

Tilburg University

De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen

Cremers, Jan; van den Tillaart, Harry

Publication date:
2022

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

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.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Het Kenniscentrum
ARBEIDSMIGRANTEN



De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten - een wereld te winnen

De resultaten van het 3e arbeidsmigrantenpanel



De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten - een wereld te winnen

De resultaten van het 3^e arbeidsmigrantenpanel

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Jan Cremers en Harry van den Tillaart, gebaseerd op panelonderzoek van I&O Research.

Februari 2022



Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Verantwoording en werkwijze
3. Eerder onderzoek naar arbeidsmigranten, scholingsaanbod en loopbaanbegeleiding
4. De resultaten van de 3e peiling samengevat op hoofdpunten
5. De resultaten van de peiling toegelicht
 - 5.1 Aandacht voor scholing en begeleiding bij de werving en selectie
 - Werving en selectie – gevraagde en aangeboden competenties
 - Scholing en begeleiding als thema in het rekruteringsproces.
 - 5.2 Scholing, begeleiding en training – aanbod en deelname
 - Aanbod van werkplekbegeleiding en scholing.
 - Het huidige scholingsgedrag en de scholingsbereidheid.
 - Voorzieningen en incentives.
 - 5.3 Opinies over benodigde kwalificaties en het belang van blijven
 - Aansluiting bij de genoten opleiding en doorgroeien.
 - Scholingsbehoefte en carrièreperspectief.
 - Her-, om- en bijscholing.
6. Scholingsaanbod en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten, wat is er nodig? – een reactie van expertisecentrum Doorzaam

Bijlagen

- Bijlage 1. Tabellen
- Bijlage 2. De opbouw van het panel en kanttekeningen bij de interpretatie



De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten – een wereld te winnen

De resultaten van het 3^e arbeidsmigrantenpanel – Jan Cremers (UvT), Harry van den Tillaart

1. Inleiding

In het onderzoeksprogramma van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten neemt een regelmatige peiling onder arbeidsmigranten naar belangrijke aspecten van hun woon-, werk- en leefsituatie een centrale plaats in. De initiatiefnemers van het Kenniscentrum hebben vanaf de start het belang van een dergelijk onderzoek onder arbeidsmigranten, in de vorm van een panel, benadrukt. Het resultaat van de 1e bevraging over de woonsituatie is in maart 2021 gepresenteerd in een onlinebijeenkomst. Het resultaat van de 2e bevraging over bekendheid met en gebruik van bedrijfsgezondheidszorg en zorg is in oktober 2021 besproken in een expertmeeting. De resultaten van die twee peilingen zijn later gepubliceerd als onderzoeksrapport op de website van het Kenniscentrum. De uitkomsten van die peilingen zijn voorts verspreid door middel van publicaties in de media en de verworven inzichten zijn in gesprekken met belanghebbenden aan de orde gesteld.

Dit rapport presenteert het resultaat van het 3e panel, een peiling die handelt over de aanwezigheid en het gebruik van voorzieningen in de sfeer van scholing en loopbaanbegeleiding voor in Nederland werkzame arbeidsmigranten. De hierin beschreven bevindingen zijn besproken tijdens een expertmeeting op 24 februari 2022. Dit rapport is opgesteld door Jan Cremers (UvT) en Harry van den Tillaart en gebaseerd op de door I&O Research aangeleverde dataset. In de bevindingen komen uiteenlopende opinies naar voren, verspreid over meerdere categorieën arbeidsmigranten. Enerzijds is gezocht naar significante bevindingen, anderzijds naar mogelijk relevante correlaties. Evenals vorige keer is de samenwerking gezocht met expertisecentra op het betreffende beleidsterrein. In deze rapportage komt dat tot uiting in een bijdrage van de *Stichting Doorzaam*. *Doorzaam* verricht onderzoek op het gebied van duurzame inzetbaarheid en werkt aan de ontwikkeling en bevordering van opleidingsactiviteiten voor uitzendkrachten. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten hoopt met deze 3e peiling bij te dragen aan een verbetering en verdieping van dit werkkterrein.

Rekening houdend met de kanttekeningen, zoals verwoord in de verantwoording van de werkwijze en in Bijlage 2, brengen we hier een samenvattend verslag uit. De peiling geeft geen representatief beeld van de belevingswereld van alle arbeidsmigranten in Nederland, maar biedt wel nader zicht op de opvattingen van arbeidsmigranten over enkele relevante thema's die samenhangen met het aanbod van scholing en begeleiding. De peiling behandelt de kennis en het gebruik van mogelijk aanwezige scholingsfaciliteiten en van voorzieningen op het gebied van loopbaanbeleid. En, wellicht nog belangrijker, de resultaten gaan in op de bereidheid en motivatie om van dergelijke voorzieningen gebruik te maken.

Dit rapport begint met een verantwoording van de gehanteerde werkwijze, de gebruikte indeling en de variabelen die belangrijk zijn bij het interpreteren van de resultaten. Opgenomen is vervolgens een overzicht van inzichten uit de bestaande literatuur. Daarna vatten we de uitkomsten van de 3e peiling samen aan de hand van enkele thema's, gevolgd door een uitgebreide toelichting op de resultaten. In het 6e deel geeft *Stichting Doorzaam* een reflectie op de uitkomsten van deze peiling. In Bijlage 1 zijn enige tabellen opgenomen op detailniveau. Bijlage 2 gaat in op de opbouw van het panel en op enkele algemene gegevens van de respondentengroep.

2. Verantwoording en werkwijze

Deze verantwoording zet de werkwijze uiteen die bij de 3e peiling is gehanteerd en formuleert enkele belangrijke kanttekeningen bij de interpretatie van de resultaten. Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten heeft in samenwerking met I&O Research een vragenlijst ontwikkeld, zoveel mogelijk rekening houdend met de ervaring en kennis die is opgedaan met (panel)onderzoek enerzijds, en met onderzoek naar scholingsfaciliteiten en voorzieningen op het terrein van loopbaanbegeleiding anderzijds. De auteurs van dit rapport hebben meegewerkt aan de voorbereiding en uitwerking van de peiling. Het centrale thema in de derde peiling is de scholing en begeleiding van arbeidsmigranten in het kader van hun (loop)baan. Respondenten is gevraagd naar mogelijk aanbod, gebruik en achterliggende motieven voor deelname aan begeleidings- en scholingsaanbod. Bij de opstelling van de vragenlijst is op onderdelen gezocht naar formuleringen die een vergelijking met CBS-onderzoek en andere onderzoeksresultaten mogelijk maken. Het voornemen was op die onderdelen te zoeken naar gegevens over het scholingsaanbod aan en het gebruik van de Nederlandse beroepsbevolking. Dit is echter slechts in beperkte mate mogelijk gebleken, onder meer vanwege het ontbreken van actuele, vergelijkbare onderzoeksgegevens. Een vergelijking met het gebruik onder de Nederlandse beroepsbevolking is ook lastig omdat er weinig NL-breed onderzoek onder werknemers naar scholing heeft plaatsgevonden, met uitzondering van enige sectorale studies (in sectoren met een hoge scholingstraditie, zoals bijvoorbeeld de *Werknemersenquête zorg en welzijn*). Zo wordt het reguliere CBS-onderzoek naar bedrijfsopleidingen gehouden onder bedrijven (met meer dan 10 werknemers), niet onder werknemers. Het totale beeld is hierdoor versnipperd en moeilijk vergelijkbaar.¹

In voorgaande edities van het panel begonnen we bij de rapportage met het formuleren van enig voorbehoud. Onder meer is verwezen naar het zorgpunt van de continuïteit in de deelname. We moeten dit voorbehoud hier herhalen. De peilingdeelname kenmerkt zich door een groot verloop. Bij de uitvoering van de 2e peiling bleek al dat de toegezegde deelname van eerdere ondervraagden achterbleef bij de verwachtingen. Dit proces heeft zich herhaald; opnieuw waren extra inspanningen nodig om tot een voldoende respons te komen. Dit beïnvloedt de samenstelling van het respondentenbestand sterk. Een panel kan, mits uitgevoerd op vergelijkbare wijze, na verloop van tijd geschikt zijn om trends op te sporen en deze te volgen. Dit kan leiden tot meer inzicht in de kennis, houding, gedrag, ervaringen en/of perspectieven van de deelnemers. Echter, daarbij is continuïteit noodzakelijk en deze is nog steeds onvoldoende verzekerd.

Ten tweede dient, net als in eerdere rapportages, te worden opgemerkt dat opiniepeilingen in het algemeen, en bevragingen via online platforms in het bijzonder, voor- en nadelen kennen. Voordelen zijn onder meer het grote bereik tegen relatief lage kosten en de waarborg van vertrouwelijkheid en anonimiteit van deelnemers. Een nadeel is dat conclusies ('de mening van de arbeidsmigrant') niet altijd zijn te veralgemeniseren. De respondenten die aan de 3e peiling hebben deelgenomen vormen qua samenstelling geen afspiegeling van de in Nederland aanwezige populatie arbeidsmigranten. In ons sample is naar verhouding sprake van een (te) bescheiden deelname van arbeidsmigranten werkzaam op uitzendbasis. Zij maken volgens diverse onderzoeken plusminus de helft uit van alle in Nederland werkzame arbeidsmigranten en dat is in deze peiling niet het geval. We hadden dit kunnen opheffen door in de totalen met wegingen te gaan werken. Hiervoor is niet gekozen. De afzonderlijke contractvormen (vast contract, tijdelijk contract, contract op uitzendbasis) zijn wel voldoende in de peiling aanwezig, waardoor significante verschillen op basis van de contractvorm zijn op te tekenen en onderlinge vergelijkingen gemaakt kunnen worden.

¹ De rapportage van het 5-jaarlijkse CBS-onderzoek naar bedrijfsopleidingen verscheen voor het laatst in 2017. In 2022 verschijnt een nieuwe editie. De *OpleidingsMonitor Flexbranche 2017*, uitgevoerd door KBA Nijmegen, beschreef het scholingsgedrag van in Nederland werkzame uitzendkrachten (exclusief scholieren en studenten). Beide rapporten behandelen de periode tot en met het jaar 2016. Het rapport *Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020*, eveneens uitgevoerd door KBA Nijmegen, behandelt de stand van zaken in het loopbaanbeleid en de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Het levert enkele algemene resultaten voor de Nederlandse populatie uitzendkrachten. Tenslotte is enige vergelijking mogelijk met de secties over duurzame inzetbaarheid en loopbaanbeleid uit de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2020)*.



Ten derde stelt de beperking van het totaal aan ondervraagden nadere grenzen aan de interpretatie. Met een N van ruim 750 respondenten kan (verdere) uitsplitsing van categorieën en/of naar kenmerken soms leiden tot een clustering in te kleine absolute aantallen die uitspraken niet langer verantwoord maken. Zo zijn niet alle door ons reeds bij de 1e peiling gehanteerde categorieën en/of relevante kenmerken voldoende in de respons vertegenwoordigd om harde uitspraken te kunnen doen. In deze peiling geldt dit onder meer voor enkele categorieën hooggeschoold werkenden. We hebben in die zin zorgvuldigheid te betrachten in onze interpretaties en conclusies.

Naast de in het voorgaande benoemde representativiteit dient een laatste voorbehoud te worden gemaakt aangaande de bereikte arbeidsmigranten. De toegepaste wervingsmethode via kanalen die door stakeholders zijn aangedragen heeft geleid tot een redelijke respons. Daarbij dienen we wel uit te gaan van een zekere 'bias', de arbeidsmigranten die in ongeregelde verhoudingen ('onder de radar') werkzaam zijn worden op deze wijze waarschijnlijk niet of beduidend minder bereikt. Daarvoor zijn andere onderzoeksmethoden beter geëigend. Het panel brengt zeer waarschijnlijk dat deel van de arbeidsmigranten in beeld dat in meer gevestigde arbeidsverhoudingen werkzaam is.

De ondervraging is andermaal uitgevoerd in de vorm van een onlineonderzoek. Deelname aan het panel geschiedt op basis van vrijwilligheid en is volledig vertrouwelijk. De panelleden zijn exclusief voor dit arbeidsmigrantenpanel geworven via een communicatiecampagne van het Kenniscentrum, gebruikmakend van diverse kanalen die door stakeholders beschikbaar zijn gesteld. De campagne is meertalig uitgevoerd, waarbij arbeidsmigranten een voorkeurstaal konden aangeven (Nederlands, Engels, Pools en Spaans) en in een van deze vier talen de vragenlijst konden beantwoorden. De vragenlijst begon met algemene vragen die gebruikt kunnen worden bij de indeling van de respondenten. De centrale thematiek kwam aan bod in vragen over de werving en selectie en het daarbij mogelijk aan de orde gekomen scholingsaanbod, opleidingen die daadwerkelijk zijn aangeboden na de komst naar Nederland, het feitelijke huidige scholingsgedrag, de ondersteuning dienaangaande op de werkplek, eventuele incentives, voorzieningen in de sfeer van loopbaanbegeleiding en het doorgroeien in het werk. Tenslotte is gevraagd naar de aspiraties van de respondenten en de training- of scholingswensen. Veel aandacht is uitgegaan naar de huidige situatie: Vinden de ondervraagde arbeidsmigranten dat het werk dat ze doen aansluit bij hun kennis en vaardigheden? Hoe belangrijk vindt de arbeidsmigrant begeleiding en scholing in het kader van zijn huidige én verdere loopbaan? Biedt de huidige werkgever (voldoende) mogelijkheden voor scholing en (loop)baanbegeleiding aan? Maakt de arbeidsmigrant gebruik van de aangeboden mogelijkheden?

De lijst bevat enerzijds vragen met een feitelijk karakter, anderzijds meerkeuzevragen die ingaan op meningen, gevoelens en ervaringen van de ondervraagde arbeidsmigranten met betrekking tot genoemde thema's. De beantwoording van de vragen is op onderdelen zeer uiteenlopend. Vandaar dat deze rapportage niet alleen ingaat op de algemene uitkomsten. Daar waar de uitkomsten dit rechtvaardigen splitsen we uit voor bepaalde categorieën en/of kenmerken. In totaal vulden 767 arbeidsmigranten uit diverse herkomstlanden, beroepscategorieën en sectoren de vragenlijst in (waarvan 166 onvolledig). De door I&O geleverde dataset en rapportage kent een N variërend van 767 tot 601 respondenten. Indien in dit verslag uitspraken gedaan worden door en over arbeidsmigranten gaat het om aantallen binnen deze range. Volledigheidshalve vermelden we de absolute aantallen daar waar nodig. Het merendeel van de inhoudelijke vragen is beantwoord door 616 respondenten.



In voorgaande rapporten hebben we acht categorieën arbeidsmigranten onderscheiden die ook in dit verslag terugkomen. Deze typologie is opgesteld op basis van het toepasselijk juridisch kader, inkomen, beroepscategorie en herkomstland. Een eerste indelingscriterium betreft de regelgeving met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt. Werknemers uit de EU en de EVA-landen (zijnde Noorwegen, Liechtenstein, IJsland en Zwitserland) hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Alle andere werknemers hebben de status van 'derdelanders' waarvoor een ander juridisch toelatingsregime geldt ('de kennismigrantenregeling', toelating via een 'sponsor', via quota of via een ander EU-land). Bij de analyse is een tweedeling gebruikt, te weten mensen werkzaam in laaggeschoold en laagbetaald werk (*Laaggeschoold werkenden*) of in hooggeschoold en -betaald werk (*Hooggeschoold werkenden*), gebaseerd op het in Nederland verrichte werk en de hoogte van het salaris dat ze voor dat werk krijgen. Bij mensen met een middelbare scholingsachtergrond heeft het inkomen de doorslag gegeven bij het classificeren. Uiteraard blijft de tweedeling arbitrair. Een andere toegepaste indeling maakt onderscheid tussen MOE-landers (Centraal en Oost-Europese werknemers), overige EU-werknemers, en werknemers van buiten Europa. De ondervraagden vormen een rijkgeschakeerd bestand, variërend van hoog- en laaggeschoold werkenden uit de EU tot hoog- en laaggeschoold werkenden uit de rest van de wereld, met als aparte (sub-)categorieën de Amerikaanse en Indiase hooggeschoold werkenden. De beide laatste subgroepen onderscheiden zich regelmatig in de uitkomsten, maar zijn in absolute aantallen te klein om harde, afzonderlijke conclusies te trekken.

Typologie	Aantal	Percentage
Hooggeschoold werkend – MOE-landen (EU/EER)	45	6%
Laaggeschoold werkend – MOE-landen (EU/EER)	383	50%
Hooggeschoold werkend – Overig Europa (EU/EER)	65	9%
Laaggeschoold werkend – Overig Europa (EU/EER)	57	8%
Hooggeschoold werkend – VS (incl. Canada/Oceanië)	22	3%
Hooggeschoold werkend – India	32	4%
Hooggeschoold werkend – Rest van de wereld	94	12%
Laaggeschoold werkend – Rest van de wereld	63	8%
Totaal	761	100%



3. Eerder onderzoek naar arbeidsmigranten, scholingsaanbod en loopbaanbegeleiding

In dit deel vatten we enkele internationale onderzoeksresultaten samen die relevant zijn voor de duiding van de resultaten van de 3e peiling. De afgelopen decennia zijn meerdere, internationale (deel-) studies verschenen die een licht werpen op deze onderwerpen. Meestal gebeurt dat als onderdeel van studies die een bredere thematiek behandelen. Maar er is ook onderzoek verricht dat specifiek gericht is op de scholingssituatie en de loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten in een bedrijfstak (bijvoorbeeld voor de bouw, de zorg en de IT-sector). Samengevat komt uit deze studies het volgende beeld naar voren.

- Het algemene beeld is dat arbeidsmigranten dikwijls werkzaam zijn onder hun niveau; veel auteurs spreken van een scheefgroei tussen de genoten opleiding in het land van herkomst en de feitelijke werkzaamheden die worden verricht in het werkland. Die scheefgroei valt binnen de EU niet of slechts in geringe mate te verklaren uit het ontbreken van diplomaerkenning. Dit beeld is door de jaren heen in tal van representatieve studies bevestigd (Eurofound 2007, Sparreboom 2017, International Organization for Migration 2017, Biagi 2019, McAuliffe 2021).
- Bij de rekrutering van arbeidsmigranten wordt niet of weinig rekening gehouden met de genoten opleiding, maar meer gelet op fysieke inzetbaarheid en motivatie. Zo werd in een OESO-studie in 2003, dus in een tijd dat de mobiliteit nog betrekkelijk gering was, gesproken van selectiecriteria die slechts in geringe mate waren gebaseerd op de genoten opleiding (Doudeijns 2003).
- Dit patroon is niet alleen waar te nemen in West-Europa. Ook in andere delen van Europa (en de wereld) zijn veel arbeidsmigranten (vaak zelfs een meerderheid) hoger opgeleid dan noodzakelijk is gezien de verrichte taken (zie bijvoorbeeld Kubiciel-Lodzinska 2021).
- Het patroon komt over de hele linie voor, ook bij de reeds aanwezige beroepsbevolking, bij kenniswerkers en mensen in middelbare functies. Het is echter vooral kenmerkend bij arbeidsmigranten die in laagbetaald en monotoon productiewerk ingezet worden. In een studie voor de IAO wordt hierover gezegd dat een groeiend scholingsniveau weliswaar overal in Europa kan worden geconstateerd, maar dat het vooral onder migranten leidt tot een scheefgroei die voor een belangrijk deel te wijten is aan de kwetsbare positie die zij innemen op de arbeidsmarkt en de beperkte mogelijkheid die hun geboden wordt hun vaardigheden in te zetten (Sparreboom 2017).
- De scheefgroei verdwijnt niet of slechts in geringe mate naarmate de arbeidsmigrant langer verblijft in het gastland. In een rapport voor de Europese Commissie (Biagi 2019), met een analyse van de scheefgroei in de lidstaten, wordt zelfs geconcludeerd dat dit fenomeen niet alleen frequenter voorkomt onder arbeidsmigranten, maar ook, waarschijnlijk vanwege het achterblijven van human investment, hardnekkig aanwezig blijft of zelfs kan toenemen.
- Sommige studies zoeken de verklaring in een 'behoudende' organisatiecultuur in ondernemingen en bedrijfstakken, waarbij middelbare en hogere functies worden voorbehouden aan het reeds aanwezige, eigen personeel. Dit contrasteert sterk met het beleid in organisaties die juist zoeken naar een meer kosmopolitische opstelling en dat ook willen tonen in het personeelsbeleid.
- De taalbarrière en de gebrekkige toegang tot scholing en opleiding vormen barrières die een mogelijke doorstroming ernstig belemmeren. Dit vermindert het perspectief voor de arbeidsmigrant en verklaart (ten dele) de hoge vervangingsvraag in dit segment van de arbeidsmarkt. Een ander hiermee samenhangend verschijnsel is dat langer verblijvende arbeidsmigranten na verloop van tijd onzeker, ongezond en zwaar werk zullen proberen te verlaten. Het OESO-rapport uit 2003 haalt al een onderzoek aan dat tot de conclusie is gekomen 'niets is zo permanent op de huidige arbeidsmarkt dan tijdelijke arbeidsmigratie'.
- Het gebrek aan uitdaging kan van invloed zijn op zowel het zoekgedrag (en eventueel vertrek) van arbeidsmigranten, alsmede op het geloof in eigen kunnen en de motivatie zich te ontwikkelen. Enige auteurs spreken van een proces van het verloren gaan van kwalificaties en vaardigheden ('deskilling'). Deze ontwikkeling kan het proactief gedrag belemmeren dat nodig is voor een verbetering van de arbeidsmarktpositie (Kerti & Kroon 2020).

- Vanuit het perspectief van de gastlanden is sprake van het missen van kansen. Op deze wijze wordt voorbijgegaan aan de mogelijke bijdrage die arbeidsmigranten kunnen leveren aan het oplossen van arbeidsmarkttekorten (nu en in de toekomst) die zich voordoen in geschoold werk, waarvoor (enige) beroepsopleiding essentieel is.
- Ten slotte wordt regelmatig gewezen op het effect dat het onttrekken van geschoolde werknemers, die vervolgens worden ingezet in laag- of ongeschoold werk in een ander land, heeft op de arbeidsmarkt in het land van origine. Het gaat daarbij zowel om vormen van 'braindrain', als om het ontstaan van belangrijke tekorten aan geschoolden in het thuisland. Een hoge uitstroom belemmert de economische ontwikkeling (Zaiceva 2014).

In veel studies worden wegen aangeduid die moeten leiden tot enerzijds een beter begrip van de wijze waarop de scheefgroei wordt veroorzaakt, anderzijds tot strategieën die kunnen worden ingezet om dit proces tegen te gaan. Suggesties die daarbij worden gedaan zijn een gedegen analyse van de objectieve achtergronden, zoals de (gebrekkige) wervingspraktijk en de (afwezigheid van een) visie op scholing en training voor de betrokken groep arbeidsmigranten, maar ook van onderliggende motieven en invloeden als arbeidsvoorwaarden, gender, scholingstradities in het land van herkomst en het werkland en dergelijke (ETF 2018). En daarop voortbouwend het onderzoeken van veelbelovende initiatieven op het terrein van werving en selectie, het scholingsaanbod en de loopbaanbegeleiding (Mann 2019, Fuchs 2019, Vindics 2020). Daarbij moet gedacht worden aan beleidsinterventies op het terrein van opleiding en loopbaanbegeleiding - voor, tijdens en na de migratie - gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktintegratie van migrerende werknemers, het matchen van hun vaardigheden en het ontwikkelingseffect van migratie. Mogelijk dat het resultaat van deze derde peiling hier iets aan kan bijdragen.

Referenties bij deze paragraaf

- 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.
- Doudeijns, M., Dumont, J.C. (2003) Immigration and Labour Shortages: Evaluation of Needs and Limits of Selection Policies in the Recruitment of Foreign Labour, OESO, Brussel.
- ETF (2018) Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES), European Training Foundation, Turijn.
- EUROFOUND (2007) Employment and working conditions of migrant workers, Dublin.
- Fuchs, J., Kubis, A., Schneider, L. (2019) Zuwanderung und Digitalisierung – Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- International Organization for Migration (2017) World Migration Report 2018, International Organization for Migration (IOM), Geneve.
- 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.
- Kubiciel-Lodzińska, S., Maj, J. (2021) High-Skilled vs. Low-Skilled Migrant Women: the Use of Competencies and Knowledge -Theoretical and Political Implications: an Example of the Elderly Care Sector in Poland, Journal of International Migration and Integration, 22:1551-1571
- Mann, A. (2019) How Germany is Unlocking the Potential of Migrants through Vocational Education and Training, OESO, Parijs
- McAuliffe, M., Triandafyllidou, A. (eds.) (2021) World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneve.
- Sparreboom, T., Tarvid, A. (2017) Skills mismatch of natives and immigrants in Europe, ILO, Geneve.
- Vindics, A. (2020) What can we learn from successful adult learning reforms? OESO, Parijs.
- Zaiceva, A. (2014) Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets, IZA World of labor, Bonn.



4. De resultaten van de 3e peiling samengevat op hoofdpunten

De analyse en de onderliggende data van de 3e peiling verschaffen nieuwe inzichten over het thema begeleiding, training en scholing. De aan de respondenten voorgelegde vragenlijst bevat informatie over de mate waarin de ondervraagde arbeidsmigranten bekend zijn met de aan- of afwezigheid van scholings- en begeleidingsfaciliteiten én over de mate waarin zij gebruik kunnen en willen maken scholing en begeleiding. De resultaten gaan in op de vraag in hoeverre arbeidsmigranten zich bewust zijn van de mogelijkheden en de gebreken die de aan- of afwezigheid van een adequate begeleiding en een gericht scholingsaanbod met zich brengen. Tevens worden aspiraties die leven onder de respondenten in beeld gebracht. Arbeidsmigranten zijn, ook op dit terrein, veelal afhankelijk van hun werkgever en/of uitzendbureau. Maar in hun levenscyclus kan het werken in Nederland uiteenlopen van een kortstondig, tijdelijk verblijf tot een bewuste fase op weg naar een (andere) loopbaan en daarbij worden eigen keuzes gemaakt die in de resultaten doorklinken.

We beperken ons in deze paragraaf tot de uitkomsten op hoofdlijnen; de verdere toelichting komt aansluitend uitgebreid in deel 5 aan bod.

a. Aandacht bij de rekrutering voor gevraagde en aangeboden competenties

Bij de werving en selectie is zeker niet in alle gevallen aandacht voor aanwezige kennis en vaardigheden of voor de mate waarin de kennis en vaardigheden van de arbeidsmigrant aansluiten bij hetgeen voor het werk wenselijk of nodig is. Reeds in het rapport over de 1^e peiling constateerden wij een scheefgroei tussen de genoten opleiding van veel arbeidsmigranten en het werk dat zij verrichten. De uitkomsten van de 3^e peiling bevestigen dat de eerste aandacht bij de rekrutering ook niet daarnaar uitgaat. Een kwart van de respondenten geeft aan dat helemaal geen sprake is geweest van een sollicitatie- of kennismakingsgesprek. Bijna de helft van de geënquêteerde arbeidsmigranten geeft aan dat de door hen behaalde diploma's geen rol hebben gespeeld bij de werving/selectie. Wat minder vaak, door een derde van de respondenten, wordt gemeld dat er in het aannameproces niet is gesproken over hun kennis en vaardigheden. Uiteindelijk blijkt veel of weinig aandacht voor de kwalificaties van de arbeidsmigrant vooral af te hangen van het soort arbeidsovereenkomst dat wordt aangeboden. Bij kandidaten voor de (vaste) kern is beduidend vaker aandacht voor een match dan bij de flexibele schil. Dit komt in een latere vraag opnieuw naar voren; zo spreekt slechts 10% van de uitzendkrachten van een adequate aansluiting tussen het feitelijke werk en de genoten opleiding, tegen 40% bij tijdelijke contractanten en 49% bij vaste contractanten. Onder de Nederlandse beroepsbevolking ligt het percentage respondenten dat spreekt van een goede aansluiting op 61% (NEA 2020).

b. Aanbod van scholing en begeleiding na indiensttreding

Voor zover leermogelijkheden worden aangeboden, gaat het vaker om informele vormen van werkplekleren dan om formele vormen zoals cursussen.² De meest voorkomende vormen van begeleiding of scholing die door de werkgever zijn aangeboden betreffen functionele begeleiding en praktijkgericht leren, zoals praktijkbegeleiding (39% van alle respondenten), gevolgd door praktijkgerichte training van vaardigheden nodig voor het werk (33%). Bij de vormen van formeel leren (cursussen) die aangeboden worden gaat het vaker om interne (27%) dan om externe cursussen (16%). In 29% van alle gevallen is geen enkel aanbod voor begeleiding of scholing gedaan. Dit ontbreken van aanbod neemt bij de laaggeschoold werkende MOE-landers toe tot 36%. Bij arbeidsmigranten die als uitzendkracht werkzaam heeft 43%

² Als we deze resultaten afzetten tegen de (beperkte) onderzoeksresultaten onder de Nederlandse beroepsbevolking zijn zowel overeenkomsten als verschillen op te tekenen. In het 5-jaarlijkse CBS-onderzoek, dat vooral kijkt naar bedrijfsopleidingen (2017), wordt geconcludeerd dat de belangrijkste vorm van bedrijfsopleidingen cursussen zijn. Bij ruim driekwart van de bedrijven worden cursussen gevolgd. Dit gebeurt vaker bij grotere bedrijven dan bij kleinere. Van de bedrijven bood 15 procent geen bedrijfsopleidingen aan. Bij de meeste bedrijven met cursussen, volgen werknemers cursussen waarin technische, praktische en beroep gerelateerde vaardigheden getraind worden.

geen enkel aanbod gekregen. Het geconstateerde verschil tussen vaste krachten, tijdelijke krachten en uitzendkrachten wordt niet veroorzaakt door verschillen in het aanbod van informele vormen van begeleiding/scholing, zoals praktijkbegeleiding op het werk door een collega, praktijkgerichte training of veiligheidsinstructies. Die vormen worden vrij algemeen aangeboden, ongeacht of het om eigen werknemers of om tijdelijke, respectievelijk ingeleende arbeidsmigranten gaat. Het verschil uit zich bij de formele vormen van scholing zoals taalcursussen, en in- en externe cursussen. Arbeidsmigranten in vaste dienst krijgen dit aanbod vaker dan tijdelijke krachten en deze laatste categorie werknemers krijgt zo'n aanbod weer vaker dan uitzendkrachten.

c. Scholingsgedrag sedert hun komst naar Nederland

Na hun komst naar Nederland kunnen arbeidsmigranten scholing volgen op basis van een aanbod van werkgeverszijde, ze kunnen ook op eigen initiatief voor een scholingstraject kiezen. Mogelijk gelden hierbij deels andere prioriteiten. In de beantwoording blijken alle cursorische scholingsvormen hoger te scoren dan in eerste instantie uit het aanbod kan worden afgeleid. Met name het volgen van een talencursus torent hoog op de lijst, terwijl ook het aantal gevolgde externe cursussen hoger uitkomt. Blijkbaar zijn er voor de meeste arbeidsmigranten argumenten om een taal cursus te volgen, ook zonder aanbod van de huidige werkgever. Hierbij speelt mogelijk een rol dat de respondenten het beheersen van de Nederlandse taal belangrijk achten voor hun werk. Van de geënquêteerde arbeidsmigranten is een meerderheid deze mening toegedaan (51%).

d. Scholingsgedrag en scholingsbereidheid

Ruim driekwart van de respondenten volgt op dit moment geen opleiding. Daarbij scoort de categorie laaggeschoold werkende MOE-landers met 14% deelname het laagst. Kijken we naar de contractvormen, dan is de score onder uitzendkrachten uitgesproken laag; slechts 6% volgt momenteel een vorm van opleiding/scholing. De beantwoording van de respondenten *die geen opleiding volgen* op de vraag of men op dit moment een opleiding zou willen volgen contrasteert hiermee in grote mate. Van die respondenten antwoordt meer dan twee derde bevestigend op die vraag. Uit de beantwoording blijkt dat de wenselijkheid zeer ruim aanwezig is, met als uitschieters de jongste categorie (83% antwoordt ja) en de laaggeschoold werkende MOE-landers (82% ja). Ook uitzendkrachten geven boven het gemiddelde (78% ja) aan dat ze in zijn voor een opleiding, verdeeld over verschillende opleidingsmogelijkheden. Een andere belangrijke indicator vormt het antwoord op de vraag of er sprake is of zou moeten zijn van een aanbod. Het percentage respondenten dat zegt geen aanbod te krijgen maar dat wel graag zou willen is substantieel. Dit is consistent met de uitkomsten dat slechts een zeer klein percentage respondenten, die wel een aanbieding krijgen, daar geen gebruik van maakt.

e. Begeleiding en ondersteuning op de huidige werkplek

Begeleiding en ondersteuning op de werkplek kunnen op twee verschillende manieren plaatsvinden, namelijk begeleiding *in of bij de uitvoering van het huidige werk* en begeleiding *bij de (verdere) loopbaan*. Aan de arbeidsmigranten is de vraag voorgelegd of zij over begeleiding kunnen beschikken bij de uitvoering van hun huidige werk, dus of er iemand is die voor hen de rol vervult van mentor, vraagbaak of aanspreekpunt. Het merendeel van de arbeidsmigranten (53%) beschikt niet over een mentor of aanspreekpunt waar zij met vragen over hun werk terecht kunnen. Een derde van alle respondenten zou wel graag over zo'n mentor of vraagbaak willen beschikken. De vraag of de onderneming een vorm van loopbaanbegeleiding hanteert (doorgroeien in de huidige of een andere baan) wordt door een kwart van de respondenten bevestigend beantwoord. Meestal wordt die mogelijkheid ook benut. Het aanbod is een tienprocentpunt sterker aanwezig bij alle hooggeschoold werkenden en bij werknemers met een vast contract. Op basis van de eerder beschreven uitkomsten was te verwachten dat grote behoefte aan loopbaanbegeleiding bestaat. Het antwoord nee, maar ik zou wel willen, scoort dan ook zeer hoog, met

uitschieters onder de jongste groep en de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen. Uitzendkrachten krijgen nauwelijks een aanbod op dit terrein, terwijl arbeidsmigranten met deze contractvorm met ruime meerderheid (65%) laten weten dat er wel behoefte bestaat.

f. Voorzieningen en incentives

Scholingsgedrag kan beïnvloed worden door een (ruim) aanbod, en door faciliteiten en incentives.³ Het antwoord op de vraag naar voorzieningen en incentives maakt duidelijk dat een hoog percentage respondenten niet op de hoogte is van de eventuele aanwezigheid van dergelijke faciliteiten. Dit antwoord past in het licht van de constatering dat vaak sprake is van oppervlakkige procedures bij de werving en introductie van arbeidsmigranten. Andermaal zien we hier een grote discrepantie tussen de categorieën hooggeschoold werkenden enerzijds, laaggeschoold werkenden anderzijds. Ook is het verschil in contractvormen zeer groot. Arbeidsmigranten die op basis van een vast contract werken zijn aanmerkelijk beter af dan arbeidsmigranten die werken in de flexibele schil. Uitzendkrachten scoren zeer laag op alle genoemde faciliteiten.⁴ Bij laaggeschoold werkende arbeidsmigranten, en dan vooral bij laaggeschoold werkende MOE-landers, is blijkaar in de ogen van werkgevers minder vaak dan bij de hooggeschoold werkenden sprake van bestendige relaties en dit maakt dat zij minder gewezen worden op- of in aanmerking komen voor vormen van scholing en bijbehorende incentives.

g. Bijblijven en doorgroeien

9 op de 10 respondenten onderschrijven het belang van het op peil houden van kennis en vaardigheden. En ruim 8 van de 10 arbeidsmigranten hebben de wens en de ambitie door te groeien. Bovendien is een royale meerderheid de mening toegedaan te beschikken over de benodigde kwalificaties om door te groeien. Eveneens een ruime meerderheid antwoordt ontkennend op de stelling dat het huidige werk slechts tijdelijk wordt verricht en dat daarom verdere ambitie ontbreekt. Van de arbeidsmigranten die de wens hebben door te groeien, heeft twee derde een duidelijke voorkeur dit te doen in het huidige werk, een derde deel wil graag doorgroeien naar een andere baan. Een groot aantal respondenten ervaart een discrepantie tussen wens en mogelijkheid: de wens door te groeien in het eigen werk enerzijds, geen of weinig kansen anderzijds.⁵ Evenveel respondenten vinden dat hun huidige werk geen mogelijkheden biedt om door te groeien als de respondenten die dit perspectief wel hebben of zien. Het is niet vreemd

³ Het CBS-rapport uit 2017 wijst op het belang van faciliteiten en budgetten. Binnen bedrijven die de organisatie van bedrijfsopleidingen formeel hebben vastgelegd (door opname in bijvoorbeeld een opleidingsplan over meerdere jaren of een jaarlijks opleidingsbudget) is sprake van een hogere deelname dan binnen bedrijven die de organisatie van opleidingen niet formeel hebben vastgelegd.

⁴ In het KBA-onderzoek uit 2017 noemen uitzendorganisaties als belangrijke barrières voor scholingsdeelname van Nederlandse uitzendkrachten: geen belangstelling bij flexkrachten, de kosten van opleiding, de tijdstippen van opleiding en de begeleiding van leerlingen. Ongeveer een vijfde van de uitzendorganisaties hanteert een geoordeeld bedrijfsbudget. Een opleidingsbegeleider komt minder vaak voor (zo'n 15%) evenals de speciale opleidingsadviseur (7%). De grootste uitzendorganisaties (50 of meer werknemers) bieden deze voorzieningen significant vaker dan de kleinere. 61% van de uitzendorganisaties heeft een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing. Bij de grootste uitzendorganisaties (meer dan 50 werknemers) hebben alle organisaties een jaarlijks bedrijfsbudget voor scholing, bij de kleinste geldt dat voor een derde. Volgens het onderzoek voeren 4 van de 5 uitzendorganisaties gesprekken over scholingsbehoefte, 70% geeft informatie over scholingsmogelijkheden en iets minder dan 70% maakt persoonlijke plannen en afspraken met uitzendkrachten. Bijna driekwart van de onderzochte uitzendorganisaties stelt afspraken te maken met inleners over de scholing van uitzendkrachten. Dit informeren van inleners over scholingsmogelijkheden gebeurt minder vaak door de kleinere bureaus. In een aantal gevallen gaat, zowel bij sommige uitzendorganisaties, als bij sommige opdrachtgevers, de aandacht voor duurzame inzetbaarheid niet verder dan het rondsturen van een standaardmail over scholingsmogelijkheden.

⁵ Het KBA-onderzoek uit 2017 becijfert dat ongeveer een derde van de Nederlandse uitzendorganisaties voorzieningen heeft speciaal voor doelgroepen zoals laagopgeleiden, werkloze werkzoekenden of mensen met een arbeidsbeperking. Arbeidsmigranten worden daar niet expliciet bij genoemd. Gesuggereerd wordt prikkels in te bouwen om mensen te ondersteunen, met name de groep die de consequenties of beloning (in de vorm van geld of beter perspectief) op de langere termijn moeilijk kan overzien.

dat ruim de helft van de respondenten aangeeft graag een opleiding te willen volgen om ander werk te kunnen zoeken.

h. Scholingsbehoefte

De achterliggende motieven voor de hoge scholingsbereidheid hebben zowel te maken met het huidige werk, als met de persoonlijke arbeidsmarktsituatie. Verbetering van kwalificaties scoort hoog, terwijl ruim de helft van de arbeidsmigranten te kennen geeft zeker scholing te willen volgen om het huidige werk beter te kunnen doen. Bijscholing wordt met de meeste instemming begroet, terwijl omscholing verdeeld wordt beoordeeld. Gevraagd naar de terreinen waarop men zich verder wil ontwikkelen blijken zowel soft skills, bijvoorbeeld probleemoplossend vermogen, als technische vaardigheden in de belangstelling te staan.⁶ De respondenten die als uitzendkracht werkzaam zijn scoren bij alle gedane suggesties het hoogst qua bereidheid. Hier is sprake van enige overeenkomst met het feitelijke onderzoeksresultaat onder Nederlandse uitzendkrachten.⁷

i. Ten slotte

Vergelijkenderwijs kan worden geconcludeerd dat de uitkomsten laten zien dat arbeidsmigranten minder scholing krijgen dan gebruikelijk onder de Nederlandse beroepsbevolking, terwijl hierbij deels wel dezelfde processen werkzaam zijn. Arbeidsmigranten ervaren vaker een discrepantie tussen hun opleidingswensen en de kansen die ze krijgen van de bedrijven waar ze werkzaam zijn. De nadruk in het aanbod lijkt eenzijdiger te liggen op training en begeleiding op de werkplek. Hun kennis en vaardigheden worden vooral functiegericht gezien vanuit de korte termijn, en mede daardoor heeft loopbaanbegeleiding weinig prioriteit. Het werk is in veel gevallen weinig specialistisch en de bestaande kwalificaties en vaardigheden blijken te voldoen aan de behoeften van de (inlenende) onderneming. Het belang dat zij zich blijven ontwikkelen wordt mede daardoor minder onderkend.

Dit is bij de laaggeschoold werkende MOE-landers in grotere mate het geval dan bij de andere onderscheiden categorieën. De laaggeschoold werkende MOE-landers hebben minder vaak een vaste aanstelling en zijn vaker werkzaam als uitzendkracht. Bovendien gaat het bij laaggeschoold werkende MOE-landers relatief dikwijls om jongeren en personen die nog niet zo lang in Nederland verblijven. Samengevat, de laaggeschoold werkende MOE-landers worden eerder dan de andere groepen kenmerken toegedicht, die de werkgevers terughoudend maken om in hun scholing te investeren, zeker in scholing die relatief meer investeringen vergt. Afgezet tegen de aanwezige bereidheid en ambitie zouden we dit een ernstige misvatting willen noemen.

⁶ Interessant in dit verband is dat in het CBS-onderzoek onder werkgevers (2017) soft skills zoals 'werken in teamverband' en 'probleemoplossend vermogen', op de 3^e en 4^e plaats komen, na 'technische vaardigheden' en 'klantgericht werken', als het gaat om belangrijke vaardigheden voor de toekomst.

⁷ Het KBA-onderzoek uit 2020 stelt dat in 2019 ruim de helft van de Nederlandse uitzendkrachten aangeeft de kennis en vaardigheden voor het werk op peil te hebben gehouden of gebracht. Een derde heeft een opleiding gevolgd, meestal voor het huidige werk, of voor toekomstige veranderingen in het huidige werk. Een kwart van de uitzendkrachten die een opleiding volgden, heeft de opleiding gevolgd voor een toekomstige baan.



5. De resultaten van de peiling toegelicht

Dit centrale deel heeft de vorm van een uitgebreide toelichting van het resultaat van de 3^e peiling. Door veel van het onderliggende cijfermateriaal te verwerken in tabellen worden in het oog springende verschillen direct toegelicht. Andere tabellen, opgenomen in Bijlage 1, dienen als vergelijkingsmateriaal. Zo nodig wordt in de tekst daarnaar verwezen. De indeling is als volgt:

5.1 Aandacht voor scholing en begeleiding bij de werving en selectie

- Werving en selectie – gevraagde en aangeboden competenties.
- Scholing en begeleiding als thema in het rekruteringsproces.

5.2 Scholing, begeleiding en training – aanbod en deelname

- Aanbod van werkplekbegeleiding en scholing.
- Het huidige scholingsgedrag en de scholingsbereidheid
- Voorzieningen en incentives.

5.3 Opinies over benodigde kwalificaties en het belang van blijven

- Aansluiting bij de genoten opleiding en doorgroeien
- Scholingsbehoefte en carrièreperspectief.
- Her-, om- en bijscholing.

5.1 Aandacht voor scholing en begeleiding bij de werving en selectie

Werving en selectie – gevraagde en aangeboden competenties.

Een eerste reeks vragen handelde over de eerste kennismaking van de arbeidsmigranten met hun huidige werkgever/bedrijf aan de hand van een drietal aspecten van de wervingsprocedure. Bij een kwart van de totale populatie heeft geen sollicitatie- of kennismakingsgesprek plaatsgevonden. Dit gegeven doet zich vooral voor bij de jongere arbeidsmigrant (51% van de jongere onder 25 jaar heeft geen gesprek gehad). Kijken we naar de andere kenmerken dat blijkt een gesprek in hoge mate afwezig te zijn geweest bij uitzendkrachten (44% geen gesprek) en bij laaggeschoold werkenden MOE-landers (42% is begonnen zonder gesprek). Bij hooggeschoold werkenden daarentegen vindt in 90% of meer van de gevallen wel een dergelijk gesprek plaats.

De respondenten is gevraagd of bij de werving is geïnformeerd naar diploma's. 37% van alle respondenten geeft aan dat hiernaar gevraagd is en nog eens 17% dat het diploma ook getoond moest worden. In het totale bestand is 43% van de respondenten niet gevraagd naar het hebben of tonen van een diploma. Bij de jongste respondentencategorie ligt het percentage niet gevraagd op 68%, bij werknemers met een uitzendcontract op 63% en bij de categorie laaggeschoold werkende MOE-landers op 61%. Daarentegen stijgt het bevestigend antwoord op de vraag naar het hebben en tonen van een diploma bij alle categorieën hooggeschoold werkenden naar ongeveer 80%, met uitzondering van de categorie hooggeschoold werkenden uit de MOE-landen. Het blijft opmerkelijk dat bij deze laatste categorie het verzoek het diploma daadwerkelijk te tonen tot ongeveer een derde van de respondenten beperkt blijft.⁸

⁸ Mogelijk speelt hierbij een rol dat het moeilijk is de waarde van buitenlandse diploma's, respectievelijk in het buitenland via werkervaringen verworven kennis en vaardigheden voor de werksituatie in Nederland te beoordelen. Ook arbeidsmigranten ervaren dit als een probleem. Meer respondenten (ruim een derde) vinden het lastig hun diploma's uit hun herkomstland in Nederland erkend te krijgen, dan de respondenten die dit geen probleem vinden (minder dan een derde), terwijl het resterende een derde deel geen uitgesproken mening heeft. De laaggeschoold werkende arbeidsmigranten, en dan met name de MOE-landers, geven duidelijk vaker te kennen hiermee problemen te ervaren dan de hooggeschoold werkende arbeidsmigranten.



De vraag of bij de werving is gevraagd naar kennis en vaardigheden is een indicatie of aan de orde is gekomen of de kwalificaties waarover de arbeidsmigrant beschikt aansluiten bij de eisen die het werk stelt. Hierop antwoordt 30% van de respondenten met een gesprek ontkennend. Dit percentage loopt bij de jongste categorie op tot 67% en ligt ook bij uitzendkrachten (57%) en bij laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen (52%) ver boven het gemiddelde. Bezien we de beantwoording op enkele kenmerken, dan valt op dat weinig aandacht voor de kwalificaties van de arbeidsmigrant tijdens het selectieproces, met uitzondering van de allerjongste leeftijdsgroep, minder van doen blijkt te hebben met leeftijd, respectievelijk verblijfsduur in Nederland, maar vooral af blijkt te hangen van het soort arbeidsovereenkomst dat door het bedrijf wordt aangeboden. Bij arbeidsmigranten die in dienst van het bedrijf komen, ongeacht of het een vaste of tijdelijke aanstelling betreft, wordt duidelijk vaker gecheckt of de arbeidsmigrant over het vereiste diploma of de kennis/vaardigheden beschikt dan bij arbeidsmigranten die als uitzendkracht voor het bedrijf komen werken. Bij laaggeschoold werkenden, en dan met name bij de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen, is een dergelijke check eerder uitzondering dan regel. Ook bij de hooggeschoold werkenden wordt niet altijd gecheckt of de gevraagde competenties verworven of aanwezig zijn. Dat geldt overigens meer voor de hooggeschoold werkenden uit de Verenigde Staten/Canada (23% van de gevallen) en die categorie uit de MOE-landen (16%) dan voor andere hooggeschoold werkenden. Nadere analyse van beide aspecten (diploma's tonen, competenties nagaan) toont aan dat slechts bij een kwart van alle respondenten (27%) een check op de aanwezigheid van de vereiste diploma's/competenties is uitgevoerd. Bij het op juiste waarde inschatten van buitenlandse onderwijsinspanningen en werkervaringen voor de Nederlandse (werk)situatie kan overigens een andere factor een rol spelen, namelijk dat het beoordelen van de vraag of arbeidsmigranten wel of niet geschikt zijn voor het werk dat ze hier in Nederland gaan doen overgelaten wordt aan een andere partij. Dit is bijvoorbeeld het geval bij arbeidsmigranten die niet in dienst van het eigen bedrijf genomen worden, maar via een uitzendbureau worden ingeleend.

Scholing en begeleiding als thema in het rekruteringsproces

De respondenten is gevraagd of een opleidings- of begeleidingsaanbod aan de orde is gekomen bij de werving (in een meerkeuzevraag met een zevental formele en informele scholingsmogelijkheden). Naast het volgen van formele scholing, zijn er ook andere activiteiten die werknemers kunnen worden aangeboden om hun kennis en vaardigheden te vergroten of op peil te houden. Zij kunnen hun kennis en vaardigheden bijvoorbeeld onderhouden of vergroten door begeleiding en/of supervisie. Hiermee is rekening gehouden in de vraagstelling. In 6 van de 10 gevallen is de werkgever tijdens de rekrutering van arbeidsmigranten ingegaan op mogelijkheden van begeleiding en scholing. Ruim een derde van alle respondenten (37%) geeft aan dat een aanbod niet aan de orde is geweest (zie tabel 1). Uitschieters vormen de jongste categorie respondenten (50% geeft aan dat het niet aan de orde is geweest), maar ook de 50-plussers scoren hoog (49% niet aan de orde geweest). Andere negatieve uitschieters zijn de uitzendkrachten met 47% en de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen met 43%. Voor zover tijdens de werving is gesproken over een aanbod, zijn gemiddeld ongeveer twee mogelijkheden aan de orde gekomen. Volgens de geënquêteerde arbeidsmigranten zijn in die situaties vooral vormen van functioneel en informeel leren ('werkplekleren') genoemd, zoals begeleiding op het werk en praktijkgerichte training. De cursussen die genoemd zijn betreffen vaker interne bedrijfs- en taalcursussen dan externe cursussen op een andere locatie dan het bedrijf. Het meest bij de werving genoemde scholingsaanbod is de praktijkbegeleiding op het werk (31%), praktijkgerichte training op het werk (30%), interne cursussen (21%), veiligheidsinstructies (21%) en taalcursussen (18%). In de categorie laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen ligt het aanbod aan informeel en formeel leren gemiddeld net boven één activiteit, terwijl het bij hooggeschoold werkenden stijgt naar drie aangeboden mogelijkheden.



5.2 Scholing, begeleiding en training – aanbod en deelname

Aanbod van werkplekbegeleiding en scholing

Welke van deze mogelijkheden zijn door de huidige werkgever daadwerkelijk aangeboden? Welke van de aangeboden vormen van begeleiding en scholing zijn door de arbeidsmigrant benut nadat zij bij de huidige werkgever aan de slag zijn gegaan, respectievelijk na hun komst naar Nederland (na aanbod van eerdere/huidige werkgever of op eigen initiatief)?

De vraag naar het daadwerkelijke aanbod na indiensttreding bevatte opnieuw meerdere keuzemogelijkheden. Een ruime meerderheid van de respondenten heeft, nadat ze aan het werk zijn gegaan, door de huidige werkgever begeleiding, scholing of training aangeboden gekregen. Bezien we de vorm van begeleiding of scholing die door de werkgever is aangeboden dan blijkt het in veel gevallen te gaan om functionele begeleiding en informeel leren, zoals praktijkbegeleiding (39% van alle respondenten), gevolgd door praktijkgerichte training van vaardigheden nodig voor het werk. Voor zoverre vormen van formeel leren (cursussen) aangeboden zijn gaat het vaker om interne dan om externe cursussen.

Tabel 1. Training en scholing van arbeidsmigranten	Tijdens rekrutering door werkgever genoemd	Na aanname aangeboden aan arbeidsmigrant door huidige werkgever	Na komst naar NL door arbeidsmigrant gevolgd (ook eigen initiatief)
Vormen van training en opleiding			
1. Praktijkbegeleiding op het werk door collega	31%	39%	32%
2. Veiligheidsinstructies	21%	28%	28%
3. Praktijkgerichte training op het werk	30%	33%	34%
4. Om-, her- en bijscholing	10%	11%	13%
5. Taalcursus	18%	22%	38%
6. Interne cursus	21%	27%	28%
7. Externe cursus	9%	16%	22%
8. E-learning	17%	27%	28%
Tijdens rekrutering geen van deze 8 vormen door huidig werkgever genoemd	37%		
Na aanname geen van deze 8 vormen door huidige werkgever aangeboden		29%	
Na komst naar Nederland geen van deze 8 vormen door arbeidsmigrant gevolgd			22%
<i>* De percentages in de kolommen tellen op tot meer dan 100% aangezien de respondenten meer dan één vorm van training/opleiding aangeboden, respectievelijk gevolgd kunnen hebben.</i>			

In 29% van alle gevallen is geen enkel aanbod gedaan. Dit percentage loopt bij de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen op tot 36%. Interne cursussen en E-learning blijken bij de categorieën hooggeschoold werkenden frequent te worden aangeboden (in 40 tot 60% van de respondenten in die categorieën), terwijl laaggeschoold werkende MOE-landers veel minder vaak melden een aanbod te hebben gehad voor E-learning (9%) of voor een interne cursus (12%).⁹

Analyse van de antwoorden van de arbeidsmigranten (zie ook Tabel A in Bijlage 1) leidt tot de volgende conclusies:

- Voor zo verre leermogelijkheden worden aangeboden, gaat het vaker om informele vormen van werkplekleren dan om formele vormen zoals cursussen.
- De aangeboden leer- en scholingsmogelijkheden worden veel vaker wel dan niet benut, en dit is bij werkplekleren nog weer in sterkere mate het geval dan bij cursussen.
- De belangstelling van de kant van de arbeidsmigranten voor de diverse leermogelijkheden is vrijwel steeds groter dan het aanbod ter zake van de bedrijven. Dit is bij cursussen weer in duidelijk sterkere mate het geval dan bij de vormen van informeel leren/werkplekleren.

Of de arbeidsmigranten wel of geen begeleidings- of scholingsaanbod krijgen, heeft nauwelijks met kenmerken zoals leeftijd te maken en ook de tijd dat men in Nederland is maakt nauwelijks verschil. In feite is slechts één factor vergaand bepalend, namelijk de contractvorm tussen werkgever en arbeidsmigrant. Van alle geënquêteerde arbeidsmigranten kreeg 71% een begeleidings- of scholingsaanbod, maar dit varieert als volgt:

- | | |
|--|-----|
| • Arbeidsmigranten met een vaste aanstelling (contract voor onbepaalde tijd) | 83% |
| • Arbeidsmigranten met een tijdelijke aanstelling | 67% |
| • Arbeidsmigranten die als uitzendkracht werkzaam zijn | 57% |

Het verschil in aanbod tussen vaste krachten, tijdelijke krachten en uitzendkrachten wordt niet veroorzaakt door de informele vormen van begeleiding/scholing, zoals praktijkbegeleiding op het werk door een collega, praktijkgerichte training of veiligheidsinstructies. Deze vormen worden vrij algemeen aangeboden, ongeacht of het eigen werknemers of tijdelijke, respectievelijk ingeleende arbeidsmigranten betreft. Wél een duidelijk verschil is er bij de formele vormen van scholing zoals taalcursussen, en in- en externe cursussen. Arbeidsmigranten in vaste dienst krijgen dit aanbod duidelijk vaker dan tijdelijke krachten en die laatste categorie werknemers krijgt zo'n aanbod weer vaker dan uitzendkrachten. Daarmee zijn de uitkomsten in lijn met de *human capital* theorie die stelt dat werkgevers/bedrijven eerder en meer bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van werknemers als de verwachte opbrengsten van de investering groot genoeg zijn om de kosten terug te verdienen.¹⁰ Naarmate de arbeidsrelatie langer duurt en/of het aantal gewerkte uren per week groter is, is de kans de investeringen in menselijk kapitaal terug te verdienen groter. Bedrijven zullen daarom eerder en meer geneigd zijn te investeren in opleiding en training van fulltime werknemers in de vaste kern dan van minder direct bij het bedrijf betrokken werknemers in de flexibele schil. Dat uitzendkrachten minder vaak een scholingsaanbod krijgen komt ook omdat de inlenende werkgevers niet alleen het aanleveren van geschikte krachten, maar ook het geschikt maken en houden van deze krachten hebben uitbesteed en als de verantwoordelijkheid van het uitlenende bureau beschouwen. Eerder onderzoek onder uitzendkrachten heeft laten zien dat uitzendkrachten die scholing volgen dit vaker doen via de

⁹ Onderzoek toont aan dat ook voor Nederlandse werknemers opgaat dat hooggeschoolden vaker en meer scholing, in zowel formele als informele vormen, volgen dan laaggeschoolden (A. de Grip, 2021, Van een leven lang leren naar een leven lang ontwikkelen De veranderende betekenis van het post-initieel leren).

¹⁰ G.S Becker, 1993, Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.

uitzendwerkgever dan via de inlener.¹¹ Ook uitzendwerkgevers zullen eerder investeren in scholing van uitzendkrachten waarmee zij een vaste of langdurig relatie hebben dan met uitzendkrachten waarmee zij minder continu of minder lang een relatie onderhouden.

Zoals gezegd heeft het wel of niet krijgen van een begeleidings- of scholingsaanbod weinig te maken met de tijd dat de arbeidsmigranten in Nederland zijn. Dit ligt anders bij externe cursussen. Die worden door de werkgevers namelijk vaker aangeboden naarmate de arbeidsmigrant langer in Nederland verblijft. Van de arbeidsmigranten die korter dan 3 maanden in Nederland verblijven geeft namelijk 3% te kennen dat zij van hun werkgever een aanbod voor het volgen van een externe cursus hebben gehad en dit loopt op tot 22% bij de arbeidsmigranten die inmiddels langer dan 5 jaar in Nederland verblijven. Bij externe cursussen gaat het meestal om grotere investeringen dan bij informele vormen van begeleiding/training. Dit verklaart waarschijnlijk dat werkgevers bij het aanbieden van deze vorm van scholing meer of extra zekerheid willen hebben dat zij de investering kunnen terugverdienen.

Enkele vragen gaan in op het scholings- of opleidingsgedrag sinds de komst naar Nederland, los van een eventueel aanbod van de zijde van de huidige werkgever (de 3^e kolom in Tabel 1). Respondenten is gevraagd of zij sinds hun komst een of meer opleidingen hebben gevolgd, met opnieuw enkele keuzemogelijkheden. Hiertoe kunnen dus ook opleidingen behoren die op initiatief van eerdere werkgevers of op eigen initiatief zijn gevolgd. In de beantwoording staan gevolgde taalcursussen bovenaan (38% van alle respondenten), gevolgd door functiegerichte training (34%) en praktijkbegeleiding (32%). De beantwoording wijkt af bij de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen, deze categorie scoort met uitzondering van de meer functiegerichte begeleiding en de veiligheidsinstructies overal (beduidend) onder het gemiddelde; zo heeft slechts 24% een taal cursus gevolgd en scoort E-learning een magere 10%.

Tabel 1 brengt in beeld dat voor de meeste vormen van begeleiding/scholing opgaat dat er niet zoveel verschil is tussen het aanbod door de werkgever en de benutting door de arbeidsmigrant. Enigszins een uitzondering vormen de externe cursussen. Die zijn door 22% van de arbeidsmigranten gevolgd terwijl minder arbeidsmigranten, namelijk 16%, aangeeft een aanbod voor een dergelijke cursus gehad te hebben. Eerder is al aangegeven dat werkgevers niet erg geneigd zijn dergelijke cursussen aan te bieden aan arbeidsmigranten die nog maar kort in Nederland verblijven. Blijkbaar is dit voor een deel van de arbeidsmigranten aanleiding om dit dan maar op eigen initiatief te doen. Een veel duidelijker uitzondering zijn de taalcursussen. Van de arbeidsmigranten geeft 22% aan dat zij een dergelijk aanbod gehad hebben van hun werkgever. Een veel groter deel van de arbeidsmigranten (38%) geeft echter aan inmiddels een dergelijke taal cursus gevolgd te hebben. Waarschijnlijk zijn hiervoor twee verklaringen. De ene verklaring is dat niet alleen de woon- en verblijfsituatie in Nederland beter en gemakkelijker wordt wanneer men de Nederlandse taal enigszins beheerst, maar dat dit ook opgaat voor de werksituatie. Van de geënquêteerde arbeidsmigranten is namelijk een meerderheid (51%) van mening dat het beheersen van de Nederlandse taal belangrijk is voor hun werk. Een minderheid van de respondenten (27%) vindt de Nederlandse taal niet relevant voor hun werksituatie en de overige 22% heeft hier geen uitgesproken mening over. Ook zonder aanbod van een werkgever zijn er voor de meeste arbeidsmigranten dus argumenten om een taal cursus te volgen. Een andere verklaring kan zijn dat voor een deel van de geënquêteerde arbeidsmigranten opgaat dat hun huidige werkgever niet hun eerste werkgever in Nederland is. Zij hebben mogelijk al in een eerder stadium een aanbod voor een taal cursus gehad.

¹¹ Donker van Heel, Stroeker, Fris, Van der Valk & Witkamp, 2014, Scholing van uitzendkrachten: het perspectief van de uitzendkrachten zelf.

Het huidige scholingsgedrag en de scholingsbereidheid

De respondenten is gevraagd of zij op dit moment een opleiding volgen, of zouden willen volgen:

- Ja, ik volg op dit moment een opleiding 24% (laaggeschoolde MOE-landers 14%)
- Nee, maar ik zou dat wel willen 52% (laaggeschoolde MOE-landers 70%)
- Nee, op dit moment geen behoefte/weet niet 24% (laaggeschoolde MOE-landers 15%).

Ruim driekwart (76%) van de respondenten volgt op dit moment geen opleiding.

Bezien we de range over de door ons onderscheiden categorieën dan blijken de laaggeschoold werkende MOE-landers met 14% deelname het laagst te scoren, dat geldt evenzeer voor de jongste leeftijdscategorie en de kort verblijvende arbeidsmigrant. De score onder uitzendkrachten is uitgesproken laag, slechts 6% volgt momenteel een vorm van opleiding/scholing. De beantwoording 'geen behoefte aan' van alle respondenten is (met 24%) beduidend lager dan de beantwoording (met 56%) van deze vraag door de Nederlandse beroepsbevolking (NEA 2020).

De beantwoording van de respondenten *die geen opleiding volgen* op de vraag of men op dit moment een opleiding zou willen volgen contrasteert hiermee in grote mate. Van die respondenten beantwoordt 68% die vraag bevestigend. Uit de beantwoording blijkt dat de wenselijkheid dus wel aanwezig is, met als uitschieters de jongste categorie (83% antwoordt ja) en de laaggeschoold werkende MOE-landers (82% ja). Ook uitzendkrachten geven boven het gemiddelde (78% ja) aan dat ze in zijn voor een opleiding, verdeeld over verschillende opleidingsmogelijkheden. Vrouwen antwoorden eveneens iets vaker dat ze graag een opleiding willen volgen (73% tegen mannen 64%).

Het antwoord op de vraag of de werkgever thans een scholingsaanbod kent (met meerdere antwoorden mogelijk), illustreert deze bereidheid verder. Het percentage respondenten dat zegt geen aanbod te krijgen, maar dat wel graag zou willen is substantieel (zie Tabel A in Bijlage 1). Dit spoort met de uitkomsten dat onder respondenten, die wel een aanbieding krijgen, maar daar geen gebruik van maken het percentage zeer laag is. Uit de antwoorden blijkt ook dat arbeidsmigranten opleiding hoofdzakelijk associëren met formele vormen van leren en niet of in veel minder mate met informele vormen van leren/werkplekleren. Alle genoemde formele scholingsmogelijkheden scoren qua wenselijkheid van een derde tot 53% (voor interne cursussen) en 63% (voor externe cursussen).

Onder uitzendkrachten scoort de bereidheid, ondanks het feit dat er geen aanbod is, op alle genoemde mogelijkheden bovengemiddeld, met uitzondering van het leren van vaardigheden die direct nodig zijn voor het werk. Bij de beantwoording door de laaggeschoold werkende MOE-landers geldt dit zelfs voor alle genoemde mogelijkheden, met dien verstande dat bij deze categorie ook bovengemiddeld de wens leeft vaardigheden die direct nodig zijn voor het werk te leren. Het feitelijk aanbod van externe cursussen is zowel bij uitzendkrachten als bij laaggeschoold werkende MOE-landers zeer laag (zie Tabel B en C in Bijlage 1).

Voorzieningen en incentives

In de peiling is de begeleiding en ondersteuning op de huidige werkplek aan de orde gesteld, alsmede vragen over enkele personeelsvoorzieningen die daarbij gehanteerd kunnen worden. Ingegaan is op twee verschillende vormen van begeleiding, namelijk begeleiding in of bij de uitvoering van het *huidige werk* en begeleiding bij de (verdere) *loopbaan*. Aan de arbeidsmigranten is de vraag voorgelegd of zij over begeleiding kunnen beschikken bij de uitvoering van hun huidige werk, dus of er iemand is die voor hen de rol vervult van mentor, vraagbaak of aanspreekpunt. Een kwart van de geënquêteerde arbeidsmigranten

geeft aan dat dit het geval is én dat zij hier met een zekere frequentie, meerdere keren per week of per maand, gebruik van (kunnen) maken. Het merendeel van de arbeidsmigranten beschikt echter niet over een mentor of aanspreekpunt waar zij met vragen over hun werk terecht kunnen. Het hoogste scoort het antwoord *nee, maar ik zou dat wel willen* – een derde van alle geënquêteerde arbeidsmigranten zou wel graag over zo'n mentor of vraagbaak beschikken. Voor wat betreft het ontbreken van een directe begeleiding is er weinig onderscheid tussen de verschillende categorieën respondenten. De jongste categorie en de nog niet zo lang verblijvende arbeidsmigrant geeft wel in hogere mate aan dat dit ontbreekt terwijl zij het wel zouden willen. Bij de arbeidsmigranten die geen behoefte aan deze vorm van begeleiding uitspreken gaat het vooral om ouderen. Van de 50-plussers geeft de helft aan geen behoefte (meer) aan begeleiding te hebben, terwijl dit bij de 25-minners voor 5% opgaat.

Verandering van taak, functie of werkplek (vormen van jobrotatie) komt relatief weinig voor (bij 32% van alle respondenten), terwijl bijna 60% dit aanbod niet krijgt. Vrijwel alle hooggeschoold werkenden zeggen bovengemiddeld (met een range van 66 tot 81%) dergelijke vormen van rotatie niet te ontvangen. Die categorieën (met uitzondering van de Indiase hooggeschoold werkenden) geven in groten getale ook aan een dergelijk aanbod niet te willen ontvangen (40 tot 57%).

Uitgelicht

Taak- en jobrotatie bij arbeidsmigranten meer in kader van allocatie dan van kwalificatie

De toegenomen dynamiek op de markt stelt hoge(re) eisen aan de wendbaarheid en flexibiliteit van bedrijven. Die flexibiliteit kan op verschillende manieren ingevuld of gecreëerd worden. Eén manier – ook wel *numerieke flexibiliteit* genoemd – is door het bedrijf te omgeven met een flexibele schil van arbeidskrachten waardoor het bedrijf de capaciteit soepel kan laten meebewegen met ontwikkelingen in de economie en op de markt. Een andere manier om meer flexibiliteit te realiseren – ook wel aangeduid als *functionele flexibiliteit* – is door werknemers, en dat geldt dan vooral voor werknemers op lager en middelbaar uitvoerend niveau, breed inzetbaar te maken, dus voor verschillende taken en functies. Voordeel is een grotere wendbaarheid en voor de werknemers betekent het meer afwisseling en ontwikkelmogelijkheden.

In de enquête onder de arbeidsmigranten is gevraagd of in hun situatie sprake is van taak- of jobrotatie. Bij een derde van de arbeidsmigranten blijkt dit het geval te zijn, waarbij de intensiteit overigens varieert van vaak (wekelijks) tot sporadisch (minder dan 1 keer per jaar). Zoals verwacht mag worden komt taak- en jobrotatie niet alleen vaker voor bij laag- dan bij hooggeschoolde arbeidsmigranten – die zijn immers vaak in vrij specialistische beroepen werkzaam – maar spreken de laaggeschoold werkenden, die in hun werksituatie geen jobrotatie kennen, ook vaker uit dat ze dat wel zouden willen. In tegenstelling tot de verwachtingen – onder andere gebaseerd op de *human capital* theorie die stelt dat werkgevers eerder en meer zullen investeren in scholing van de vaste kern dan van de flexibele schil – blijkt jobrotatie, zeker in een intensieve vorm, in onze analyse duidelijk vaker voor te komen bij als uitzendkracht ingeleende arbeidsmigranten (34%) en arbeidsmigranten met een tijdelijk contract (23%) dan bij arbeidsmigranten met een vast contract (11%). Een andere opvallende en niet verwachte bevinding levert echter een aanwijzing op in welke richting de verklaring gezocht moet worden. Intensieve jobrotatie blijkt namelijk vooral (42%) voor te komen bij arbeidsmigranten die nog geen 3 maanden in Nederland verblijven en daalt vervolgens naarmate men langer in Nederland is tot 13% bij de arbeidsmigranten die al langer dan 5 jaar in Nederland zijn. Deze uitkomsten kunnen, zeker tegen de vaak oppervlakkige wervings- en selectieprocedures die bij laaggeschoold werkende arbeidsmigranten eerder regel dan uitzondering zijn, moeilijk anders uitgelegd worden dan dat jobrotatie bij de desbetreffende arbeidsmigranten niet als doel heeft om hen verder of beter te kwalificeren, maar vooral of zelfs uitsluitend als doel heeft om te bepalen op welke plek ze (het meest) productief inzetbaar zijn. Jobrotatie heeft in deze gevallen niet kwalificatie als doel, maar allocatie.

De vraag of de onderneming een vorm van loopbaanbegeleiding hanteert (doorgroeien in de huidige of een andere baan) wordt door 24% van de respondenten bevestigend beantwoord. Dit aanbod is een tienprocentpunt sterker aanwezig bij alle hooggeschoold werkenden en bij werknemers met een vast contract. Anderzijds blijven uitzendkrachten met slechts 9% ver achter bij het algemene gemiddelde. Het antwoord nee, maar ik zou wel willen, scoort zeer hoog (56% van alle respondenten), met uitschieters onder de jongste groep (80%) en de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen (66%). Op basis van de eerder beschreven uitkomsten was te verwachten dat bij de arbeidsmigranten een grote behoefte aan loopbaanbegeleiding bestaat. De arbeidsmigranten die gebruik kunnen maken van loopbaanbegeleiding (minder dan een kwart) benutten die mogelijkheid dan ook meestal. Loopbaanbegeleiding neemt nog geen hoge vlucht, en arbeidsmigranten met een vaste aanstelling bij het bedrijf zelf – dat zijn vaker hooggeschoold werkenden dan laaggeschoold werkenden – maken (met 24%) er meer gebruik van dan de uitzendkrachten (5%), terwijl deze laatste categorie met ruime meerderheid (65%) laat weten dat er wel behoefte bestaat.

Tenslotte is op dit terrein gevraagd naar de aanwezigheid van faciliteiten en/of positieve incentives bij het zoeken naar of volgen van scholing. In meerderheid is hiervan weinig sprake bij alle respondenten. Een opvallend hoog percentage respondenten moet het antwoord schuldig blijven. Zo weet ruim een derde van de geënquêteerden arbeidsmigranten niet of het behalen van een diploma gevolgd wordt door een salarisverhoging. En van de uitzendkrachten is zelfs de helft niet op de hoogte. Hier ligt ongetwijfeld een relatie met de oppervlakkige procedures die de bedrijven bij de werving en kennismaking/introductie van de desbetreffende arbeidsmigranten hanteren. Het meest positieve komt het volgen tijdens werktijd en/of doorbetalen van opleidingsuren uit de bus (met 35%), gevolgd door ondersteuning bij het zoeken naar een scholingsmogelijkheid (29%). Het perspectief op salarisverbetering komt in de beantwoording weinig terug (8%).

Tabel 2. Aanwezige ondersteuning of incentives (alle respondenten, n: 617)	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal
Ondersteuning door de leidinggevende of werkgever bij het zoeken naar training en scholing	29%	53%	18%	100%
Cursussen en opleidingen volgen tijdens werktijd of het doorbetalen van opleidingsuren	35%	50%	15%	100%
Vergoeding van deelname en reiskosten voor het volgen van opleidingen	21%	55%	24%	100%
Vergoeding voor zelfstudie	16%	60%	24%	100%
Hoger salaris bij het behalen van een diploma	8%	56%	35%	100%

Indien we de beantwoording gedetailleerder bezien valt op dat het bevestigend antwoord onder vrouwen bij alle incentives lager uitvalt dan bij mannen. De relatief hoge score in de beantwoording bij de mogelijkheid tot het volgen van scholing tijdens werktijd en/of met betaald scholingsverlof komt voort uit een hoog tot zeer hoog bevestigend antwoord (oplopend tot 73%) van de zijde van de verschillende categorieën hooggeschoold werkenden. Dit geldt (in mindere mate) ook voor de begeleiding bij de zoektocht. Verder springen de laaggeschoold werkende MOE-landers eruit met lage scores over de hele linie (zie Tabel D in Bijlage 1).



Tabel 3. Aanwezige ondersteuning of incentives (contractvormen – bevestigend antwoord)	Vast	Tijdelijk	Uitzend
Ondersteuning door de leidinggevende of werkgever bij het zoeken naar training en scholing	38%	27%	11%
Cursussen en opleidingen volgen tijdens werktijd of het doorbetalen van opleidingsuren	48%	30%	11%
Vergoeding van deelname en reiskosten voor het volgen van opleidingen	29%	19%	6%
Vergoeding voor zelfstudie	24%	11%	3%
Hoger salaris bij het behalen van een diploma	8%	9%	6%

Het verschil tussen de contractvormen is zeer groot, zoals Tabel 3 laat zien. Arbeidsmigranten die op basis van een vast contract werken zijn aanmerkelijk beter af dan arbeidsmigranten die werken op basis van tijdelijke contracten of uitzendkrachten. Werkgevers zijn eerder geneigd om te investeren in de scholing en opleiding van de vaste kern dan van werknemers die deel uitmaken van de flexibele schil. Bij laaggeschoold werkende arbeidsmigranten, en dan vooral bij de laaggeschoold werkende MOE-landers, is duidelijk in de ogen van de werkgever minder vaak dan bij de hooggeschoold werkenden sprake van bestendige relaties; dit maakt dat zij bij de werkgevers minder in aanmerking komen voor (duurdere) vormen van scholing. Uitzendkrachten scoren op alle genoemde faciliteiten zeer laag (Tabel E in Bijlage 1). Bovendien valt op dat een groot deel van de uitzendkrachten (oplopend tot bijna de helft) geen weet heeft van het al of niet aanwezig zijn van deze faciliteiten. Voor de hand liggend is dat de duur van het verblijf van invloed is op deze kennis, deze kennis neemt toe naarmate men langer in Nederland is, leeftijd blijkt echter niet of nauwelijks van invloed.

5.3 Opinies over benodigde kwalificaties en het belang van blijven

Aansluiting bij de genoten opleiding en doorgroeien

Een reeks vragen ging in op de aansluiting van opleiding en uit te voeren taken en de daarbij van belang zijnde kwalificaties. Tevens kwam daarbij (de belangstelling voor) verdere scholing aan de orde. Lang niet alle geënquêteerde arbeidsmigranten vinden dat hun huidige functie goed aansluit bij hun opleiding. Er zijn vrijwel evenveel arbeidsmigranten die op dit punt een scheefgroei (39%) ervaren als arbeidsmigranten die vinden dat er wél sprake is van een goede aansluiting (41%). Dat wringt temeer aangezien er maar heel weinig (15%) arbeidsmigranten zijn die hun werk als een tijdelijke activiteit beschouwen. Bezien we bij deze vragen enkele categorieën en kenmerken dan zijn de volgende bijzonderheden te melden. De categorie laaggeschoold werkende MOE-landers is in slechts geringe mate van oordeel dat de huidige functie aansluit bij de genoten opleiding (18%), terwijl anderzijds de verschillende categorieën hooggeschoold werkenden voor meer dan de helft de mening zijn toegedaan dat het huidige werk goed aansluit. Met uitzondering van de jongste leeftijdsgroep, lijkt met het stijgen van de leeftijd naar eigen oordeel een betere aansluiting te worden bereikt. De duur van het verblijf blijkt weinig van invloed. Bij de contractvormen wijken de uitzendkrachten in grote mate af; slechts 10% van de uitzendkrachten spreekt van een passende aansluiting tussen werk en genoten opleiding, tegen 40% bij tijdelijke contractanten en 49% bij vaste contractanten.

Het beheersen van de Nederlandse taal wordt door 27% van (groot) belang genoemd, een kleine meerderheid (51%) is niet die mening toegedaan. Beheersing van de Nederlandse taal wordt het minst belangrijk gevonden door de hooggeschoold werkende West-Europese en niet-Europese migranten (hierbij speelt zeer waarschijnlijk de Engelse voertaal in de werkkring een belangrijke rol). Laaggeschoold werkenden van binnen en buiten Europa vinden het naar verhouding wel belangrijk.

De verblijfsduur heeft hierop weinig invloed. Opvallend is voorts dat meer dan de helft van de vaste krachten bovengemiddeld (met 57%) aangeeft het niet van belang te vinden.

Van alle respondenten wil 56% (graag) een opleiding volgen zodat ander werk kan worden gezocht, 20% antwoordt daarop ontkennend. De wens een opleiding te volgen zodat ander werk gezocht kan worden wordt, hoewel niet significant, iets sterker onderschreven door vrouwen (58%) dan mannen (54%). De jongere leeftijdsgroepen (alle leeftijdsgroepen tot 50 jaar) beamen dit sterker, en vooral onder de laaggeschoold werkende MOE-landers is deze wens hoog (76%). De wens leeft vooral bij respondenten die al enige tijd in Nederland zijn (van 3 maanden tot een jaar). Bij de contractvormen scoren uitzendkrachten hoog (72%), maar ook tijdelijke contractanten (64%), tegen 46% van de mensen in vaste dienst. Bijna twee derde (63%) van de respondenten stelt voldoende kwalificaties in huis te hebben om door te kunnen groeien, terwijl 11% aangeeft dat dit niet het geval is. Desgevraagd geeft een derde (35%) aan dat deze mogelijkheid in het huidige werk aanwezig is, terwijl 37% zegt deze mogelijkheid niet te hebben. Over de mogelijkheid diploma's uit eigen land erkend te krijgen stelt 30% dat dit lastig is, 25% is die mening niet toegedaan en maar liefst 27% weet het niet. Dit is een van de weinige vragen waarop het antwoord *weet het niet* van zo grote omvang is. Diplomaerkenning blijkt vooral ook te spelen bij laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen (42% geeft aan dat dit een probleem vormt) en bij laaggeschoold werkende derdelanders (35%). Het speelt het minste bij hooggeschoold werkenden uit West- en Oost-Europa.

De stelling dat dit werk tijdelijk is en dat betrokkene (daarom) geen ambitie heeft door te groeien wordt door 15% van alle respondenten onderschreven, maar liefst 61% is het hier niet mee eens. Deze ontkennende beantwoording wordt gedeeld door mannen en vrouwen, veelal ongeacht de verblijfsduur of de contractvorm. Opmerkelijk is dat laaggeschoold werkenden uit West-Europa en derdelanders iets vaker ja zeggen op deze vraag (respectievelijk met 23 en 33%), alle andere categorieën geven in grote meerderheid aan deze ambitie wel te hebben.

Een grote meerderheid (89%) onderschrijft het belang van het op peil houden van kennis en vaardigheden door middel van scholing, slechts 2% antwoordt hierop ontkennend. De betekenis van scholing en opleiding voor het op peil houden van kennis en vaardigheden wordt dus door 9 van de 10 respondenten onderschreven. Hierbij doen zich geen significante verschillen voor. Die verschillen zijn er wel ten aanzien van de vraag naar de wens door te groeien in het huidige (of ander) werk. Deze vraag wordt door 82% bevestigend beantwoord, slechts 10% geeft aan deze ambitie niet te hebben. Alleen bij de oudere arbeidsmigranten ligt dit anders. Deze ambitie blijkt in de categorie 50-64-jarigen sterk af te nemen en bij 65-plussers vrijwel verdwenen te zijn. Bij de arbeidsmigranten onder de 50 jaar is deze ambitie ruim aanwezig en de meerderheid van deze arbeidsmigranten is bovendien van mening dat men over de kwalificaties beschikt die hiervoor nodig zijn.

Tabel 4. Wilt u doorgroeien in uw huidige werk?	
Ja, ik zou graag door willen groeien in mijn huidige werk	56%
Ja, ik zou graag door willen groeien naar een andere baan	26%
Nee, ik heb geen ambitie om door te groeien	10%
Weet ik niet	8%
Totaal	100%

We zagen reeds dat bijna twee derde (63%) van alle respondenten de mening is toegedaan in het bezit te zijn van voldoende kwalificaties voor een doorgroei. Met uitzondering van de jongste leeftijdsgroep (de 25-minners) geldt dit voor alle leeftijden. De laaggeschoold werkende MOE-landers zijn iets terughoudender (52% is die mening toegedaan), evenals de uitzendkrachten (met 54%). De hooggeschoold werkenden uit Oost- en West-Europa (met respectievelijk 80 en 77%) zijn het meest uitgesproken over hun eigen kwalificaties en een mogelijke doorgroei. Vandaar ook dat juist de laaggeschoold werkenden vaak aangeven graag een opleiding te willen volgen ten einde te kunnen ontsnappen uit hun huidige situatie, die zij als een doodlopende weg ervaren. De kansen hierop zijn echter juist voor deze arbeidsmigranten niet erg gunstig. Zij maken namelijk relatief vaak deel uit van de flexibele schil en werkgevers zijn minder snel en ook in mindere mate bereid om te investeren in scholing van deze werknemers. Dit komt op diverse plaatsten in dit onderzoek naar voren.

Tabel 5. Aansluiting opleiding, doorgroei, kwalificaties en aspiraties	Hoog geschoold MOE	Laag geschoold MOE	Hoog geschoold overig Europa	Laag geschoold overig Europa	Alle respondenten
<i>Antwoord: mee eens</i>					
1. Mijn huidige functie sluit goed aan bij mijn opleiding	54%	18%	65%	47%	39%
2. Ik heb in mijn werk de mogelijkheid om door te groeien	46%	22%	51%	40%	35%
3. Ik heb voldoende kwalificaties om door te groeien	77%	52%	80%	74%	63%
4. Ik wil graag een opleiding volgen zodat ik ander werk kan zoeken	44%	76%	27%	45%	56%
5. Ik doe dit werk tijdelijk en heb geen ambitie om hierin door te groeien	8%	18%	4%	23%	15%

Voor wat betreft de aanwezigheid van een mogelijke doorgroei gaf een derde van de respondenten aan dat die mogelijkheid aanwezig is. Leeftijd blijkt daarbij weinig verschil te maken; verblijfsduur in beperkte mate, de migranten die iets langer aanwezig zijn scoren hoger (tot 43%). Hooggeschoold werkenden (met uitzondering van de hooggeschoold werkende MOE-landers) scoren 50% of meer. Daar staat tegenover dat de laaggeschoold werkenden uit West- en Oost-Europa vaker aangeven (met 45 en 47%) dat deze doorgroei absoluut niet aanwezig is. Uitzendkrachten geven met slechts 18% aan dat deze mogelijkheid er is.

Van de arbeidsmigranten die de wens hebben om door te groeien, heeft twee derde een duidelijke voorkeur dit te doen in hun huidige werk. Het andere een derde deel wil graag doorgroeien naar een andere baan. Een flink aantal arbeidsmigranten ervaart echter een discrepantie tussen hun wensen en mogelijkheden. Ze willen meestal wel doorgroeien in hun eigen werk, maar signaleren tegelijkertijd vaak dat hiertoe geen of weinig kansen zijn. We zagen reeds dat zeker zoveel respondenten vinden dat hun huidige werk geen mogelijkheden biedt om door te groeien (37%) als respondenten die dit perspectief wél hebben of zien (35%). Tegen de achtergrond van deze bevindingen is het dan ook niet vreemd dat een meerderheid (56%) van de geënquêteerde arbeidsmigranten aangeeft dat zij graag een opleiding willen volgen om ander werk te kunnen zoeken. De ambitie neemt sterk af in de oudere leeftijdsgroepen (de groepen boven de 50 jaar), terwijl de duur van het verblijf er weinig invloed op heeft. De verschillende categorieën hooggeschoold werkenden leggen sterker de nadruk op doorgroeien in het huidige werk (met

een range van 52 tot 79%). Bij alle categorieën laaggeschoold werkenden ligt dit percentage rond de 50%, in deze categorieën neemt de score daarnaast toe tot op een substantieel niveau als het gaat om doorgroeien naar een andere baan (28 tot 35%). Eenzelfde verschuivend patroon tekent zich af bij de verschillende contractvormen. Mensen in vaste dienst willen (voor 59%) graag doorgroeien in het huidige werk of (25%) in een andere baan. Bij mensen in tijdelijke dienst ligt dat op respectievelijk 56 en 28%, bij uitzendkrachten op 50 en 32%.

Scholingsbehoefte en carrièreperspectief

Respondenten is gevraagd op welke terreinen zij zich graag verder willen ontwikkelen. Allereerst blijkt dat de belangstelling voor het ontwikkelen van vaardigheden in grote mate aanwezig is. Er is dus een wereld te winnen, zowel voor wat betreft de soft skills als de meer technische vaardigheden. Het klantgericht werken blijft daarbij iets achter (zie Tabel F in bijlage 1). Mogelijk wordt dit ook veroorzaakt door het type functie dat mensen uitoefenen.

Interessant bij de beantwoording naar de verschillende te leren vaardigheden is het verschil tussen de contractvormen. Uitzendkrachten scoren bij alle genoemde scholingsitems het hoogst, gevolgd door respondenten in tijdelijke dienst. In de beantwoording verschuift het accent tevens. Bij uitzendkrachten gaat de hoogste prioriteit uit naar schriftelijke en mondelinge vaardigheden en probleemoplossend vermogen, gevolgd door technische, sociale en communicatieve vaardigheden. Bij tijdelijke werknemers scoren de technische vaardigheden het hoogst, gevolgd door probleemoplossend vermogen. Mensen in vaste dienst noemen als eerste technische en IT-vaardigheden, gevolgd door probleemoplossend vermogen.

Kijken we naar de onderscheiden 8 typen arbeidsmigranten dan blijkt dat met name de laaggeschoold werkende MOE-landers zich vaak verder willen bekwamen in de genoemde vaardigheden. Juist in deze groep arbeidsmigranten zitten ook veel jongeren, die als uitzendkracht werkzaam zijn.

Tabel 6. Wensen t.a.v. te ontwikkelen vaardigheden. Antwoord: ja, zeker (ja, misschien)	Alle respondenten (n:608)	Vast dvb (n:288)	Tijdelijk dvb (n:183)	Uitzendkracht (n:100)
Werken in teamverband	40% (33%)	36% (33%)	44% (32%)	50% (36%)
Sociale en communicatieve vaardigheden	53% (29%)	49% (33%)	56% (27%)	64% (23%)
Samenwerken	41% (37%)	36% (35%)	45% (33%)	51% (33%)
Initiatief nemen	47% (30%)	41% (31%)	53% (30%)	55% (30%)
Technische vaardigheden	59% (25%)	57% (26%)	62% (26%)	65% (23%)
IT-vaardigheden	52% (31%)	51% (30%)	52% (31%)	54% (36%)
Schriftelijke en mondelinge vaardigheden	53% (26%)	46% (29%)	58% (25%)	68% (23%)
Klantgericht werken	35% (26%)	33% (26%)	37% (25%)	40% (31%)
Probleemoplossend vermogen	55% (26%)	50% (26%)	60% (27%)	61% (30%)
Anders	52%	49%	57%	54%

Maar liefst 200 respondenten nemen de moeite om de open vraag ('Anders') te beantwoorden. Een analyse daarvan wijst uit dat de behoefte aan onderwijs in de Nederlandse taal en cultuur als belangrijk wordt gezien; dit werd door zo'n 10% van de respondenten genoemd (62 keer). Op enige afstand volgt leiderschap (met 3%) en werkinhoudelijke vaardigheden (eveneens 3%). De overige antwoorden zijn geringer in aantal en kunnen deels worden ondergebracht bij bovengenoemde vaardigheden zonder dat dit tot significante wijzigingen leidt.

Her-, om- en bijscholing

Tenslotte is gevraagd naar de achterliggende motivatie bij mogelijke scholingsvormen. In de enquête zijn aan de arbeidsmigranten vier vormen van scholing voorgelegd, waarbij twee vormen te maken hebben met de persoonlijke positie op de arbeidsmarkt (scholing om de eigen kwalificaties te verbeteren; scholing om diploma's uit herkomstland erkend te krijgen) terwijl de andere twee vormen betrekking hebben op het werk (scholing om het huidige werk beter te kunnen doen; scholing om de kans op ander werk te vergroten).

Tabel 7. Scholingsmotivatie	Ja, zeker	Ja, misschien	Nee	Weet ik niet	Totaal
Herscholing om mijn kwalificaties te verbeteren	42%	31%	22%	5%	100%
Herscholing om erkenning van mijn diploma's te krijgen	26%	18%	48%	8%	100%
Bijscholing om mijn huidige werk beter te kunnen doen	53%	26%	18%	4%	100%
Omscholing zodat ik op zoek kan naar een ander soort werk	32%	30%	33%	5%	100%

Herscholing is dus gezien vanuit twee mogelijke resultaten, namelijk de verbetering van kwalificaties en de erkenning van reeds behaalde diploma's. Verbetering van kwalificaties blijkt van deze twee mogelijkheden de grootste voorkeur te genieten en kan op instemming rekenen bij 4 op de 10 arbeidsmigranten. Dit wordt bovengemiddeld genoemd door de laaggeschoold werkenden uit de MOE-landen (51% ja, zeker - 27% ja, misschien) en door de uitzendkrachten (54% ja, zeker - 30% ja, misschien). De categorieën van hooggeschoold werkende West-Europeanen en derdelanders blijven hier duidelijk bij achter. Bij de helft van alle respondenten gaat geen interesse uit naar herscholing in verband met de erkenning van verworven diploma's. Een uitzondering hierop vormen de laaggeschoold werkende MOE-landers die in meerderheid geneigd zijn ja te antwoorden (40% ja, zeker - 23% ja, misschien). Alle hooggeschoold werkende categorieën, de West-Europeanen en derdelanders voorop, lopen hier in grote meerderheid niet voor warm. Bezien we de leeftijd dan komt naar voren dat de wens om via scholing hier in Nederland de in het herkomstland verworven diploma's erkend te krijgen het meest (met 40%) de jonge arbeidsmigranten onder de 25 jaar aanspreekt. Vervolgens daalt de animo via 25% bij de 25-49-jarigen en 19% bij de 50-64-jarigen naar 14% bij de 65-plussers. Naarmate werknemers ouder worden verbleekt blijkbaar het belang van de in de jeugd behaalde diploma's, terwijl de inmiddels opgedane werkervaringen aan belang winnen.

Ruim de helft van de arbeidsmigranten geeft te kennen dat zij zeker scholing willen volgen om hun huidige werk beter te kunnen doen. Deze wens leeft evenzeer onder laag- als onder ongeschoolde arbeidsmigranten en evenzeer onder uitzendkrachten als onder arbeidsmigranten met een vaste aanstelling. Jongeren denken op dit punt niet anders dan ouderen en ook de verblijfsduur in Nederland heeft er geen invloed op. Bijscholing wordt met de meeste instemming begroet. Uitschieters hierbij zijn qua instemming de jongere leeftijdsgroepen (de groepen onder de 50-jarigen) en de hooggeschoold werkende derdelanders.

Tenslotte wordt omscholing die kan dienen bij de zoektocht naar ander werk zeer verdeeld gewaardeerd. Alle categorieën hooggeschoold werkenden blijven (ver) onder het gemiddelde, tot bijna de helft antwoordt ontkennend. Anderzijds geven vooral de laaggeschoold werkende MOE-landers (met 44% ja, zeker en 33% ja, misschien) aan hiervoor geporteerd te zijn. Ook uitzendkrachten (met 44% ja, zeker en 35% ja, misschien) spreken hier vaker hun belangstelling voor uit. De verschillen tussen de hoog- en de laaggeschoolden zijn ongetwijfeld voor een deel terug te voeren op het gegeven dat hooggeschoolden reeds veel meer (tijd) in hun opleiding hebben geïnvesteerd dan de laaggeschoolden.



6. Scholingsaanbod en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten, wat is er nodig? – een reactie van expertisecentrum *Doorzaam*

Doorzaam heeft als missie om de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te stimuleren. Uitzendkrachten zijn duurzaam inzetbaar wanneer zij vitaal zijn, veilig en met plezier hun werk doen en over de daarvoor benodigde vaardigheden beschikken. Bij het stimuleren en bevorderen van duurzame inzetbaarheid gaat het om loopbaan, leren, ontwikkelen, gezondheid en financiën.

Een leven lang ontwikkelen wordt inmiddels breed gestimuleerd en er wordt allang niet meer alleen gekeken naar opleiden in de schoolbanken. Leren en werken groeien wat dat betreft steeds dichterbij elkaar toe. Leren vindt juist ook vaak plaats op de werkplek en daar komt steeds meer aandacht voor het erkennen van het geleerde in de praktijk door bijvoorbeeld de praktijkverklaring of de diplomaroute. Uit onderzoek van *Doorzaam* blijkt dat ruim 90 procent van de uitzendkrachten aangeeft dat ze nieuwe dingen leren door het uitvoeren van het werk. Ook het formeel leren blijft natuurlijk nodig. Het effect van opleidingen op de persoonlijke ontwikkeling van de uitzendkrachten is zeer positief. Zo denken uitzendkrachten na het volgen van een opleiding of ontwikkeltraject meer na over hun ontwikkeling op de lange termijn, hebben ze meer zelfvertrouwen gekregen en meer zicht op wat nodig is voor hun toekomstige arbeidsmarktpositie.

Vanuit *Doorzaam* geven wij graag een reactie op de passages die gaan over arbeidsmigranten die werkzaam zijn als uitzendkracht. Het is belangrijk om te realiseren dat een beperkt aantal uitzendkrachten (126) de enquête van dit onderzoek heeft beantwoord. Uit onderzoek van de ABU en NBBU (de brancheorganisaties van de uitzendbranche) van eind 2020 bleek dat er jaarlijks ongeveer 300.000 arbeidsmigranten worden bemiddeld.¹² Desalniettemin geeft dit onderzoek inzicht om verder op voort te borduren.

Tevens is het belangrijk de driehoeksverhouding van uitzendkracht, opdrachtgever en uitzendorganisatie toe te lichten, waarbij de laatste de werkgever is. Wanneer wordt gevraagd naar de werkgever blijkt dat de uitzendkracht vaak niet de uitzendorganisatie maar de opdrachtgever voor ogen heeft. Dat is relevant daar waar de vraagstelling de term 'werkgever' bevat.

Vinden de arbeidsmigranten dat het werk dat ze doen aansluit bij hun kennis en vaardigheden?

In het onderzoek wordt omschreven dat het algemene beeld is dat arbeidsmigranten vaker werkzaam zijn onder hun niveau. Bij de rekrutering van arbeidsmigranten wordt niet of weinig rekening gehouden met de genoten opleiding, maar meer gelet op fysieke inzetbaarheid en motivatie. Dit kan komen doordat het erkennen van diploma's en eerder verworven werkervaring lastig is. Het bovenstaande is vooral kenmerkend bij arbeidsmigranten die in laagbetaald en monotoon productiewerk ingezet worden. Bij werknemers met een uitzendcontract is bij 63% niet gevraagd naar diploma en 57% niet naar de kennis en vaardigheden.

Bovenstaande is zeker herkenbaar. Het erkennen van een diploma dan wel formeel verworven werkervaringen is nog altijd lastig. Aangezien de aard van het werk, productiewerk, en de opdrachtgever ook niet het hebben van een diploma vereisen ligt hier bovendien niet een focus op en wordt er gerekruteerd op basis van fysieke inzetbaarheid en motivatie. Dit is wel begrijpelijk en neigt bijna meer

¹² Gebaseerd op de CBS-polisbestanden over 2018 en 2019 en een representatieve enquête onder ABU- en NBBU-leden in 2020. <https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers> | <https://www.nbbu.nl/nl/nieuws/arbeidsmigranten-nederland-meerderheid-arbeidsmigranten-werkt-niet-als-uitzendkracht>

naar een platformachtige manier van plaatsing. Het is echter een gemiste kans om de arbeidsmigrant verder te kunnen doorplaatsen en commitment van de arbeidsmigrant te krijgen.

Uit het duurzame inzetbaarheid-onderzoek onder uitzendkrachten van *Doorzaam* (uitgevoerd door KBA in 2020) blijkt dat bijna negen van elke tien uitzendkrachten over voldoende kennis en vaardigheden beschikt om het werk te kunnen doen. Bijna de helft daarvan heeft zelfs méér kennis en vaardigheden dan het werk vraagt. Ze zijn 'anders-gekwalificeerd' of mogelijk zelfs overgekwalificeerd. Dit is dus herkenbaar in dat wat arbeidsmigranten zeggen te ervaren.¹³

Een grotere groep uitzendkrachten, zo'n veertig procent, heeft niet of zelden het gevoel dat het werk een beroep doet op hun kennis en vaardigheden, dat ze nieuwe dingen leren of dat ze iets kunnen bereiken met het werk. Het werk biedt dus weinig uitdaging en geeft weinig ruimte om te ontwikkelen. Ook dit sluit aan bij het beeld dat er onder de arbeidsmigranten heerst.

Met de krapte op de arbeidsmarkt is het steeds noodzakelijker de huidige uitzendkrachten, inclusief arbeidsmigranten, door te bemiddelen. Dit vereist het gesprek aangaan en vragen naar skills en diploma's.

Aandacht bij rekrutering voor gevraagde en aangeboden competenties.

Binnen dit onderzoek is vooral gekeken of een gesprek aan is gegaan bij de werving. Hier is door *Doorzaam* geen onderzoek naar gedaan. Wel of bij het in dienst zijn gesprekken zijn gevolgd over duurzame inzetbaarheid, dat is inclusief scholing en loopbaan. Uit dit onderzoek blijkt dat een gesprek in hoge mate afwezig is geweest bij uitzendkrachten (44% geen gesprek). Wel is het hier nog de vraag wie de arbeidsmigrant als werkgever ziet. Veelal is dit namelijk de opdrachtgever. Het kan dus zijn dat er wel een gesprek is gevoerd met de uitzendorganisatie.

Dat is daadwerkelijk anders dan bij de brede uitzendpopulatie. Uit het door KBA uitgevoerde onderzoek in opdracht van *Doorzaam* blijkt namelijk dat ruim de helft van de uitzendkrachten gesprekken heeft gevoerd over duurzame inzetbaarheid met de uitzendwerkgever of de opdrachtgever. Hier is niet daadwerkelijk gevraagd naar een intakegesprek, het kan dus ook een gesprek zijn dat later heeft plaatsgevonden.

Het is een gemiste kans als een gesprek niet wordt aangegaan en hier is zeker aandacht voor nodig. Juist ook omdat verder in het onderzoek blijkt dat van de arbeidsmigranten die de wens hebben door te groeien, twee derde een duidelijke voorkeur heeft dit binnen het huidige werk te doen, een derde deel wil graag doorgroeien naar een andere baan.

Scholing en (loop)baanbegeleiding – gevolgd dan wel gewenst

57% van de uitzendkrachten kregen een begeleidings- of scholingsaanbod. Dat wat aangeboden wordt blijkt vooral te liggen op kortstondige begeleiding, veiligheidsinstructies of praktijktraining. Duidelijk blijkt dat uitzendkrachten formele vormen van scholing zoals (taal)cursussen het minst vaak krijgen.

Uit dit onderzoek blijkt dat uitzendkrachten nauwelijks (9%) een aanbod op het terrein van loopbaanbegeleiding ontvangen, terwijl arbeidsmigranten met deze contractvorm met ruime meerderheid (65%) laten weten dat er wel behoefte bestaat.

¹³ <https://www.doorzaam.nl/over-doorzaam/onderzoeken/onderzoek-duurzame-inzetbaarheid-uitzendkrachten/>

Er lijkt wel te worden ingezet op inwerken en veiligheidsinstructies, hoewel toch ook hier nog bijna de helft meer te bereiken zou zijn. Daarnaast worden formele vormen amper aangeboden. Dat is betreurenswaardig. Op het gebied van loopbaanbegeleiding gebeurt klaarblijkelijk amper wat. Dat daarop ingezet moet worden is duidelijk.

Slechts 6% van de arbeidsmigranten werkzaam als uitzendkrachten volgt momenteel een vorm van opleiding/scholing. Dit terwijl meer dan twee derde van de respondenten dit wel wil. Uitzendkrachten scoren ook laag op het krijgen van incentives en faciliteiten.

Het kan zijn dat uitzendorganisatie en opdrachtgever beide vinden dat de ander dit moet financieren. Het percentage gevolgde scholing voor uitzendkrachten in brede zin ligt in Nederland rond de 14%.

Het onderzoek laat zien dat als scholing wordt gevolgd na de komst naar Nederland, met name het volgen van een talencursus hoog op de lijst staat. Hierbij speelt mogelijk een rol dat de respondenten (51%) het beheersen van de Nederlandse taal belangrijk achten voor hun werk. Uit dit onderzoek blijkt dat de taalbarrière en de gebrekkige toegang tot scholing en opleiding barrières vormen die een mogelijke doorstroming ernstig belemmeren. Dit vermindert het perspectief voor de arbeidsmigrant en verklaart (ten dele) de hoge vervangingsvraag in dit segment van de arbeidsmarkt.

Dit is zeer herkenbaar en wellicht ook een verklaring waarom de kandidaat graag een training Nederlandse taal volgt. De door *Doorzaam* uitgegeven scholingsvouchers, waarbij de uitzendkracht een eigen keuze heeft in welke opleiding er gevolgd gaat worden, wordt door arbeidsmigranten hoofdzakelijk ingezet voor de Nederlandse taal. Overigens blijkt uit het eerder benoemde onderzoek van de ABU en de NBBU dat 98% van de ondervraagde Nederlandse uitzendondernemingen wel een opleiding of training aanbiedt. Waarbij het gaat om 87% VCA-, 71% reach- en heftrucktrainingen en om 67% taalopleidingen. Dit zegt echter niets over hoe de uitzendorganisaties die niet aangesloten zijn dit organiseren en in hoeverre dit representatief is voor alle aangesloten organisaties.

Dat de wensen ten aanzien van te ontwikkelen vaardigheden het hoogst zijn voor sociale en communicatieve vaardigheden (68%), en schriftelijke en mondelinge vaardigheden (64%) bij uitzendkrachten is begrijpelijk. Immers dat is van belang voor de start van de functie en de doorgroei. Vanuit *Doorzaam* is hier ook een focus op. Enerzijds door de dialoog aan te gaan met de uitzendorganisatie en de opdrachtgevers over hun rol en verantwoordelijkheid hierin. En anderzijds door het bieden van dienstverlening die hierop inspeelt. Zoals taaltrainingen gecombineerd met veiligheid dan wel trainingen gericht op culturele aspecten.

Dit onderzoek vraagt zeker om dat waar *Doorzaam* zich reeds voor inzet te continueren en zoveel mogelijk uitzendorganisaties en opdrachtgevers hierin mee te krijgen. En laat zien dat er inderdaad nog een wereld te winnen valt.

Voor vragen kunt u contact opnemen met Chantal Huinder, directeur *Doorzaam*: huinder@doorzaam.nl



Bijlage 1. Tabellen

In deze bijlage zijn enkele aanvullende tabellen opgenomen die de cijfermatige uitkomsten van de derde peiling verder toelichten. In deel 5 van dit rapport wordt naar deze tabellen verwezen. De keuze is gemaakt om in het oog springende cijfers rechtstreeks in de tekst te verwerken. De hier opgenomen tabellen geven de lezer de mogelijkheid om vergelijkingen die in de tekst worden gemaakt te verifiëren. Opname van de volledige dataset zou echter te ver voeren.

Tabellen behorend bij § 5.2 Het huidige scholingsgedrag en de scholingsbereidheid

Tabel A. Biedt uw werkgever u op dit moment de volgende opleidingen aan (alle respondenten)?						
	Ja, en daar maak ik gebruik van	Ja, maar daar maak ik geen gebruik van	Nee, maar dat zou ik wel willen	Nee, maar daar heb ik ook geen behoefte aan	Weet ik niet/geen mening	Niet van toepassing
Praktijkbegeleiding op het werk door een collega	31%	8%	26%	15%	8%	13%
Praktijkgerichte training op het werk	28%	6%	29%	16%	10%	12%
Het leren van vaardigheden die direct nodig zijn voor mijn werk	30%	5%	31%	16%	7%	12%
Interne cursussen aangeboden door de werkgever zelf	23%	9%	38%	9%	7%	13%
Externe cursussen bij een extern bureau	14%	8%	46%	11%	8%	13%

Tabel B. Biedt uw werkgever u op dit moment de volgende opleidingen aan (uitzendkrachten, n: 110)?						
	Ja, en daar maak ik gebruik van	Ja, maar daar maak ik geen gebruik van	Nee, maar dat zou ik wel willen	Nee, maar daar heb ik ook geen behoefte aan	Weet ik niet/geen mening	Niet van toepassing
Praktijkbegeleiding op het werk door een collega	24%	5%	34%	14%	11%	12%
Praktijkgerichte training op het werk	27%	2%	36%	16%	10%	9%
Het leren van vaardigheden die direct nodig zijn voor mijn werk	33%	1%	29%	16%	7%	14%
Interne cursussen aangeboden door de werkgever zelf	10%	1%	53%	8%	9%	19%
Externe cursussen bij een extern bureau	4%	1%	63%	9%	9%	15%



Tabel C. Biedt uw werkgever u op dit moment de volgende opleidingen aan (laaggeschoold werkenden MOE, n: 310)?						
	Ja, en daar maak ik gebruik van	Ja, maar daar maak ik geen gebruik van	Nee, maar dat zou ik wel willen	Nee, maar daar heb ik ook geen behoefte aan	Weet ik niet/geen mening	Niet van toepassing
Praktijkbegeleiding op het werk door een collega	28%	7%	30%	11%	11%	14%
Praktijkgerichte training op het werk	24%	4%	37%	10%	10%	14%
Het leren van vaardigheden die direct nodig zijn voor mijn werk	26%	3%	35%	13%	6%	17%
Interne cursussen aangeboden door de werkgever zelf	13%	4%	52%	6%	10%	15%
Externe cursussen bij een extern bureau	7%	4%	59%	6%	8%	16%

Tabellen behorend bij § 5.2 Voorzieningen en incentives

Tabel D. Aanwezige ondersteuning of incentives (laaggeschoold werkend MOE, n: 294)	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal
Ondersteuning door de leidinggevende of werkgever bij het zoeken naar training en scholing	12%	69%	19%	100%
Cursussen en opleidingen volgen tijdens werktijd of het doorbetalen van opleidingsuren	15%	67%	18%	100%
Vergoeding van deelname en reiskosten voor het volgen van opleidingen	13%	61%	27%	100%
Vergoeding voor zelfstudie	5%	66%	29%	100%
Hoger salaris bij het behalen van een diploma	10%	53%	37%	100%

Tabel E. Aanwezige ondersteuning of incentives (uitzendkrachten, n: 101)	Ja	Nee	Weet ik niet	Totaal
Ondersteuning door de leidinggevende of werkgever bij het zoeken naar training en scholing	11%	62%	27%	100%
Cursussen en opleidingen volgen tijdens werktijd of het doorbetalen van opleidingsuren	11%	62%	27%	100%
Vergoeding van deelname en reiskosten voor het volgen van opleidingen	6%	56%	38%	100%
Vergoeding voor zelfstudie	3%	63%	34%	100%
Hoger salaris bij het behalen van een diploma	6%	47%	48%	100%



Tabel behorend bij § 5.3 Her-, om- en bijscholing

Tabel F. Scholingsitems	Ja, zeker	Ja, misschien	Nee	Weet ik niet	Totaal
Werken in teamverband	40%	33%	24%	3%	100%
Sociale en communicatieve vaardigheden	53%	29%	16%	2%	100%
Samenwerken	41%	34%	22%	3%	100%
Initiatief nemen	47%	30%	20%	3%	100%
Technische vaardigheden	59%	25%	12%	3%	100%
IT-vaardigheden	52%	31%	15%	2%	100%
Schriftelijke en mondelinge vaardigheden	53%	26%	18%	2%	100%
Klantgericht werken	35%	26%	35%	4%	100%
Probleemoplossend vermogen	55%	26%	17%	2%	100%
Anders	33%	19%	18%	30%	100%

Bijlage 2. De opbouw van het panel en kanttekeningen bij de interpretatie

Deze peiling is uitgevoerd met behulp van het onderzoekspanel *Share my voice*; een panel voor en door kennis- en arbeidsmigranten in Nederland, opgezet door het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. De dataverzameling is uitgevoerd door I&O Research, ondersteund door een communicatiecampagne van het kenniscentrum. De vragenlijst bestond grotendeels uit gesloten single of multiple respons vragen, met soms de mogelijkheid een eigen antwoord toe te voegen. Ter afsluiting is in een open vraag ruimte geboden aan de respondent eventuele opmerkingen te plaatsen bij het onderwerp of het onderzoek. Aan 'nieuwe' respondenten, die voorafgaand aan de 3e peiling geen lid van het panel waren, zijn extra vragen gesteld om meer zicht te krijgen op de kenmerken van deze groep, en ook voor hen een indeling naar typologie van arbeidsmigranten te kunnen maken. Het ging om extra vragen naar postcode, geslacht, leeftijd, herkomstland, inkomensklasse, beroeps categorie (herkomstland en Nederland), verblijfsduur, reden werken in Nederland, tevredenheid verblijf, huidige woonsituatie, huishoudensamenstelling, tevredenheid woonsituatie en beheersing Nederlandse taal. De vragenlijst kon worden ingevuld tot en met 3 januari 2022.

In de rapportage zijn acht typen arbeidsmigranten onderscheiden. De typologie is opgesteld op basis van het toepasselijk juridisch kader, inkomen, beroeps categorie en herkomstland. Een eerste indelingscriterium betreft de regelgeving met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt. Werknemers uit de EU en de EVA-landen (zijnde Noorwegen, Liechtenstein, IJsland en Zwitserland) hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Alle andere werknemers hebben de status van 'derdelanders' waarvoor een ander juridisch toelatingsregime geldt ('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 (laaggeschoold werkenden) of in hooggeschoold en -betaald werk (hooggeschoold werkenden), gebaseerd op het in Nederland verrichte werk en de hoogte van het salaris dat ze voor dat werk krijgen. Bij mensen met een middelbare scholingsachtergrond heeft het inkomen de doorslag gegeven bij het classificeren. Uiteraard blijft de tweedeling arbitrair. Een andere toegepaste indeling maakt onderscheid tussen MOE-landers (Centraal en Oost-Europese werknemers) en de overige EU-werknemers. De ondervraagden vormen een rijkgeschakeerd bestand, variërend van hoog- en laaggeschoold werkenden uit de EU tot hoog- en laaggeschoold werkenden uit de rest van de wereld, met als aparte (sub-)categorieën de Amerikaanse en Indiase hooggeschoold werkenden.

Overzicht 1. Responssamenstelling naar typologie	Aantal	Percentage
Hooggeschoold werkend - MOE-landen (EU/EER)	45	6%
Laaggeschoold werkend - MOE-landen (EU/EER)	383	50%
Hooggeschoold werkend - Overig Europa (EU/EER)	65	9%
Laaggeschoold werkend - Overig Europa (EU/EER)	57	8%
Hooggeschoold werkend - VS (incl. Canada/Oceanië)	22	3%
Hooggeschoold werkend - India	32	4%
Hooggeschoold werkend - Rest van de wereld	94	12%
Laaggeschoold werkend - Rest van de wereld	63	8%
Totaal	761	100%

Dit resulteerde in een verdeling van twee derde laaggeschoold werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt (66%) en een derde arbeidsmigranten in hoogwaardige en goed betaalde banen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt (34%). Enkele van de acht categorieën zijn in absolute aantallen ondervertegenwoordigd in deze peiling. Dit geldt in het bijzonder voor de Indiase kenniswerkers en voor hooggeschoold werkenden uit de VS/Canada. De verdeling tussen de EU en niet-EU herkomst is respectievelijk 72% en 28%. Het EU-aandeel lijkt daarmee, vergeleken met CBS-cijfers voor het jaar 2017, aan de hoge kant (CBS 2019). Ook kent de respons van Centraal en Oost-Europese arbeidsmigranten een scheefgroei met een oververtegenwoordiging van Poolse werknemers. Daarnaast geldt voor de respons dat sommige bedrijfssectoren ondervertegenwoordigd zijn.



Overzicht 2. Responssamenstelling naar sector	Aantal	Percentage
Landbouw, bosbouw en visserij	36	5%
Industrie en productie	179	24%
Bouw	15	2%
Groothandel en detailhandel	42	6%
Transport, distributie en logistiek	135	18%
ICT	74	10%
Financiële sector	21	3%
Zakelijke dienstverlening	32	4%
Justitie, veiligheid en openbaar bestuur	9	1%
Onderwijs	43	6%
Gezondheidszorg en welzijn	34	5%
Cultuur, sport en recreatie	12	2%
Overige dienstverlening	32	4%
Andere sector	77	10%
Weet ik niet	9	1%
Niet van toepassing / niet werkzaam	1	0%

Ook is sprake van een ondervertegenwoordiging van arbeidsmigranten met een uitzendovereenkomst. Dat ligt in de steekproef op 16 procent, terwijl we uit ander onderzoek weten dat dit in werkelijkheid (beduidend) hoger is. Daar staat tegenover dat de relevante contractvormen (vast dienstverband, tijdelijk dienstverband, uitzendovereenkomst) in absolute cijfers voldoende vertegenwoordigd zijn om indicaties te kunnen geven over mogelijke verschillen op dit kenmerk.

Overzicht 3. Responssamenstelling naar contractvorm	Aantal	Percentage
Ja, tijdelijk contract	231	30%
Ja, vast contract	341	45%
Ja, uitzendcontract	126	16%
Overige (zzp, werkloos, informeel)	69	9%

Arbeidsmigratie zorgt voor een verjonging van de beroepsbevolking. Het merendeel van de arbeidsmigranten is onder te brengen in de leeftijdscategorieën tussen de 25 en 50 jaar. Van de deelnemende arbeidsmigranten valt 82 procent binnen die leeftijdsgrens. De leeftijdsopbouw verschilt beduidend van de opbouw van de Nederlandse beroepsbevolking (met, volgens CBS-cijfers, een aandeel onder de 60% binnen die leeftijdsgrens).

Overzicht 4. Responssamenstelling naar leeftijd	Aantal	Percentage
Tot 24 jaar	59	8%
25 tot 34 jaar	339	44%
35 tot 49 jaar	298	39%
50 tot 64 jaar	70	9%
65 jaar en ouder	8	1%
Totaal	774	100%

Daar waar in de rapportage uitspraken gedaan worden door en over kennis- en arbeidsmigranten gaat het om in deze steekproef ondervraagde kennis- en arbeidsmigranten. Er dient een voorbehoud te worden gemaakt ten aanzien van de representativiteit van de steekproef. Idealiter is een peiling onder arbeidsmigranten representatief voor alle in Nederland aanwezige arbeidsmigranten. Daarvoor dient de steekproef een perfecte afspiegeling te vormen van de totale populatie arbeidsmigranten en moet de ondervraagde groep groot genoeg zijn. Onder andere door het fluctuerende verblijf in Nederland is dit geen eenvoudige opgave en de beoogde ideale situatie is in deze peiling niet gerealiseerd. Voor de verdere verantwoording kan verwezen worden naar deel 2 van dit rapport, waarin meerdere kanttekeningen bij de uitkomsten worden geplaatst.



Het Kenniscentrum **ARBEIDSMIGRANTEN**

© **Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten en Jan Cremers**

Dit document is tot stand gekomen door Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

www.hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl | info@hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl