraak	5	3: gelijke behandeling, communicatie, inspraak bij besluitvorming
Werkzekerheid en beloning	3	2: werkzekerheid, loon/salaris

In het onderzoek is ook gevraagd naar de tevredenheid met verschillende aspecten van een baan (antwoorden op een schaal van 1- *zeer ontevreden* tot 5-*zeer tevreden*, 6- *weet ik niet*). Voor een deel van de dimensies hebben we naar tevredenheid met één aspect gevraagd, en bij sommige dimensies hebben we meer indicatoren gebruikt (zie tabel 12). Bijvoorbeeld bij *welzijn/evenwicht tussen werk en privé* hebben we gevraagd hoe tevreden respondenten zijn met de werktijden en met de mogelijkheid (zorg)verlof op te nemen. Om de algemene tevredenheid met een bepaalde dimensie te bereiken, is bij de dimensies met een groter aantal indicatoren een gemiddelde tevredenheidsscore berekend voor elke respondent. Bijvoorbeeld, bij *communicatie en inspraak* werd een gemiddelde tevredenheidsscore berekend van 3 indicatoren: tevredenheid met *gelijke behandeling, communicatie en inspraak bij besluitvorming*. Op die manier kreeg elke respondent een gemiddelde tevredenheidsscore op een schaal 1-5 (1-*zeer ontevreden*; 5- *zeer tevreden*).

Vervolgens zijn we nagegaan hoe het HR-beleid van een werkgever in een bepaalde dimensie de tevredenheid van de respondenten met dit aspect van een baan beïnvloedt. Hiertoe hebben we voor elk niveau van de *HR-activiteiten index* de gemiddelde tevredenheid met een bepaald aspect van een baan berekend.

Figuur 9. Relatie tussen aanwezigheid van HR-activiteiten in een bepaalde dimensie (HR-activiteiten index) en de tevredenheid van respondenten met een bepaald aspect van werk



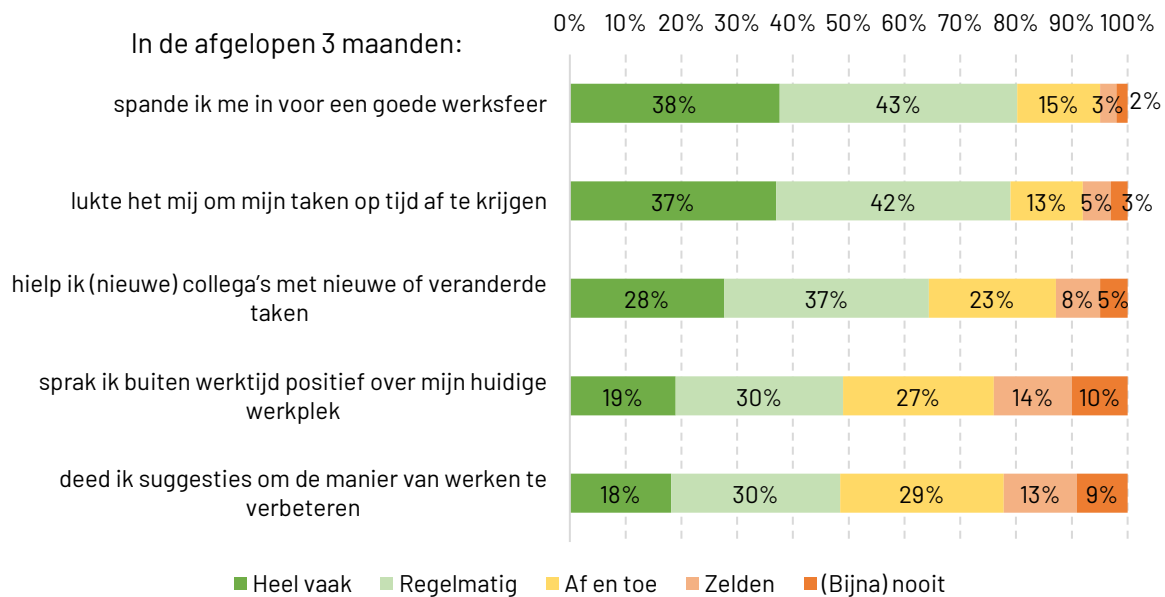
De grafiek laat zien dat in elke dimensie de gemiddelde tevredenheidsscore stijgt met een bepaald aspect van een baan naarmate de *HR-activiteiten index* hoger is. Dit betekent dat hoe meer HR-activiteiten werkgevers toepassen op een bepaald gebied, hoe tevredener werknemers zijn met dit aspect van hun baan. Bij ontwikkelmogelijkheden en bij communicatie en inspraak zijn de resultaten bijna gelijk. Respondenten die zeggen dat hun werkgever geen van 5 benoemde HR-praktijken hanteert, zijn het minst tevreden met de ontwikkelmogelijkheden aangeboden door de werkgever en met de communicatie en inspraak bij de besluitvorming (gem. 1,8). De tevredenheid ligt het hoogst bij de groep migranten die positief antwoord geeft bij 5 indicatoren: 4,1. De tevredenheid met maatregelen met betrekking tot veilig en gezond werken, met de beloning en werkzekerheid en welzijn van migranten (werktijden en verlof) ligt iets hoger, een bevestiging van eerdere bevindingen uit het onderzoek.

Concluderend: de tevredenheid van arbeidsmigranten met bepaalde aspecten van het werk neemt toe naarmate werkgevers meer investeren in een goed HR-beleid voor werknemers. Dit betreft zowel het bevorderen van een gezonde en veilige werkomgeving als het bieden van ontwikkel- en carrièremogelijkheden binnen de organisatie, van inclusieve communicatie, gelijke behandeling, een goed salaris, werkzekerheid en ook passende werktijden en verlofregelingen die van invloed zijn op het welzijn van de werknemers.

7. Werkprestaties

De laatste reeks vragen ging in op een zelfbeoordeling van de werkprestaties van arbeidsmigranten. Aan de respondenten is gevraagd hoe vaak ze de afgelopen 3 maanden het volgende gedrag vertoonden. Ze konden hun antwoord aangeven op een schaal van 1 ((bijna) nooit) tot 5 (heel vaak).

Figuur 10. Zelfbeoordeling van de werkprestaties door respondenten



De meest positieve beoordelingen hebben betrekking op het proactieve gedrag van respondenten ten opzichte van teamleden/collega's/andere werknemers van het bedrijf. De meerderheid van de respondenten geeft aan zich de afgelopen drie maanden regelmatig (38%) of vaak (43%) in te hebben gezet voor een goede werksfeer op de werkvloer. Opmerkelijk is dat er weinig variatie is tussen de groepen arbeidsmigranten. Uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, verblijfsduur, typologie van migranten en type contract zijn er geen significante verschillen gevonden in de beantwoording door de respondenten.

Het merendeel van de respondenten was ook positief in de beoordeling van hun professionele gedrag op individueel niveau. Bijna 8 op de 10 van de ondervraagde arbeidsmigranten gaven aan dat het in de afgelopen periode regelmatig (37%) of heel vaak (42%) is gelukt om hun taken op tijd af te ronden. Wanneer we de onderscheiden typen migranten vergelijken valt op dat respondenten werkzaam in laaggekwalificeerde beroepen beduidend vaker het antwoord 'heel vaak' aangeven (47%). Het hoogst scoren hier laaggekwalificeerd werkenden uit MOE-landen (met 53%). Anderzijds zeggen respondenten die hooggekwalificeerd werk uitvoeren minder vaak hun taken af te krijgen (21% 'heel vaak' en 54% 'regelmatig'). Mogelijkerwijs kan dit worden toegeschreven aan de complexiteit van de taken, die ingewikkelder zijn in het geval van arbeidsmigranten werkzaam in hooggekwalificeerde banen en eenvoudiger en repetitief in het geval van respondenten in laaggekwalificeerde beroepen. Een andere mogelijke verklaring zou ook het sterke arbeidsethos kunnen zijn, waarnaar vaak wordt verwezen in de context van

Midden- en Oost-Europese werknemers (Schrejenberg, Mevissen 2012). Er is echter geen verschil naar leeftijd, verblijfsduur, geslacht, type contract gevonden.

De volgende stelling behandelt hoe de werknemers adaptief gedrag vertonen op de werkvloer dat gericht is op teamleden/collega's/andere werknemers van het bedrijf. Opnieuw was de meerderheid van de respondenten positief: 28% gaf aan heel vaak en 37% regelmatig hun (nieuwe) collega's te helpen met nieuwe of veranderde taken. Iets vaker komt dit voor bij migranten die langer dan 5 jaar in Nederland wonen, wellicht kan dit toegeschreven worden aan sterkere werkrelaties met collega's dan bij respondenten die hier korter wonen en werken. Kenmerken als leeftijd, geslacht, type contract of type migrant leiden niet tot verschillen.

Minder vaak hebben de respondenten professioneel gedrag vertoond ten opzichte van het bedrijf. De helft van de ondervraagden gaf aan positief over hun huidige werkplek te spreken buiten hun werktijd, terwijl 24% dit zelden of nooit deed. Opmerkelijk is opnieuw dat er geen significant verschil is gevonden, uitgesplitst naar leeftijd, geslacht, verblijfsduur, type contract of onderscheiden type migrant. Bij ontwikkelmogelijkheden is een helder patroon te zien: respondenten zijn meer geneigd positief over hun werkgever te spreken, als ze meer ontwikkelmogelijkheden bij de werkgever ervaren.

De laatste indicator in deze reeks vragen laat zien hoe proactief op de werkvloer de respondenten zijn op individueel niveau. Daarvoor hebben we arbeidsmigranten gevraagd hoe vaak ze de afgelopen 3 maanden suggesties hebben gedaan om de manier van werken te verbeteren. Ongeveer de helft van de respondenten blijkt vrij vaak proactief gedrag te vertonen: een op de vijf geeft aan dit de afgelopen drie maanden heel vaak te hebben gedaan, terwijl een volgende 30% aangeeft dit regelmatig te doen. Wanneer we naar typen migranten kijken blijkt dat respondenten die uit Midden- en Oost-Europa komen en laaggekwalificeerd werk uitvoeren het minst proactief zijn op het werk. Van deze groep zegt 31% nooit of zelden suggesties te doen die kunnen bijdragen aan de verbetering van de manier van werken en 41% doet dit vaak of regelmatig. Migranten die werkzaam zijn in hooggekwalificeerde banen bevinden zich op het andere uiterste: 62% zegt dit heel vaak/regelmatig te doen en 12% zelden/nooit. Het patroon varieert ook afhankelijk van het type contract: respondenten met een direct dienstverband bij de werkgever geven beduidend vaker proactief hun suggesties door om de manier van werken te verbeteren, vergeleken met uitzendkrachten. Bijna 4 op de 10 van de respondenten met een uitzendcontract doen dit nooit/zelden, terwijl dit antwoord bij 15% van alle overige respondenten wordt gegeven. Mogelijkerwijs heeft dit te maken met het type werk dat ze uitvoeren. In hooggekwalificeerde banen is meer ruimte voor creativiteit aanwezig en er bestaat vaker geen 'juiste' oplossing. Bij eenvoudig werk worden vooral repetitieve taken uitgevoerd, waardoor er minder ruimte is voor nieuwe ideeën en oplossingen. De andere mogelijke verklaring heeft te maken met het HR-beleid van de werkgevers op het gebied van communicatie en inspraak dat meer aandacht krijgt en ruimer is voor migranten in hooggekwalificeerde banen. Ondervraagde arbeidsmigranten die zeggen een veiliger sfeer te ervaren om afwijkende meningen te geven en zich meer betrokken te voelen bij de besluitvorming over thema's die met hun werk te maken hebben, geven vaker aan proactief te zijn en suggesties te doen over de manier van werken (55% doet dit vaak/regelmatig terwijl de respondenten die zich niet betrokken voelen bij de besluitvorming hier lager scoren, met 44%). Uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, verblijfsduur zijn er geen significante verschillen gevonden in de beantwoording van de respondenten.

Concluderend: bij de meeste vragen is weinig verschil te merken in de beantwoording van de vragen door de respondenten uitgesplitst naar de kenmerken van migranten. Het is wel een interessante kwestie of en in welke mate HR-beleid van de werkgevers de werkprestaties van arbeidsmigranten beïnvloed. De verwachting is dat meer positief HR-beleid van de werkgevers een impact kan hebben op de prestaties van de respondenten op de werkvloer. Op basis van verkennende analyses lijkt dit vooral het geval te zijn bij professioneel gedrag dat wordt vertoond ten opzichte van het bedrijf buiten het werk ('positief over de werkgever spreken buiten de werktijd')⁵³. Verdere analyse is noodzakelijk om de relatie tussen HR-beleid en werknemersprestaties volledig te onderzoeken. Hiervoor verwijzen we opnieuw naar de op dit onderzoek gebaseerde studentenscripties, waarin de resultaten worden besproken.

⁵³ Er is sprake van een patroon: respondenten spreken zich vaker positief uit over de werkgever als ze meer ontwikkelmogelijkheden, betere communicatie en inspraak bij de besluitvorming ervaren.

8. Bronnen

- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. Rijksoverheid, Den Haag.
- Andersen, N. (2021). *Mapping the expatriate literature: A bibliometric review of the field from 1998 to 2017 and identification of current research fronts*. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4687-4724.
- Baxter-Reid, H. (2016). *Buying into the 'good worker' rhetoric or being as good as they need to be? The effort bargaining process of new migrant workers*. *Human Resource Management Journal*, 26 (3), 337-350.
- Beijer, S., Peccei, R., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2019). *The turn to employees in the measurement of human resource practices: A critical review and proposed way forward*. *Human Resource Management Journal*, 1-17.
- Berkhout, E., Bisschop, P., & Volkerink, M. (2014). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel*. (No. 49). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bergsma, Z. & Dozeman, E. (2021). *Onderzoek naar arbeidsmigranten en de gezondheidszorg*. Wise up Consultancy & Healthcare for internationals (H4i).
- Biagi, F., Grubanov, S., Mazza, J. (2019). *Over-education of migrants? Evidence from the EU. Technical report by the Joint Research Centre*. Europese Commissie, Luxemburg.
- Van Beurden, J., van Veldhoven, M., & van de Voorde, K. (2022). *Waarom de werknemersbeleving van HR-activiteiten belangrijk is*. *Tijdschrift voor HRM*, 2022(3), 23-40.
- CBS (2019). *De arbeidsmarkt in cijfers 2018*. CBS, Den Haag.
- Cremers, J. (2016). *Definitie arbeidsmigrant*. Tilburg Law School.
- Cremers, J., & Strockmeijer, A. (2016). *De inzet van arbeidsmigranten: Eindverslag Conferentie D6 West-Brabant*. Tilburg Law School.
- Cremers, J. (2022). *Inclusief hr-beleid voor arbeidsmigranten hard nodig*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(3), 365-384. <https://doi.org/10.5117/TVA2022.3.004.CREM>
- Cremers, J., van den Tillaart, H. (2021). *Hoe denken arbeidsmigranten over gezondheid en zorg in Nederland? De resultaten van het 2e arbeidsmigrantenpanel*. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Cremers, J., van den Tillaart, H. (2022). *De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten - een wereld te winnen. De resultaten van het 3e arbeidsmigrantenpanel*. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Dabic, M., González-Loureiro, M., & Harvey, M. (2015). *Evolving research on expatriates: what is 'known' after four decades (1970-2012)*. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(3), 316-337. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2013.845238>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). *The psychology of working theory*. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). *The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers*. *International Labour Review*, 157(2), 243-265.
- Goorts, I., Smal E. (2022) *Een verkennend onderzoek naar gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland en de toegang tot zorg*. Pharos.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). *A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts*. *Academy of Management Journal*, 50: 327-347.
- Grundeman, R., Goudswaard A., van Sloten G. (2005) *Goed werkgeverschap*. TNO, Hoofddorp.
- Gijsberts, M., Lubbers, M. (2015). *Roemeense migranten. De leefsituatie in Nederland kort na migratie*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- 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 Economisch onderzoek, Amsterdam.
- Hopkins, B., Dawson, C., & Veliziotis, M. (2016). *Absence management of migrant agency workers in the food manufacturing sector*. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(10), 1082-1100.
- Houwerzijl, M. (2023). *Met een rijk palet aan maatregelen (terug) naar een fatsoenlijke(re) uitzendsector*. TRA: Tijdschrift recht en arbeid, 15(5), 1 - 2. Artikel TRA 2023/47.
- ILO (1999). *Decent work. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session*. Geneva.
- ILO. (2013). *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILOmanual: second version*. ILO Geneva

- Inspectie SZW. (2019). *Staat van eerlijk werk 2019*. Utrecht.
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage Foundation
- KBA. (2023). *Arbeidsmigranten in Nederland 2023*. KBA Nijmegen.
- Kerti, P., Kroon, B. (2020). *De invloed van werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra op inzetbaarheidsovertuigingen van Hongaarse free movers*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 36(2), 177-194.
- Koopmans L. (2015). *Werkprestatie*. Tijdschrift voor Human Factors - jaargang 40, 4, 4.
- Lange, T. de, Böcker A., Beckers P., Berntsen, L., Skowronek, N., Mantu S., Robledo, N., Trifu, D., van Hoorn, A., Werner, L., van den Muijsenbergh, M. (2023). *Migranten in de frontlinie. De effecten van COVID-19 maatregelen op arbeidsmigranten werkzaam in cruciale sectoren*. Radboud Universiteit/De Burcht, Nijmegen
- 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.
- MacKenzie, R., Forde, Ch. (2009). *The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers*. Work, Employment & Society, British Sociological Association, vol. 23(1), 142-159.
- Oostendorp T., Keppels E., Verhaegh T. (2022). *De inzet van buitenlandse personeel in de technische installatiebranche. Ontwikkeling in de herkomst en de staat van het vak-manschap van buitenlandse personeelsleden*. KBA Nijmegen.
- Retkowsky J., Nijs S., Akkermans J., Khapova S., Jansen P. (2023) *Seeking stability in unstable employment: An exploratory study of temporary agency workers' career self-management*. Journal of Vocational Behavior 143 (2023) 103877.
- Rijken, C. (2018). *When Bad Labour Conditions Become Exploitation. Lessons Learnt from the Chowdury Case*. In Rijken, C. and De Lange T. (eds): *Towards a Decent Labour Market for Low Waged Migrant Workers*. Amsterdam.
- Schreijenberg A., Mevissen J. (2012). *Arbeidsmigratie vanuit Midden- en Oost-Europese landen. Juridische constructies en kostenvoordelen*. Regioplan, Amsterdam.
- Sinangil, H. K., & Ones, D. S. (2002). *Expatriate management*. In: N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, Vol. 1. Personnel psychology (pp. 424-443). Sage Publications Ltd. https://www.researchgate.net/publication/351735433_Expatriate_management.
- Skowronek, N., Berntsen L., Trifu D. (2022). *Essentieel werk, maar vervangbare werknemers Ervaringen van arbeidsmigranten uit de EU tijdens de COVID-19 pandemie in Nederland*. In De Lange, T., Böcker A., Beckers P., Berntsen, L., Skowronek, N., Mantu S., Robledo, N., Trifu, D., van Hoorn, A., Werner, L., van den Muijsenbergh, M. (2023) *Migranten in de frontlinie. De effecten van COVID-19 maatregelen op arbeidsmigranten werkzaam in cruciale sectoren*. Radboud Universiteit/De Burcht, Nijmegen.
- Sluiter, R., Manevska, K., & Akkerman, A. (2022). *Atypical work, worker voice and supervisor responses*. Socio-Economic Review, 20(3), 1069-1089.
- Sobczyk, A., Cremers J. (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten: De resultaten van het 6e arbeidsmigrantenpanel*. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Strockmeijer, A., de Beer, P., & Dagevos, J. (2017). *Mobiliteit binnen de perken: Zeer gering positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 33(4), 384-400.
- TNO/CBS. (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022. Resultaten in vogelvlucht*. TNO/CBS, Leiden | Heerlen.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). *Perspectives on Models of Job Performance*. In International Journal of Selection and Assessment (Vol. 8, Issue 4, pp. 216-226). Blackwell Publishing Ltd.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, WRR-Rapport 102*. Den Haag: WRR.