

Een visie op arbeidsmigratie

dd-mm-jj



PvdA Nijmegen

PvdA Nijmegen

Adam Galijasevic



GroenLinks Nijmegen

Sander van der Goes

Inhoud

Aanleiding	3
Situatieschets.....	3
Algemene probleemschets	4
Plan van aanpak	5
1. Beter zicht op en contact met arbeidsmigranten	5
2. Goede woon- en werkomstandigheden	6
3. Toegang tot zorg en onderwijs	7
4. Meer zelfredzaamheid en perspectief.....	9

Aanleiding

De positie van arbeidsmigranten is in Nederland uiterst kwetsbaar. Zij zijn afhankelijk van hun werkgever voor hun inkomen, woning en zorgverzekering. Er zijn dan ook talloze voorbeelden van oneerlijke behandeling of zelfs uitbuiting van arbeidsmigranten: onredelijk hoge kosten die in rekening worden gebracht, kleine slaapkamers die gedeeld moeten worden door vreemden, mensen die door moeten werken bij ziekte, loon dat nooit wordt uitbetaald, paspoorten die worden afgepakt, mensen die met al hun spullen op straat worden gezet, en zelfs fysieke en seksuele intimidatie^{1 2 3 4}. Dit soort praktijken zouden in een land als Nederland niet mogen bestaan.

Tegelijkertijd zijn arbeidsmigranten een onmisbaar onderdeel van de Nederlandse economie geworden. Bepaalde sectoren kunnen eigenlijk niet meer zonder. Dit noopt ons tot het maken van politieke keuzes: over de voorwaarden waaronder arbeidsmigranten worden ingezet, het soort bedrijvigheid dat we als overheid stimuleren en de ondersteuning die we arbeidsmigranten bieden. Het is tijd voor een integrale visie op arbeidsmigratie.

Nijmegen heeft nog geen integraal beleid ontwikkeld met betrekking tot arbeidsmigratie. Dit terwijl onze stad de op één na grootste werk- en woonplaats is voor arbeidsmigranten in de regio. De Groene Metropoolregio (GMR) heeft in 2022 wel een poging gedaan en een 'regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers' opgesteld. Dit beleidskader is wegens gebrek aan draagvlak onder de gemeenten echter nooit uitgevoerd. Nu twee jaar later onderneemt de GMR pas een nieuwe poging om tot een regionale aanpak voor de huisvesting van arbeidsmigranten te komen. Anno april 2024 moesten de eerste medewerkers nog worden aangenomen om deze aanpak op te stellen.

Als Partij van de Arbeid betreuren we dat er amper actie wordt ondernomen om de positie van arbeidsmigranten in onze stad te verbeteren. We vinden het onwenselijk dat Nijmegen de rest van de regio afwacht en willen dat het college zelf zo snel mogelijk stappen gaat zetten. Het is immers niet ondenkbaar dat de ontwikkeling van een nieuw regionaal beleidskader opnieuw zal stranden op een gebrek aan draagvlak. Als de regionale aanpak er wel komt, lijkt deze zich bovendien te gaan beperken tot huisvesting. Andere aspecten die minstens net zo belangrijk zijn – met name de arbeidsomstandigheden en de toegang tot belangrijke (zorg)voorzieningen – worden mogelijk buiten beschouwing gelaten. We gaan dan ook graag met alle raadsfracties in gesprek over een integrale Nijmeegse visie en aanpak. Die vervolgens ook als bouwsteen kan dienen voor een regionale aanpak.

Situatieschets

Als we het hebben over arbeidsmigranten, dan hebben we het over mensen die afkomstig zijn uit een ander land en die tijdelijk in Nederland verblijven om hier te werken⁵. Binnen deze groep valt nog onderscheid te maken tussen de zogenoemde kennismigranten – die veelal theoretisch geschoold zijn en goed betaald krijgen – en arbeidsmigranten die praktisch of ongeschoold werk verrichten, vaak tegen niet veel meer dan het minimumloon. Het gaat in de praktijk voornamelijk om EU-burgers die gebruik maken van het vrije verkeer van werknemers en diensten.

¹ [Arbeidsmigranten nog steeds opgehokt: 4 vierkante meter voor 800 euro per week | RTL Nieuws | RTL.nl](#)

² [Onverzekerd, dakloos en ziek. 'Wilt u mij alsjeblieft niet wegsturen?' - NRC](#)

³ [Uitbuiting, onderbetaling en dakloosheid: arbeidsmigrant met werkgever in ander EU-land loopt nóg meer risico - NRC](#)

⁴ [Misstanden met arbeidsmigranten bij de grootste kippenvanger van de Lage Landen - Follow the Money - Platform voor onderzoeksjournalistiek \(ftm.nl\)](#)

⁵ [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

Companen en Decisio hebben voor de Groene Metropoolregio onderzoek gedaan naar arbeidsmigratie in de regio⁶. Daarbij is nadrukkelijk gekeken naar arbeidsmigranten die niet aan de minimale looneis voor kenniswerkers voldoen. Het onderzoek laat zien dat in 2021 circa 17.900 arbeidsmigranten werkzaam waren in de GMR. Tweederde van hen was afkomstig uit Polen en Roemenië. De sectoren waar in onze regio de meeste arbeidsmigranten werken zijn handel en logistiek, industrie, zakelijke dienstverlening, landbouw, horeca en bouwnijverheid.

We hebben niet volledig in beeld waar deze mensen wonen, omdat een groot deel niet formeel is ingeschreven bij de gemeente in de Basisregistratie Personen (BRP). Slechts 8.625 van de naar schatting 17.800 in de regio woonachtige arbeidsmigranten zijn geregistreerd. We moeten bovendien rekening houden met het feit dat een deel van de arbeidsmigranten dat hier werkt elders woont en vice versa. Deze woonwerkrelaties gaan over grenzen heen. Ongeveer 5.000 arbeidsmigranten met een baan in de Groene Metropoolregio worden over de grens in Duitsland gehuisvest.

Het onderzoek maakt wel duidelijk dat Nijmegen de op één na grootste woon- en werklocatie voor arbeidsmigranten in de Groene Metropoolregio is, met tussen de 3.700 en 4.200 werkachtige en naar schatting 4.700 woonachtige arbeidsmigranten. Het aantal BRP-geregistreerde arbeidsmigranten laat op postcodeniveau een hoge concentratie zien in Dukenburg en Lindenholt, maar ook in het Centrum, Heseveld, Neerbosch-Oost, Hatert en Brakkenstein.

Er zullen in 2030 tussen de 29.500 en 33.500 arbeidsmigranten werkzaam zijn in de Groene Metropoolregio. Dat is in het uiterste geval bijna een verdubbeling ten opzichte van de laatste meting. Hieruit volgt een aanvullende huisvestingsbehoefte van tussen de 11.700 en 15.700 woningen. Ook Nijmegen zal rekening moeten houden met een toename van enkele duizenden arbeidsmigranten. Dat betekent niet alleen een huisvestingsopgave, maar ook een groeiende groep relatief kwetsbare inwoners waar de gemeente een maatschappelijke en soms wettelijke verantwoordelijkheid voor draagt.

Algemene probleemschets

Arbeidsmigranten vormen een structureel onderdeel van de economie en de samenleving. Hun positie is echter vaak kwetsbaar, zoals in 2020 nogmaals werd bevestigd door het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer⁷. Ze spreken de Nederlandse taal niet, kennen de Nederlandse regelgeving, instanties en gebruiken niet en hebben (nog) geen sociaal netwerk waar ze op terug kunnen vallen. Ze zijn vaak sterk afhankelijk van hun werkgever voor hun inkomen, woning en zorgverzekering. Verlies van werk betekent dan ook verlies van huisvesting en zorg. Deze afhankelijkheid maakt arbeidsmigranten kwetsbaar voor oneerlijke behandeling en in sommige gevallen zelfs ernstige uitbuiting.

Arbeidsmigranten komen meestal naar Nederland via een uitzendbureau. Zij worden in het buitenland geworven, krijgen vervoer aangeboden en ontvangen hier een nul-urencontract of een ander flexibel contract, tegen een uurloon op of rond het minimumloon. Als de werkgever ook de huisvesting en de zorgverzekering regelt, dan worden de kosten daarvan ingehouden op het loon. Steeds meer arbeidsmigranten worden bovendien gedetacheerd door een uitzendbureau uit een ander EU-land, zoals Polen of Litouwen⁸. Deze uitzendbureaus zijn vaak schijnconstructies opgericht door Nederlanders en dienen vooral om de situatie van arbeidsmigranten in Nederland nog ondoorzichtiger te maken.

⁶ Decisio & Companen. (2024). Arbeidsmigranten in de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen. Geraadpleegd van [definitief rapport-arbeidsmigranten-in-de-gmr.pdf \(groenemetropoolregio.nl\)](#)

⁷ [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

⁸ [Adviesrapport: 'Geen derderangsburgers. De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving' | Publicatie | Adviesraad Migratie](#)

Er zijn werkgevers die goed omgaan met arbeidsmigranten. Er zijn echter ook werkgevers die hun verdienmodel dankzij een gebrek aan regelgeving kunnen baseren op het vergaand maximaliseren van de kosten voor de arbeidsmigrant onder het gelijktijdig minimaliseren van het inkomen. Sommige werkgevers maken zelfs misbruik van de kwetsbare positie van arbeidsmigranten door hen niet het volledige loon uit te betalen, te laten werken onder onveilige omstandigheden, mensonwaardige huisvesting te bieden en zorgkosten in te houden op het loon zonder de zorgverzekering goed te regelen.

Deze problematiek is in eerste instantie schadelijk voor arbeidsmigranten zelf en moet alleen al daarom verholpen worden. Maar ook Nederlandse burgers en bedrijven hebben hier last van, doordat oneerlijke concurrentie ontstaat, arbeidsbesparende innovaties ontmoedigd worden, het sociale stelsel ondermijnt wordt en overlast in bepaalde dorpen en wijken toeneemt.

Plan van aanpak

We stellen een vierdelige aanpak voor om de positie van arbeidsmigranten in Nijmegen te versterken. Hierbij kijken we ook naar andere gemeenten – zoals Rotterdam⁹ en Den Haag¹⁰ – die op dit gebied al lokaal beleid hebben ontwikkeld. Gezamenlijk vormen deze vier onderdelen de bouwstenen voor een integrale visie op arbeidsmigratie.

1. Beter zicht op en contact met arbeidsmigranten

Veel arbeidsmigranten zijn niet in zicht bij de gemeente. Dit komt doordat arbeidsmigranten niet verplicht zijn om zich in te schrijven in de Basis Registratie Personen (BRP). Zij hoeven zich enkel in te schrijven in de Registratie van Niet-ingezetenen (RNI) om een burgerservicenummer te krijgen, waarvoor het opgeven van een actueel verblijfsadres en contactgegevens niet verplicht is¹¹. Hierdoor is het erg moeilijk om gericht informatie te verstrekken en misstanden te signaleren.

We stellen voor om proactief te sturen op registratie in samenwerking met werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, hulpverleners en andere betrokkenen. Ook stellen we voor om de contacten met arbeidsmigranten te verbeteren middels een informatiecampagne en laagdrempelige informatiepunten. De gemeente kan arbeidsmigranten op deze manier helpen hun weg te vinden in de Nederlandse samenleving.

Wij denken daarbij aan de volgende maatregelen en overwegen een motie met de volgende strekking in te dienen (inclusief financiële dekking):

1. Alle contactmoment met arbeidsmigranten, waaronder inschrijving in de RNI, te benutten om de voordelen van een volledige en actuele RNI-registratie te benadrukken en inschrijving in de BRP aan te moedigen;
2. Afspraken te maken met werkgevers, uitzendbureaus en verhuurders over de efficiënte (groepsgewijze) inschrijving van arbeidsmigranten in de BRP;
3. Een informatiecampagne te voeren over het belang van registratie, de rechten en plichten van arbeidsmigranten en de beschikbare voorzieningen in de stad. Hierbij wordt rekening gehouden met de volgende zaken:
 - a. Informatie is begrijpelijk en beschikbaar in de eigen taal.

⁹ [Collegebrief over aangescherpt actieprogramma EU - arbeidsmigranten medio 2023 - medio 2026 RotterdamRaad - iBabs Publieksporaal](#)

¹⁰ [RIS316674 Bijlage - Programma Arbeidsmigratie in goede banen \(raadsinformatie.nl\)](#)

¹¹ [Uitleg gegevens | Webformulier RNI \(rvig.nl\)](#)

- b. Informatie wordt op verschillende manieren aangeboden, bijvoorbeeld via sociale media, op de website van de gemeente, tijdens registratiemomenten en tijdens contactmomenten met hulpverleners.
4. Een netwerk op te bouwen van sleutelpersonen om informatie te verspreiden en contacten met arbeidsmigranten te verbeteren.
5. Informatiepunten in te richten waar arbeidsmigranten terecht kunnen met vragen, doorverwezen kunnen worden naar activiteiten en voorzieningen, en bijvoorbeeld hulp kunnen krijgen met het invullen van formulieren of het aanmaken van een DigiD;
 - a. Hierbij wordt ingezet op de wijken waar de meeste arbeidsmigranten wonen en voortgeborduurd op de bestaande dienstverlening van Bindkracht10, zoals de Stips en het avondspreekuur voor mensen die werken;
 - b. Hierbij wordt zo mogelijk ook gebruik gemaakt van pop-ups op werklocaties en scholen.

2. Goede woon- en werkomstandigheden

Arbeidsmigranten hebben recht op fatsoenlijke woon- en werkomstandigheden. Het komt echter vaak voor dat malafide werkgevers, uitzendbureaus en verhuurders misbruik maken van hun kwetsbare positie. Er worden in heel Nederland misstanden gesignaleerd, zoals overbewoning van panden, onredelijke hoge huren, onzekere contracten, onderbetaling, overschrijding van de arbeidstijdenwet, onveilige werksituaties en vrijheidsbeperking. De gemeente dient waar zij dit kan paal en perk te stellen aan deze praktijken.

Het college komt naar verwachting nog dit jaar met beleid dat raakt aan de huisvesting van arbeidsmigranten: de regionale woonzorgvisie en het regionaal actieplan dak- en thuisloosheid. We zullen dit beleid af moeten wachten, maar zien in aanvulling daarop mogelijkheden om strengere eisen te stellen en voortvarender te handhaven.

De VNG heeft dit jaar een bedrijfseffectrapportage gepresenteerd die gemeenten in staat stelt om afspraken te maken met bedrijven over de huisvesting van arbeidsmigranten bij nieuwe bedrijvigheid¹². Het principe hierachter is 'geen bed, geen business'. Als werkgevers meer arbeidsmigranten in dienst willen nemen, dan moeten zij zelf voldoende woongelegenheden organiseren. De gemeente kan op deze manier beter richting geven aan de Nijmeegse economie en woningmarkt in tijden van (ruimtelijke) schaarste.

Handhaven op de kwaliteit van huisvesting is – in aanvulling op handhaving van de bestaande wet- en regelgeving – mogelijk op basis van de Wet goed verhuurderschap¹³. Deze wet bevat algemene regels van goed verhuurderschap, zoals het ontkoppelen van de huurovereenkomst van het arbeidscontract. De gemeente kan bij het overtreden van deze regels een bestuurlijke boete opleggen en in het uiterste geval het beheer van de woonruimte overnemen. Ook is het mogelijk om een vergunningplicht in te stellen voor de verhuur van verblijfsruimte aan arbeidsmigranten. De gemeente kan met deze vergunning aanvullende eisen stellen aan de woonruimte en de beschikbare voorzieningen. Het advies van de VNG is om deze eisen zoveel mogelijk te baseren op het normenkader van Stichting Normering Flexwonen¹⁴.

Nijmegen heeft momenteel al het Meldpunt Huurders ingericht. Bewoners kunnen daarnaast terecht bij de Huurteams. Ook de ODRN ziet op de naleving van wet- en regelgeving toe. En medewerkers van de gemeente verrichten adresonderzoek om de gegevens in de BRP te controleren. Er gebeurt dus al veel, maar we zien graag dat de gestelde eisen worden uitgebreid middels een vergunningplicht en

¹² [Handreiking effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid | VNG](#)

¹³ [Wet goed verhuurderschap \(Wgv\) | VNG](#)

¹⁴ [Hoe beschermt de Wet goed verhuurderschap de arbeidsmigrant? | VNG](#)

dat de handhaving een meer proactief en integraal karakter krijgt. Nijmegen zou hierbij een voorbeeld kunnen nemen aan de Haagse Pandbrigade¹⁵. De pandbrigade is verantwoordelijk voor de handhaving van vrijwel alle wet- en regelgeving die met vastgoed te maken heeft, waaronder de huisvestingsverordening, bestemmingsplannen, de Wet goed verhuurderschap, regels tegen woonoverlast, crimineel gebruik van vastgoed en meer¹⁶. Hierbij wordt zoveel mogelijk probleemgestuurd gewerkt, in plaats van alleen maar meldingsgericht.

We zien ook een rol voor de gemeente in het bevorderen van goed werkgeverschap en het uitdragen van goed opdrachtgeverschap. Bij goed werkgeverschap draagt een werkgever of uitzendbureau zorg voor een goede kwaliteit van werk, werkomgeving en huisvesting¹⁷. Hierbij valt te denken aan het organiseren van bedrijfsgezondheidszorg en het vereisen van een SNF-keurmerk bij huisvesters. Goed opdrachtgeverschap houdt in dat het gemeentelijke inkoop- en aanbestedingsbeleid voorwaarden stelt aan de werk-, woon- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten die via opdrachtnemers van de gemeente worden ingehuurd.

Het is ten slotte van belang dat hulpverleners en medewerkers van de gemeente misstanden en (mogelijke) arbeidsuitbuiting of mensenhandel kunnen signaleren. De VNG heeft in haar barrièremodel voor de bescherming van kwetsbare arbeidsmigranten de voornaamste signalen geïnventariseerd¹⁸. Wanneer bijvoorbeeld slechte woonomstandigheden worden aangetroffen, of een arbeidsmigrant geen eigen identiteitsbewijs lijkt te hebben, dan kan dit een aanwijzing zijn dat ook de werkomstandigheden niet op orde zijn. Deze signalen moeten vervolgens worden opgepakt in samenwerking met de belangrijkste ketenpartners, waaronder de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Wij denken daarbij aan de volgende maatregelen en overwegen een motie met de volgende strekking in te dienen (inclusief financiële dekking):

1. 'Geen bed, geen business' principe toe te passen bij nieuwe bedrijvigheid met behulp van een bedrijfseffectrapportage;
2. De kwaliteit van huisvesting en de regels van goed verhuurderschap proactief en integraal te handhaven, onder andere door een vergunningplicht in te stellen voor de verhuur van verblijfsruimte aan arbeidsmigranten;
3. Duidelijke normen te stellen met betrekking tot goed werkgeverschap en goede huisvesting, bijvoorbeeld door een convenant te sluiten met werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters;
4. Inkoop- en aanbestedingsbeleid aan te passen in lijn met goed opdrachtgeverschap;
5. Het begeleiden van arbeidsmigranten naar bonafide werk in essentiële (tekort)sectoren;
6. Medewerkers te trainen en ketenafspraken te maken met de Nederlandse Arbeidsinspectie en andere toezicht- en handhavingsorganisaties om misstanden te signaleren en aan te pakken;

3. Toegang tot zorg en onderwijs

Goede zorg is bij uitstek van belang voor arbeidsmigranten. Zwaar werk, slechte woonomstandigheden en (financiële) stress zorgen voor grote gezondheidsrisico's¹⁹. Er zijn echter verschillende drempels die de toegankelijkheid van de zorg voor arbeidsmigranten beperken. Angst voor de kosten van een behandeling of voor ontslag bij ziekmelding zorgen ervoor dat zij niet snel hulp zoeken. Lange en onregelmatige werktijden maken een doktersbezoek ook praktisch gezien lastig. Als arbeidsmigranten wel zorg zoeken, dan weten ze vaak niet welke voorzieningen er voor hen beschikbaar zijn. Ze kennen het Nederlandse zorgstelsel daarvoor onvoldoende. De toegang tot de

¹⁵ [Haagse Pandbrigade - Den Haag](#)

¹⁶ [RIS306210_Bijlage \(raadsinformatie.nl\)](#)

¹⁷ [2022-14-Goed_werkgeverschap_kortverblijvende_arbeidsmigranten.pdf \(seo.nl\)](#)

¹⁸ [Bescherming kwetsbare arbeidsmigranten – een barrièremodel | VNG](#)

¹⁹ Pharos. (2022). Zorg(en) voor arbeidsmigranten. [Zorg\(en\) voor arbeidsmigranten \(pharos.nl\)](#)

zorg wordt verder beperkt doordat arbeidsmigranten bij verlies van werk vaak ook hun zorgverzekering kwijtraken. Huisartsen en ziekenhuizen weigeren vaak deze mensen te helpen, ondanks dat zij daarvoor aanspraak kunnen maken op de subsidieregeling voor medisch noodzakelijk zorg aan onverzekerden. Zelfs met verzekering komt het nog voor dat arbeidsmigranten als patiënt worden geweigerd. De gemeente kan arbeidsmigranten ondersteunen met goede informatievoorziening en begeleiding, zodat zij de weg naar de juiste voorziening kunnen vinden. Ook kan de gemeente werkgevers, zorgaanbieders en andere stakeholders aanspreken op hun verantwoordelijkheid om toegankelijke zorg voor arbeidsmigranten te organiseren.

Bijzondere aandacht is ook nodig voor de kinderen van arbeidsmigranten. Zij worden vaak in Nederland geboren of komen op jonge leeftijd met hun ouders hier naartoe. De kwetsbare positie van hun ouders raakt ook hen. Kinderen van arbeidsmigranten lijden regelmatig onder slechte woonomstandigheden, geldzorgen van het gezin, veel reizen tussen Nederland en het thuisland, taalachterstanden, een gebrek aan aansluiting bij leeftijdgenoten en een gevoel van ontheemding²⁰²¹. Het gebruik van voorzieningen zoals de geboortezorg, jeugdgezondheidszorg en vroeg- en voorschoolse educatie is relatief laag. Het percentage vroegtijdig schoolverlaters is twee keer zo hoog als gemiddeld²¹. De uitdagingen waar deze groep mee te maken heeft zijn uniek en vragen om extra aandacht: enerzijds door het gebruik van de bestaande voorzieningen te bevorderen, en anderzijds door de zorgstructuur rondom de kinderen van arbeidsmigranten te versterken.

Wij denken daarbij aan de volgende maatregelen en overwegen een motie met de volgende strekking in te dienen (incl. financiële dekking):

1. De contactmomenten met en informatievoorziening gericht op arbeidsmigranten te benutten om arbeidsmigranten wegwijs te maken in het Nederlandse zorg- en onderwijsstelsel en in het verlengde daarvan ook ondersteuning te bieden bij het aanvragen van voorzieningen;
 - a. Waaronder de zorgverzekering, de huisarts, de geboortezorg, de jeugdgezondheidszorg, de voor- en vroegschoolse educatie, enz.
2. Werkgevers, zorgaanbieders en andere stakeholders middels afspraken te stimuleren om hun verantwoordelijkheid te nemen voor de zorg voor arbeidsmigranten, bijvoorbeeld door:
 - a. Werkgevers de zorgverzekering, ziekteverlof en bedrijfsgezondheidszorg goed te laten regelen, waarbij onder andere gedacht kan worden aan het doorbetalen van de verzekering voor één maand na ontslag, mede in het kader van goed werkgeverschap.
 - b. Samen met huisartsen, praktijkondersteuners, straatartsen en andere zorgprofessionals zorgelijke signalen rondom de toegang tot zorg in kaart te brengen en te inventariseren op welke manieren de zorgverlening voor arbeidsmigranten in Nijmegen kan worden verbeterd.
 - c. Deskundigheid van zorgaanbieders met betrekking tot (de rechten van) deze doelgroep te bevorderen.
3. Samen met de kinderopvang, scholen, buurtteams, kinderwerk en jongerenwerk zorgelijke signalen over kinderen van arbeidsmigranten in kaart te brengen en te inventariseren wat er nodig is om deze signalen in het vervolg effectief op te kunnen pakken. Er valt te denken aan:
 - a. Het stimuleren van gebruik van voor- en vroegschoolse educatie door de kinderen van arbeidsmigranten
 - b. Het bieden van extra taallessen; het uitbreiden van de capaciteit van de Internationale Schakelklassen
 - c. Het verbeteren van de vindbaarheid van de buurtteams onder deze groep; investeren in hulpverleners die de taal spreken en de achtergrond kennen
 - d. Investeren in deskundigheid van professionals met betrekking tot de doelgroep, cultuursensitief werken, hulpverlening buiten werktijden organiseren

²⁰ Pharos. (2023). Kinderen van arbeidsmigranten. [Kinderen van arbeidsmigranten - Pharos](#)

²¹ Risbo. (2023). Kwetsbaarheid en veerkracht. [Kwetsbaarheid en veerkracht | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

- e. Meer inzet van tolken voor gesprekken met ouders
- f. School als vindplaats gebruiken voor contacten met ouders

4. Meer zelfredzaamheid en perspectief

Goede woon- en werkomstandigheden en toegang tot essentiële voorzieningen vormen gezamenlijk de basis van een fatsoenlijk bestaan. Zij zijn echter niet genoeg om de zelfredzaamheid van arbeidsmigranten te vergroten. Zelfredzaamheid vereist dat je de taal spreekt, de regels en gebruiken kent en een sociaal netwerk hebt om op terug te vallen. Door aan de zelfredzaamheid van arbeidsmigranten te werken, creëren we een beter toekomstperspectief voor deze groep in onze samenleving. Het is verstandig om daar zo snel mogelijk in te gaan investeren, aangezien ongeveer een kwart van de arbeidsmigranten hier langer dan 3 jaar verblijft en zich hier mogelijk permanent wil vestigen²².

Er is dus een bredere aanpak nodig om alle arbeidsmigranten volwaardig mee te kunnen laten doen aan de maatschappij. Het stimuleren van de Nederlandse taal is daarvan een belangrijk onderdeel. We weten echter dat het volgen van taalonderwijs voor deze groep lastig is, omdat taalcursussen vaak te duur zijn en moeilijk te combineren zijn met lange en onregelmatige werktijden²³. De gemeente kan een verschil maken door te sturen op betaalbaar en toegankelijk taalonderwijs en arbeidsmigranten daar doormiddel van de eerder genoemde contactmomenten en informatiecampagne naartoe te begeleiden²⁴. Ook op dit vlak kan samen worden gewerkt met werkgevers, bijvoorbeeld door ook taalonderwijs op de werkplek te bieden. De gemeente heeft ook een rol in het stimuleren van sociale activiteiten en (zelf)organisaties die zich richten op arbeidsmigranten, zodat zij een netwerk op kunnen bouwen en de Nederlandse taal meer in de praktijk kunnen brengen. Het is ten slotte van belang dat voorzieningen die inwoners helpen met het navigeren van de Nederlandse wet- en regelgeving – zoals de sociaal raadslieden – voor arbeidsmigranten vindbaar en toegankelijk zijn²⁵.

Wij denken daarbij aan de volgende maatregelen en overwegen een motie met de volgende strekking in te dienen (incl. financiële dekking):

1. Het leren van de Nederlandse taal te stimuleren middels (gedeeltelijk) gesubsidieerde taalcursussen die aansluiten op de behoefte en mogelijkheden van arbeidsmigranten, zo mogelijk in samenwerking met werkgevers en uitzendbureaus;
2. Laagdrempelige ontmoetingsmogelijkheden en activiteiten te organiseren gericht op arbeidsmigranten, zo mogelijk in samenwerking met de arbeidsmigranten zelf;
3. De contactmomenten met en informatievoorziening gericht op arbeidsmigranten te benutten om de sociaal raadslieden en andere vormen van juridische ondersteuning onder de aandacht te brengen.

²² Decisio & Companen. (2024). Arbeidsmigranten in de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen. Geraadpleegd via [definitief rapport-arbeidsmigranten-in-de-gmr.pdf \(groenemetropoolregio.nl\)](#)

²³ Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. (2023). De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. [Eindrapport-De-Nederlandse-taalvaardigheid-onder-arbeidsmigranten.pdf \(hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl\)](#)

²⁴ [‘Praat met elkaar’ Taalbeheersing voorwaarde voor succes EU-arbeidsmigranten | KIS](#)

²⁵ [Collegebrief over aangescherpt actieprogramma EU - arbeidsmigranten medio 2023 - medio 2026 RotterdamRaad - iBabs Publiekspportaal](#)