Arbeidsmigratie Werkt









Arbeidsmigratie heeft een gezicht

Tien werkgevers en werknemers aan het woord













VOORWOORD

Arbeidsmigratie kan voor iedereen werken

Arbeidsmigratie is nodig om te voorzien in voldoende personeel in sectoren van de economie die voor ons land en voor de mensen die er wonen van belang zijn. Mogelijk zijn er bedrijfstakken waar het wel wat minder kan, want je kunt ook niet eindeloos mensen van buiten halen. Maar in de sectoren die we niet willen missen en waar arbeidsmigratie nodig is om verder te kunnen groeien moeten we het goed organiseren. Goed voor onze economie, goed voor de mensen die hierheen komen en goed voor de bevolking.

Dat vraagt om werkgevers die hun verantwoordelijkheid nemen. Om politici en bestuurders die keuzes durven maken en om een samenleving die gastvrij is voor mensen die ons komen helpen.

Het begint bij die werkgevers. Zij moeten aantonen dat de mensen van buiten nodig zijn, dat zij alles doen wat nodig is om dat goed te laten verlopen en de lasten niet afwentelen. Ook als ze daar anderen voor inschakelen zijn zij verantwoordelijk voor de te maken keuzes. Maar als werkgevers die verantwoordelijkheid tonen, mogen zij ook van de politiek en de samenleving verwachten dat ze daarin gesteund worden. Zij moeten letterlijk ruimte krijgen voor goede huisvesting en voor een goed onthaal van onze werkende gasten.

Negatieve beeldvorming is hardnekkig

Het lijkt wel eens of er alleen maar van alles mis is met arbeidsmigratie. Of werkgevers en uitzendbureaus mensen alleen maar uitbuiten. Of wooncomplexen, die nog steeds denigrerend 'Polenhotels' worden genoemd, een bron van overlast voor de omgeving zijn.

Of arbeidsmigranten massaal dakloos worden en in bossen en parken moeten kamperen.
Laten we eerlijk zijn, waar rook is, is vuur; al deze dingen komen zeker voor. Dat is vreselijk en het moet aangepakt worden. Maar het is maar een deel van het verhaal.

Er gaat veel wél goed

Arbeidsmigratie Werkt voert al geruime tijd een campagne om te laten zien dat er gelukkig heel veel wél goed gaat.

- Dat veel werkgevers dolblij zijn dat er mensen van buiten komen om het werk te doen dat anders zou blijven liggen. Gewoon omdat er hier niet genoeg mensen voor zijn.
- Dat veel arbeidsmigranten hier succesvol aan de slag zijn, opleidingen volgen, carrière maken en zich hier graag blijvend of langdurig willen vestigen.
- Dat hun arbeidsomstandigheden vaak gelijk of gelijkwaardig zijn aan die van Nederlandse werknemers.
- Dat er steeds meer heel fatsoenlijke huisvestingsoplossingen komen waar mensen prettig wonen en de omgeving er geen last van heeft, ook al verblijven mensen er maar tijdelijk.

Die twee kanten van de medaille strijden om voorrang. Politici en beleidsmakers hebben vaak de neiging om vooral het accent te leggen op de dingen die mis gaan. Vervolgens komt er dan beleid en regelgeving om die zaken aan te pakken. Werkgevers, uitzenders en huisvesters die het goed willen doen reageren daar dan geprikkeld op. Zij zeggen dat de vele regels vooral tot een ongelijk speelveld leiden, omdat zij er last van hebben en de 'klojo's' zich er toch niets van aantrekken en zelden gepakt worden.

Centrale rol voor gemeenten

Gemeentebesturen hebben een cruciale rol in dit speelveld. Zij hebben immers een grote rol bij het bepalen welke economische activiteit er in hun gebied kan plaatsvinden en wat dat betekent voor de lokale of regionale arbeidsmarkt. En zij hebben veel zeggenschap over de vormen van huisvesting en andere voorzieningen die voor buitenlandse medewerkers gerealiseerd kunnen worden.

De Wet goed verhuurderschap heeft die rol van gemeenten nog extra versterkt door een aantal specifieke taken en bevoegdheden rond de verhuur aan arbeidsmigranten bij gemeenten neer te leggen.

Brochure Arbeidsmigratie Werkt

Het is daarom voor raadsleden, wethouders en ambtenaren van belang om goed te begrijpen wat er speelt op dit gebied. Waarom goed gereguleerde arbeidsmigratie voor iedereen van belang is en wat er nodig is om dat niet te laten ontsporen.

Daarom bieden wij u namens de partners van de campagne 'Arbeidsmigratie Werkt' graag deze brochure aan. Daarin komen werkgevers én arbeidsmigranten zelf aan het woord over hun motieven en hun behoeften.

Waarom komen mensen soms tijdelijk, soms langdurig naar ons land om hier te komen werken? Welke dromen hebben zij en wat vinden ze van de kansen die ze hier krijgen?

En waarom maken werkgevers in uiteenlopende sectoren graag gebruik van hun inzet en zeggen ze zelfs zonder die inzet niet verder te kunnen met hun bedrijf?

Inspiratie

We hopen dat het u inspireert om vanuit uw eigen verantwoordelijkheid als raadslid, als wethouder of als ambtenaar te werken aan omstandigheden die de goede kanten van deze internationale uitwisseling versterken en de misstanden bestrijden. We hopen ook dat u op zoek gaat naar soortgelijke verhalen uit uw eigen omgeving. Ze zijn overal te vinden en ze kunnen u helpen om de goede keuzes te maken.

Nog veel meer verhalen van werkgevers, van internationale medewerkers zelf en achtergrondinformatie, vindt u op de website www.arbeidsmigratiewerkt.nl. U kunt daar ook in contact komen met de initiatiefnemers.



Arbeidsmigratie heeft een gezicht

Tien werkgevers en werknemers aan het woord

HORECA / JEKATERINA 4 / KLOEG COLLECTION 5

ZORG / RANGINA 6 / DE ZORGBALIE 7

LANDBOUW / VARRO 8 / BIO BRASS 9

DIENSTVERLENING / EDMUNDS 10 / REMONDIS 11

BOUW / ANNA 12 / DAIWA HOUSE MODULAR EUROPE 13

ENERGIE / INCI 14 / LIANDER 15

INRICHTING / WOJICIECH 16 / HABUFA MEUBELEN 17

DETAILHANDEL / CAROLINA 18 / ALBERT HEIJN, AXEL 19

MOBILITEIT / BEAU 20 / KWIKFIT 21

ZORG / ESTEBAN 22 / CLINIAS DENTAL GROUP 23

COLOFON 24



JEKATERINA

‘Over vijf jaar zie ik wel weer’

‘Nadat ik de middelbare school had gedaan, was het tijd voor een nieuwe fase in mijn leven. Ik wilde iets anders en andere delen van Europa zien. Zo ben ik op mijn 18e naar Nederland gekomen.’ Aan het woord is de 24-jarige Jekaterina uit Letland.

Enthousiast

‘Ja, ik was jong en ambitieus. Gelukkig had ik een goede vriendin die al in Nederland woonde. Ze was enthousiast over het leven daar, dus toen ben ik er heen gegaan. Mijn vriendin hielp me met het vinden van huisvesting en het vinden van werk. Na enkele andere baantjes, ben ik inmiddels alweer ruim drie jaar aan de slag bij de Kloeg Collection als ontbijtmedewerker. Dat zijn werkzaamheden in de ochtend. Het mooie daarvan is dat ik het kan combineren met werkzaamheden in de middag en soms in de avond. Zo werk ik ook nog in een beautysalon. In totaal werk ik gemiddeld zo’n 45 uur per week.’

Voorlopig Nederland

‘Zowel het werk in het hotel als in de beautysalon doe ik met veel plezier. Ik voel me er geaccepteerd en gewaardeerd. Het feit dat er hier in de omgeving zoveel andere mensen wonen en werken uit andere landen maakt het hier een fijne plek voor me. Ik spreek inmiddels een beetje Nederlands. Daarvoor ben ik op les geweest. Samen met mijn collega’s oefen ik ook de taal. Om met locals te spreken vind ik nog wat spannend. Dat is toch een ander niveau. Verder ben ik blij met mijn huisje dat ik zelf heb gevonden. Dat is echt mijn plek. In mijn vrije tijd doe ik graag aan yoga. Maar ik ben ook een artistiek persoon. Ik ben gek op tekenen en ik leer tattoos te zetten. Wie weet kan ik daar later nog eens iets meer mee doen.’

‘Hoe ik de toekomst zie? Voorlopig wil ik graag in Nederland blijven. Of dat ook voor de langere termijn het geval is? Dat weet ik niet. Ik houd van deze cultuur en dit land. Niet van dit klimaat: ik houd niet van regen. Maar je kunt niet alles hebben.’

KLOEG COLLECTION

‘Zonder arbeidsmigranten kunnen we de hotels wel sluiten’

Nergens schijnt de zon in Nederland vaker dan in Zeeland. Mede daarom komen toeristen van oudsher graag naar deze provincie. ‘Een schone hotelkamer en een goede bediening op het terras of in de restaurants vinden we gelukkig vanzelfsprekend. Dat kunnen we uitsluitend doen door de gemotiveerde bijdrage van arbeidsmigranten. Zonder hen kan ik mijn tent wel sluiten.’ Aan het woord is Michel Kloeg, eigenaar van de Kloeg Collection.

Menukaart lezen

De Kloeg Collection is een succesvol familiebedrijf. In 2008 werd de eerste locatie opgestart in Dishoek. Inmiddels staat een keten van luxe 4-sterren vakantieverblijven op mooie Zeeuwse locaties. Om deze locaties te runnen is het personeelsbestand behoorlijk uitgebreid. Kloeg: ‘We hebben 140 medewerkers in loondienst. Daarnaast hebben we nog eens zo’n 45 tot 50 mensen die via uitzendbureaus bij ons werken. Het gros van hen is arbeidsmigrant. Zij werken voor een groot deel in de housekeeping. Maar ze werken ook in de keuken, bar of bediening. De taal is niet echt een probleem. Met gebaren en goed de menukaart lezen kom je ook een heel eind. Daarnaast zien we dat arbeidsmigranten erg welwillend zijn en gemotiveerd om snel Nederlands en een woordje Duits te leren. ‘Buitenlandse uitzendkrachten die gemotiveerd zijn en graag willen, nemen we na gebleken geschiktheid in vaste dienst. Zij komen dan bij ons op de loonlijst en zijn dan onder dezelfde voorwaarden als andere collega’s aan de slag. Arbeidsmigranten willen dat zelf ook graag. Hier is het minimumloon meer dan €2.000,- per maand. Om maar een voorbeeld te geven: in Spanje is dat €1.095,- voor een fulltime medewerker.’

One-stop-shopping-sollicitatie

Waarom kiest Kloeg er niet voor om regionaal mensen te werven? Kloeg: ‘We doen er van alles aan mensen uit de omgeving te werven. We hebben een eigen afdeling werving en selectie die continu op zoek is. Die afdeling krijgt ondersteuning van externe bureaus. Maar ook





zij komen amper met nieuwe aanwas. Verder hebben we banenmarkten georganiseerd in onze hotels. Het leverde niets op. Ook zijn we met het UWV in gesprek geweest om de mensen uit het ‘granieten bestand’ te activeren. Zonder resultaat. We vinden er hooguit 1 à 2 per jaar. En die zijn als het even tegenzit, ook zo weer weg. Dat is anders met arbeidsmigranten: zij willen graag, ze doen het goed en zijn zeer gemotiveerd.’

Om zeep

Wat zou een inperking van de mogelijkheden om met arbeidsmigranten te werken betekenen? Kloeg: ‘Ik denk dat je daarmee het hele concept ‘hotellerie’ om zeep helpt. Arbeidsmigranten werken op cruciale functies waarvoor de afgelopen 10 tot 15 jaar niemand in Zeeland te vinden was, die dat werk wilde doen. Als we hen niet meer kunnen inzetten, kunnen we bijvoorbeeld geen kamers meer schoonmaken of keuken runnen. Ik weet voor 100% zeker dat alle hoteliers in Nederland er zo over denken. Het is niet te doen. Want vergeet niet: we hebben in de horeca al een enorm personeelstekort. Als dat gebeurt, kunnen we de tent wel sluiten.’’

Onze collega’s

‘Arbeidsmigranten zijn ons kapitaal. We werken daarom alleen met bedrijven die borgen dat de werk- en woonomstandigheden goed zijn. Die punten komen ook aan de orde in het overleg dat we enkele malen per jaar met de directie van de uitzendbureaus hebben. En natuurlijk checken we het ook zelf bij de mensen. De uitzendkrachten behandelen we net als onze eigen medewerkers goed en netjes. Het zijn gewoon onze collega’s. Punt!’



RANGINA

‘Ik zie Nederland echt als mijn land’

‘Mijn naam is Rangina. Ik ben 37 en geboren in Afghanistan. We zijn inmiddels alweer tien jaar met ons gezin in Nederland. Ik werk bij twee Zeeuwse zorgorganisaties. Bij de ene als huishoudelijk ondersteuner en de ander als zorgassistent. Daarnaast volg ik een mbo-zorgopleiding. Ik vind het heel fijn hier te wonen en te werken. Ik zie Nederland echt als mijn land.

Vrijwilliger in de zorg

Nadat ik de middelbare school in Afghanistan afrondde, wist ik dat ik in de zorg wilde werken. Ik kwam in de kinderopvang terecht. Door de moeilijke situatie, wisten mijn man en ik dat we daar geen toekomst konden opbouwen. Uiteindelijk kwamen we in Den Haag terecht. Ik ben toen meteen begonnen met het leren van de Nederlandse taal. Daarnaast deed ik schoonmaakwerk. Aangezien ik graag in de zorg wilde werken, heb ik eerste twee jaar als vrijwilliger in een bejaardenhuis gewerkt. Ook deed ik vrijwilligerswerk in de kinderopvang. Mijn man werkte in een saladefabriek.

Toen ons tweede kind kwam, zijn we naar Zeeland verhuisd. Mijn man werkt in het weekend in een Belgische fritesfabriek en doordeweeks is hij taxichauffeur in Nederland. Ik werk nu als huishoudelijk ondersteuner bij de Zorgbalie. Daarnaast werk ik als zorgassistent bij ZorgSaam. Verder ben ik bezig met een mbo-zorgopleiding op niveau 2. Dat heb ik echt nodig als ik verder in de zorg wil werken. We zijn dus heel druk.

Nederlanders lieve mensen

Ik vind het heel fijn om in Nederland te werken en te wonen. Dat wil zeker niet zeggen dat het altijd makkelijk is. Ik hoor vaker dat ‘buitenlanders’ alles gratis van de gemeente krijgen en de eigen inwoners niet. Dat laat ik dan maar even gaan. Ik vind Nederlanders lieve mensen. Zo helpen onze buren ons ook graag als we iets niet weten. Ook de toekomst voor de kinderen is hier beter. We hebben twee zonen van 5 en 9 jaar oud. Het zijn echt Nederlandse jongens. We praten thuis ook Nederlands met elkaar. Maar uiteraard wil ik ook dat ze een beetje Afghaans leren zodat ze hun achtergrond niet vergeten.

In mijn vrije tijd sta ik graag in de keuken. Ik maak het liefst koekjes of taart. Ik houd ook van wandelen in deze prachtige omgeving. Maar het komt er niet veel van: ik werk veel en moet ook vandaag weer opdrachten doen voor school.’

DE ZORGBALIE

Dankzij migranten kan Terneuzen huishoudelijke zorg blijven bieden

De zorgsector in Zeeland stevent af op een tekort van 7.500 mensen. Toch lukt het George van Lieshout uit Terneuzen om medewerkers te vinden. In zijn bedrijf De Zorgbalie werkt inmiddels een team van meer dan 300 mensen, van wie 40% een migratieachtergrond heeft.

Een onderneming zonder drempels

"Bij ons komen de medewerkers aanwaaien", zegt Van Lieshout. Hij begon 7 jaar geleden met 1 medewerker. Al snel vroeg de gemeente hem om cliënten over te nemen. "Aangezien ik nauwelijks overheadkosten had, was dat geen probleem." Inmiddels staat er een organisatie met een plat organogram én een wachtlijst voor mensen die er willen werken. "Ik vind dat iedereen een kans moet krijgen."

23 nationaliteiten, 1 team

Het team van De Zorgbalie bestaat uit medewerkers uit onder andere Oekraïne, Marokko, Syrië en Turkije. "Het gaat in veel gevallen om vrouwen waarvan de partner in de industrie, landbouw of horeca werkt." Bijzonder is dat sommigen in hun land van herkomst arts of advocaat waren. "Je wilt dan ook niet weten wat we hier hebben rondlopen aan diploma's."
Taal blijkt in de praktijk zelden een belemmering. "De meerwaarde van wat onze mensen doen zit hem niet in goed kunnen poetsen. Het gaat om trouw, binding en vriendelijkheid." Dat bleek ook bij de Oekraïense Natalya, die via Google Translate communiceerde met haar cliënt. "Mevrouw Jansen vindt het fantastisch."

Iedereen hoort erbij

Van Lieshout maakt geen onderscheid tussen medewerkers. "Iedereen die hetzelfde werk doet, wordt op dezelfde wijze beloond." Ook helpt hij, waar mogelijk, bij vragen buiten het werk. "Zo ben ik momenteel bezig met een collega die een ernstig ziek kind heeft en eigenlijk moet verhuizen."

Zonder arbeidsmigratie geen zorg

Wat als de politiek arbeidsmigratie aan banden legt? Van Lieshout is duidelijk: "Dan kunnen we de tent wel sluiten." In de Zeeuwse zorg gaan de komende jaren veel mensen met pensioen, terwijl er te weinig nieuwe instroom is. "Als we dus niet over voldoende mensen kunnen beschikken, gaat dat ten koste van ons welzijn en onze gezondheid."



LANDBOUW



VARRO

‘Het is goed hier maar later wil ik weer naar Roemenië’

‘Ik heb het hier enorm naar mijn zin. Anders zou ik hier niet al zeventien jaar bij Biobrass werken. Ik heb me opgewerkt tot manager van het oogstteam. Mijn droom is om voor mijn zestigste weer definitief terug te gaan naar Roemenië.’ Aan het woord is de 43-jarige Varro.

‘Nadat ik de middelbare school in Roemenië afrondde, heb ik gewerkt als vrachtwagenchauffeur. Daarna heb ik nog een tijdje in de bouw gewerkt in Hongarije. Maar via vrienden die in Nederland werkten, hoorde ik dat ik daar beter kon verdienen. Zo ben ik bij Biobrass terecht gekomen. Ik begon met oogsten van onder meer broccoli. Aangezien het bedrijf me allerlei kansen bood, heb ik mezelf verder kunnen ontwikkelen. Inmiddels ben ik manager van het oogstteam.’

Familieband

‘Een groot deel van de mensen die ik aanstuur komt zelf ook uit Roemenië. Aangezien er ook mensen uit Polen en Nederland werken, spreken we onderling meestal Engels. Maar ik probeer inmiddels ook een klein beetje Nederlands te spreken. Onze onderlinge band is heel prettig en het voelt zelfs als familie. Ik voel me echt gewaardeerd en ik word ook goed behandeld. Het is een heel fijn bedrijf. Anders had ik er ook niet zeventien jaar gewerkt.’

‘Elk jaar kom ik in maart naar Nederland en in november vertrek ik weer. Dan ga ik weer terug naar huis in Roemenië. Daar wonen mijn vrouw en zoon. Als het even kan probeer ik hen in de zomervakantie ook nog een keer op te zoeken. En soms komen zij even naar Nederland. Het is mooi dat ik door mijn inkomsten ook mijn familie in Roemenië kan ondersteunen.’

Voetbal en vissen

‘Ik woon hier vlakbij in een mooi huis. Het is heel fijn dat het zo dichtbij is. Het huis is van mijn werkgever en wordt verhuurd door een andere partij. Ik ben er heel blij mee want ik weet dat er grote woningnood is in Nederland. Het is niet alleen moeilijk voor Nederlanders hier iets te vinden maar ook voor mensen zoals wij die van elders hier komen werken.’

‘Ik zit hier echt op mijn plek en ik heb het gevoel dat ik alles kan doen wat ik wil. In mijn vrije tijd kijk ik graag naar de Roemeense voetbalcompetitie en Europees voetbal. Ik kijk liever dan dat ik zelf speel. Verder ben ik vaak langs het water te vinden: ik vis graag. Als je me vraagt naar mijn toekomstplannen, dan kan ik zeggen dat ik hier zeker nog vijf jaar verwacht te werken. Een ding staat voor mij vast: voor mijn zestigste zou ik graag weer definitief naar Roemenië terug willen.’

BIO BRASS

‘Zonder arbeidsmigranten geen dagverse biologische groente in de supermarkt’

‘Als ik zeg dat wij biologisch boeren hebben mensen daar vaak beelden bij. ‘Maar als ik zeg dat wij ons bezighouden met goed en lekker eten met behoud van een mooie leefomgeving, spreekt dat veel meer aan.’ Aan het woord is Gerjan Snippe van Bio Brass uit Zeewolde. ‘Ons proces van teelt tot verpakking draait voor een belangrijk deel op collega’s, die ook wel arbeidsmigranten worden genoemd. Zonder hun inzet zijn de schappen met dagverse biologische groenten leeg.’

Bio Brass is feitelijk een samenwerkingsverband van vier biologische boeren. Snippe: ‘Met elkaar bewerken we circa 2.000 hectare aan biologisch gronden. Hier telen, oogsten en verpakken we groenten als broccoli, bieten en sla. Wij vinden het mooi te laten zien dat je door een gezonde vruchtwisseling en goede markafstemming biologisch groenten voor een groter publiek beschikbaar kunt maken.

Lintje doorknippen

Snippe: ‘In de piek werken we met zo’n 110 mensen. Daarvan zijn 40 mensen jaarrond aan de slag. De 70 voornamelijk Roemeense mensen die we extra nodig hebben in het seizoen zijn voor mij gewone collega’s. Ik denk dan aan mensen als Varro, Otti en Korpos en zoveel anderen, die hier letterlijk dit bedrijf hebben opgebouwd. Met Varro ben ik ooit begonnen. Hij stuurt nu de mensen aan en fungeert als mijn rechterhand. Vorig jaar openden we hier nieuwe huisvesting voor onze collega’s. Bij de feestelijke opening wilde ik niet dat een burgemeester of wethouder het lintje doorknipte. Maar een van die jongens. Het is hun stek en ook hun verdienste dat dit bedrijf bestaat.’

‘Toen de arbeidsmarkt een tijd geleden ruimer was, zijn we door overheden uitgedaagd om mensen naar werk toe te leiden. We hebben toen een instroomproject georganiseerd waarbij mensen eerst ervaring konden opdoen Helaas, niemand hield het vol. Veel mensen zeggen wel dat het anders moet, maar we doen het werk zelf ook niet meer.’

Beste werkgever

Wat zou het voor betekenen als er minder mogelijkheden komen voor de inzet van ‘buitenlandse collega’s? Snippe: ‘Het klink misschien arrogant maar ik denk dat het op korte termijn niet uitmaakt want we willen de beste werkgever van Nederland zijn. Degenen die nog mogen komen, willen dan zeker bij ons werken. Automatisering kan een beperkte bijdrage leveren. Maar verder zou ik niet zo goed weten wie dat werk kan doen want wij kunnen die mensen in Nederland niet vinden.

Is er verschil in behandeling tussen vaste en tijdelijke medewerkers? Snippe: ‘Nee. Er is geen verschil. Iedereen heeft gelijke mogelijkheden en kansen. We zijn ook erg betrokken met elkaar. Zo starten we het seizoen met elkaar met een feest en sluiten we het ook weer met elkaar af.
Sinds vorig jaar hebben we kwalitatief zeer goede huisvesting voor 64 collega’s op ons eigen erf. Dit zijn wat duurdere woningen en daarom betalen mijn collega’s wat wettelijk mag en betaal ik de rest bij. Door goed voor onze mensen te zorgen, kunnen we ze ook aan ons bedrijf binden.





EDMUNDS

‘Ik wil de Nederlandse cultuur en samenleving beter leren kennen’

‘Mijn naam is Edmunds Kelpins en ik ben 36 jaar oud. Ik ben geboren en getogen in Letland. Na mijn schooltijd ben ik economie gaan studeren en met die kennis ben ik aan de slag gegaan. Maar ik wilde meer in het leven dan alleen in Letland wonen en werken.

Daarom ben ik op een gegeven moment naar Scandinavië verhuisd. Ik werd chauffeur op een vuilniswagen. Dat heb ik altijd heel leuk gevonden. Mijn leven veranderde toen ik in Turkije op vakantie was. Een auto raakte me toen ik de weg wilde oversteken. De klap was groot waardoor ik behoorlijk gewond was. Tijdens mijn herstel voelde ik een enorme behoefte om mijn leven elders weer helemaal opnieuw te beginnen. Ik had een goede vriend in Nederland en hij vertelde me over de mooie kansen om daar te werken. Zo kwam ik eind 2022 naar Nederland. Al snel kon ik via uitzendbureau 24/7 drive aan de slag in mijn oude beroep als vuilniswagenchauffeur.

Ik houd enorm van mijn werk hier. Ik heb fijne collega’s en we werken goed en prettig samen. Veel collega’s komen ook uit andere Europese landen. Onderling spreken we daarom meestal Engels. Voor de meeste mensen die we tegenkomen is dat ook geen enkel probleem. Maar ik kan inmiddels de Nederlandse taal ook redelijk goed begrijpen en ik leer het ook steeds beter spreken.

In mijn eerste jaar in Nederland werkte ik via het uitzendbureau. Zij verzorgden ook de huisvesting. Dat was fijn omdat het heel lastig is om op eigen kracht goede huisvesting te vinden. Daarna kwam ik in vaste dienst bij REMONDIS. Op dat moment heb ik voor mijn vrouw en mijzelf huisvesting geregeld.

Hoe ik naar de toekomst kijk? Zekerheden in het leven bestaan niet, maar voor de komende vijf jaar wil ik zeker in Nederland blijven. Daarom wil ik ook Nederlandse lessen volgen om de taal nog beter onder de knie te krijgen. Het lijkt me heel leuk de Nederlandse cultuur en samenleving beter te leren kennen. Ik vind het fijn om in Nederland te werken en te wonen. De mensen zijn heel aardig.

In mijn vrije tijd zou ik graag willen gaan sporten. Maar ik stel het steeds uit om me bij een club aan te melden. Dat komt omdat ik momenteel druk ben met ons huis. De klusjes om het huis mooi te maken kosten veel vrije tijd. Daarnaast houd ik van reizen door Nederland en Europa. We leven in zo’n mooi deel van de wereld en er is zoveel te zien en te doen. Je hoort mij niet klagen.’

REMONDIS

‘Zonder arbeidsmigranten worden de Kliko’s thuis niet meer geleegd’

We hebben ze bijna allemaal wel eens zien rijden: vuilniswagens met daarop het logo REMONDIS. De wagens zijn onderdeel van een internationaal opererend afvalinzamelings- en recyclingbedrijf. Arbeidsmigranten zijn belangrijk voor de dienstverlening. Roger Versluis, regiodirecteur: ‘Zonder arbeidsmigranten worden bij de mensen thuis de Kliko’s niet meer geleegd.’

REMONDIS is een afvalinzamelings- en recyclingbedrijf. ‘Wij zamelen afval in bij gemeenten, overheden en bedrijven. Die verwerken we weer en recyclen die tot grondstoffen. In Nederland werken er ongeveer 1.800 mensen vanuit diverse locaties. Daarvan zijn ongeveer 100 arbeidsmigranten met een vast contract. Zij zijn feitelijk naar ons land geëmigreerd. De meesten hebben een eigen gezinnetje, een eigen woning en spreken de taal.’

Beeldvorming

Versluis: ‘Daarnaast hebben we een flexibele schil van zo’n 150 man aan het werk. Een groot aantal arbeidsmigranten lenen we in via 24/7 drive. Met hen hebben we goede afspraken over onder meer huisvesting en begeleiding. Wij vinden het namelijk heel belangrijk dat al onze mensen- en dus ook onze uitzendkrachten- goed en fatsoenlijk worden behandeld.’

‘Wij zijn heel blij met de inzet van arbeidsmigranten. Als wij daar niet meer over kunnen beschikken, dan zouden we onze dienstverlening niet meer goed kunnen uitvoeren. Zo doen we bij veel gemeenten de huisvuilinzameling. Het komt erop neer dat zonder hun inzet de Kliko’s bij de mensen thuis niet meer worden geledigd. Verder helpen arbeidsmigranten ons bij het uitsorteren van bouw- en sloopafval bij de recyclinginstallaties. Ze zijn dus ook hard nodig om onze duurzaamheidsambities te realiseren.’

Kwestie van tijd

Hoe zit het met de werving van Nederlandse arbeidskrachten? Versluis: ‘Wij vinden simpelweg de benodigde mensen niet die dat werk willen doen. We doen veel wervingscampagnes via onder meer de socials. Zo bieden we mensen die in vaste dienst willen komen als chauffeur een tweejarige opleiding inclusief baangarantie. Dat soort trajecten hebben we uitstaan. Maar het is niet genoeg. Daarom zijn we heel blij dat arbeidsmigranten voor ons willen werken.

Wat doet REMONDIS om te borgen dat arbeidsmigranten fatsoenlijk worden behandeld? Versluis: ‘We staan voor het welzijn van onze mensen. Dat betekent dus dat het voor alle werknemers -dus ook onze arbeidsmigranten- goed geregeld moet zijn! Of het nu gaat over bedrijfskleding, onkostenvergoedingen of pauzes: iedere werknemer wordt gelijk behandeld.’

Arbeidsinspectie

‘Omdat we het welzijn van onze mensen zo belangrijk vinden, verlangen we ook dat onze partners respectvol te werk gaan. We hebben daar met hen in een convenant harde afspraken over gemaakt . Omdat we het niet alleen bij woorden willen houden, doen we audits bij inlenende partijen. Verder hebben we op directieniveau per kwartaal overleg en dan nemen we alle zaken met elkaar door. Zo zitten we er kort op. Binnen REMONDIS hebben we ook een sociaal loket om mensen te helpen. Ook 24/7 drive heeft korte communicatielijntjes met haar medewerkers. Ja, we zijn als REMONDIS heel blij met onze samenwerking.’

Versluis rondt af: ‘We hebben vorig jaar een bezoek gehad van de arbeidsinspectie. Daarbij hebben we complimenten over onze aanpak gekregen. Ik heb hun gevraagd om ook de goede verhalen te verspreiden. Zo kunnen we laten zien dat de bijdrage van arbeidsmigranten aan de Nederlandse samenleving onmisbaar is.’



BOUW



ANNA

‘Ik voel een enorme klik met de Nederlandse cultuur’

‘Op jonge leeftijd ben ik naar Nederland gekomen. Ik heb van alles gedaan en zelfs nog een tijdje in Duitsland gewerkt. Inmiddels werk ik ruim een half jaar bij Daiwa. Sinds ik hier ben, voel ik geen stress meer. Mijn werk is geweldig en ik voel een klik tussen de open Nederlandse cultuur en met wie ik ben. Mijn toekomst ligt hier.’ Aan het woord is de 36-jarige Poolse Anna.

‘Ik vertrok uit Polen toen ik 18 jaar was. Samen met mijn vriend gingen we naar Nederland. Dat was niet zo gek: zijn ouders werkten hier ook. Het was een grote stap voor me. Ik studeerde nog en was nog erg jong. De beslissing was niet eenvoudig. Tegelijkertijd leek het me ook een mooi avontuur om kennis te maken met een andere cultuur en mentaliteit.’

Geweldig geholpen

‘In Nederland heb ik van alles gedaan. Het was soms pittig en de dagen waren lang. In 2024 kreeg ik de mogelijkheid voor Daiwa in Duitsland te werken. Dat was een heel mooie baan. Maar ik merkte dat ik steeds meer moeite kreeg met de Duitse cultuur. Ik vroeg mijn baas of het mogelijk was om voor Daiwa in Nederland te werken. Dat kon. Ik kan niet anders zeggen dat hij en de organisatie me geweldig hebben geholpen. Zo ben ik eind 2025 weer naar Nederland gekomen.’

‘Inmiddels zit ik op de administratie en regel ik de uitzendkrachten. Dat zijn vaak ook arbeidsmigranten. Dus soms spreek ik Pools of Engels. Dat komt goed uit. Maar als onderdeel van mijn transfer heb ik met Daiwa ook de afspraak gemaakt dat zij een opleiding Nederlands zouden zoeken en financieren. En dat ik zo snel mogelijk Nederlands leer. Voorheen was ik steeds te druk en kwam het er niet van. Maar nu spreek ik zoveel mogelijk Nederlands. En dat gaat best goed. Mijn collega’s zijn erg aardig en ik voel me echt opgenomen in de organisatie. Zij zijn ook behulpzaam als ik iets niet begrijp. Iedereen accepteert me ook hoe ik ben. Niemand heeft er problemen mee dat ik Poolse ben. Ik heb me hier nooit als een vreemdeling uit een ander land gevoeld. De enige keer dat ik hier stress had was op mijn eerste werkdag. Dat was meteen ook de laatste dag dat ik dat voelde. Het voelt heel fijn hier.’

Huis via netwerk

‘Het vinden van een huis hier was het grootste probleem. Ik probeerde allerlei websites. Dat leverde niets op. Uiteindelijk heb ik via een vriendin hier iets verderop een mooi plekje gevonden. Zonder die hulp was dat zeker niet gelukt.

Ik voel me heel fijn hier. De mensen zijn open en vriendelijk. Als ik een probleem heb, kan ik dat altijd aankaarten bij mijn manager. Ik wil verder groeien en nieuwe dingen leren. Naast het werk ga ik graag vier keer per week naar de sportschool of wandel ik graag met m’n hondje. Maar ik maak ook graag tijd vrij voor mijn broers. Die wonen hier ook in de buurt. Ja, mijn toekomst ligt hier.’

DAIWA HOUSE MODULAR EUROPE

‘Zonder de inzet van arbeidsmigranten zal de druk op de woningmarkt verder toenemen’

Wie kent er niet iemand die op zoek is naar goede huisvesting? Het woningtekort is enorm groot. Het kabinet wil daarom tot 2030 een miljoen extra woningen bouwen. Industriële modulaire bouwbedrijven spelen daarbij een steeds belangrijkere rol. De grootste modulaire bouwer van Nederland is Daiwa House Modular Europe. Hoofd Marketing en Communicatie Michiel Gieben: ‘Als we minder arbeidsmigranten kunnen inzetten, zal de druk op de woningmarkt nog verder toenemen’.

Daiwa is onderdeel van de wereldwijd actieve Daiwa House Group. Het bedrijf is in Nederland al zo’n 60 jaar - voorheen onder de naam Jan Snel - actief met flexibele huisvestingsoplossingen in zowel de woning- als utiliteitsbouw. Gieben: ‘Alle huisvesting wordt in fabrieken gebouwd. We zijn sterk groeiend omdat er een grote vraag is naar woningen en andere typen huisvesting. Denk daarbij aan scholen, kantoren en ziekenhuizen. Om die reden zijn we een groeiende organisatie waarvoor we veel gekwalificeerde mensen nodig hebben.’

Vakkrachten nauwelijks te vinden

In Nederland heeft Daiwa 418 vaste medewerkers en 300 niet-vaste internationale medewerkers in dienst.’ Waarom deze keuze? Gieben: ‘We willen heel graag Nederlandse vakkrachten in dienst nemen. Maar we kunnen ze niet of nauwelijks vinden. Zo hebben we contacten met opleidingscentra en scholen. En proberen we met wervingscampagnes mensen die elders werkzaam zijn in de sector te verleiden bij ons te komen werken. Immers, het werken bij ons biedt enkele voordelen ten opzichte van de traditionele bouw. Zo kunnen we jaarrond werk bieden op een overdekte locatie waardoor mensen niet meer het hele land door hoeven te reizen. Kortom: omdat wij onvoldoende vakkrachten kunnen vinden, zijn we blij dat arbeidsmigranten de tekorten opvullen. Maar uiteraard gaat onze voorkeur uit naar goede vaste krachten uit de regio.’

Medewerkers die tijdelijk in dienst zijn worden bij ons hetzelfde behandeld als onze vaste krachten. Zij hebben dezelfde rechten en dezelfde arbeidsvoorwaarden. En ook voor arbeidsmigranten geldt dat zij over eenzelfde certificering moeten beschikken om veilig bij ons in de fabriek te mogen werken. Als de werkrelatie van twee kanten bevalt, nemen we arbeidsmigranten graag in vaste dienst.

Hele bouwsector zal onder restrictie lijden

Wat zou een restrictie op de inzet van arbeidsmigranten kunnen betekenen? Gieben: ‘Veel projecten waaraan Daiwa werkt - of in de toekomst gaat werken – komen in het gedrang. Denk aan huisvesting die we voor woningcorporaties leveren. We hebben dan niet voldoende mensen om de woningen te produceren, te transporteren en te plaatsen. De hele value chain, dus ook onze leveranciers, komt in de problemen omdat we op alle niveaus arbeidsmigranten inzetten. Dat heeft stevige maatschappelijke en economische gevolgen. Zo zal de druk op de woningmarkt verder toenemen. Immers, wie gaan de woningen dan wel bouwen? Overigens geldt dit verhaal niet alleen voor Daiwa. Ook andere bouwbedrijven maken gebruik van de inzet van arbeidsmigranten. De hele bouwsector zal onder een eventuele restrictie lijden.’





INCI

‘Fijn dat ik in Nederland alle kansen krijg’

‘Tijdens mijn studie heb ik een half jaar in Nederland gestudeerd. Daar ontmoette ik mijn huidige partner. Na het afronden van mijn studie in Turkije ben ik in 2019 definitief naar Nederland gegaan. Inmiddels werk ik als technisch eindverantwoordelijke voor complexe hoogspanningsprojecten. Ik werk en woon hier met plezier. Ik heb ook Nederlandse vrienden. Ik vind het fijn dat ik hier alle kansen krijg.’ Aan het woord is de 29-jarige Inci.

‘In 2017 heb ik een half jaar in Groningen gestudeerd. Daar ontmoette ik mijn huidige partner. Ik beloofde hem terug te komen als ik mijn studie biomedical engineering aan de universiteit van Instanbul had afgemaakt. Dat heb ik ook gedaan en zo ben ik in augustus 2019 definitief naar Nederland gekomen. Mijn wens was om snel Nederlands te leren spreken. Ik heb toen drie maanden een intensieve studie gevolgd aan de TU Delft. Kern van die methode is dat je vanaf dag één je best moet doen om alleen maar Nederlands te praten. Aangezien mijn partner Nederlander is, was dat ook erg handig om nog sneller de taal te leren. Na mijn taalcursus ben ik een paar maanden gaan werken bij Ikea. Door de vele klantcontacten kon ik mijn Nederlands verder verbeteren.’

Hoogspanning

‘De studie biomedicial engineering is in Nederland niet zo bekend. Daardoor kreeg ik in het begin regelmatig afwijzingen op mijn sollicitaties bij ziekenhuizen en laboratoria. Via een detacheringsbureau kon ik bij Liander -een dochter van Alliander- aan de slag. Ik was verantwoordelijk voor de aansluiting van nieuwe klanten. Dat was mooi en uitdagend werk. Maar na verloop van tijd wilde ik iets nieuws. Toen kreeg ik de kans bij Qirion -een andere dochter van Alliander- aan de slag te gaan. Samen met een team van engineers ben ik er verantwoordelijk voor dat moderne trafostations rondom steden de kleine trafohuisjes in de steden goed kunnen voeden. Dat is letterlijk en figuurlijk hoogspanning.’

‘Op dit moment zit ik op mijn plek. Ik maak deel uit van een fijn team van mensen afkomstig uit diverse landen zoals Iran, Eritrea, Syrië en Duitsland. Die mix van culturen maakt het voor mij heel prettig en levendig. Ik ben ook bezig met een persoonlijk ontwikkelingstraject. Op termijn zou ik graag doorgroeien naar een wat meer sturende functie. ‘

Maatschappelijk debat

Wat ik in mijn vrije tijd graag doe? ‘Dat zijn verschillende dingen: ik houd van wandelen, met vrienden afspreken, sporten, schilderen en lezen. En ik houd bovenal van buiten zijn: misschien komt dat wel door mijn mediterraanse bloed. Mijn hele familie woont in Turkije. Daarom ga ik regelmatig terug. Dat probeer ik minstens twee keer per jaar te doen. Maar ik heb ook hier een sociaal leven. Dat wil ik ook graag in stand houden.’

‘Ik werk en woon hier met plezier. Ik vind het fijn dat ik hier alle kansen krijg. Helaas is de toon in het maatschappelijk debat over migratie guur. In mijn achterhoofd maak ik me daar wel zorgen om.’

ALLIANDER

‘Voor de energietransitie hebben we arbeidsmigratie hard nodig’

We lezen dagelijks in de krant over de energietransitie. Bedrijven verduurzamen en burgers kiezen voor een warmtepomp, zonnepanelen of elektrische auto. Dat vraagt een aanzienlijke versterking van het netwerk. Liander, onderdeel van het netwerkbedrijf Alliander, zorgt ervoor dat miljoenen huishoudens op een veilige manier stroom en gas kunnen ontvangen. HR Manager Wouter van de Loo: ‘We hebben ook arbeidsmigratie hard nodig om deze energietransitie van historische omvang te realiseren.’

Dikkere kabels

Van de Loo geeft een schets van de ontwikkelingen en van zijn zorgen om daar voldoende personeel voor te vinden. ‘De energietransitie gaat door. De behoefte aan stroom neemt sterk toe. Als we niet in de problemen willen komen, zullen we enerzijds onze netten slimmer moeten gebruiken. Dat is bijvoorbeeld stroom gebruiken wanneer die beschikbaar is, dus wanneer de zon schijnt of de wind waait. We zullen ons elektriciteitsgebruik beter moeten spreiden. Anderzijds zien we dat onze netten moeten worden uitgebreid. Er moeten meer en dikkere kabels in de grond, zodat we al die energie kunnen transporteren.’

‘We vinden het allemaal logisch dat er stroom uit het stopcontact komt. Maar wie zijn de mensen die de verzwaring van het netwerk moeten fiksen? Als die verzwaring niet in voldoende tempo gebeurt, kan dat tot instabiliteit leiden. De kans is daarmee aanwezig dat stroom niet meer vanzelfsprekend beschikbaar is. Dat kan daarmee gevolgen hebben voor onze welvaart en welzijn’.

Kraptesector techniek

Van de Loo is somber over de beschikbaarheid van bekwaam personeel. ‘We hebben véél meer technici nodig. Ook al zetten we groots in om grotere groep mensen wél voor techniek te laten kiezen, het probleem is dat de benodigde mensen voor de verzwaring van het netwerk er nu niet zijn. Wij geloven daarom dat arbeidsmigratie een belangrijk onderdeel van





de oplossing is, ook als overbrugging totdat er meer technici beschikbaar zijn. Techniek is een kraptesector waarbij -net zoals de bouw en zorg- de tekorten deels moeten worden opgelost met arbeidsmigratie.’

Slimme arbeidsmigratie

‘Wij zijn gecharmeerd van het initiatief waarbij arbeidsmigranten tijdelijk naar Nederland komen en in hun thuisland worden opgeleid. Zij helpen ons niet alleen uit de brand, maar doen hier ook kennis en ervaring op, die ze na verloop van tijd weer in hun thuisland kunnen inzetten. Vanzelfsprekend vinden wij dat als mensen hierheen komen om voor ons te werken, je ook netjes met hen moet omgaan. Ze komen gewoon in dienst, net als alle andere collega’s. Voor mensen die hier tijdelijk komen werken, moet er daarnaast natuurlijk ook goede huisvesting beschikbaar zijn. Ook daar zien wij onze verantwoordelijkheid.

Verder vinden we het belangrijk -en mede onze verantwoordelijkheid- dat we het beschikbare potentieel op de huidige Nederlandse arbeidsmarkt zoveel mogelijk benutten. Wij zetten als Alliander fors in op zij-instroom voor onze sector en hebben ook bijvoorbeeld mensen uit Syrië aan de slag. Inmiddels werken er meer dan 40 statushouders in ons bedrijf. Zij doen het fantastisch!



WOJICIECH

‘Ik kon hier wel acht keer zoveel verdienen’

‘In Polen heb ik nog een jaar gestudeerd. Maar dat was niets voor mij. Ik ging werken in een garage. Dat deed ik zes dagen per week voor een schamel loon. Ik dacht: ik moet iets anders gaan doen. Het is te weinig om een normaal leven te leiden. Toen zag ik advertentie op internet voor een baan in Nederland. Ik kon daar wel acht keer zoveel verdienen. Toen ben ik 19 jaar geleden naar Nederland gekomen.’ Aan het woord is de 43-jarige vriendelijke Wojciech.

‘In Nederland ging ik via uitzendbureau Metaal Flex aan de slag bij busbedrijf VDL. Nadat ik daar zo’n twee jaar werkte, brak de financiële crisis uit. Die raakte ook het busbedrijf waardoor veel mensen werden ontslagen. Ik moest ook weg. Hetzelfde uitzendbureau vond voor mij snel een andere baan. Dat was bij Habufa. Dat is alweer zo’n 17 jaar geleden. En daar werk ik nog steeds. Dat laat wel zien hoe ik het daar naar mijn zin heb.’

Nederlandse taal blijft lastig

‘Bij Habufa werk ik op de afdeling retouren. Hier komen spullen binnen van klanten die iets terugsturen. Ik controleer de binnengekomen waren op productie- of transportschade. Ik maak dan onder meer foto’s en doe de bijbehorende administratie. Soms moet ik ook laden of lossen. Ik doen dus heel gevarieerd werk. Het enige minpuntje voor mij is dat mijn werk verkast naar Tholen. Ik zal binnenkort dus iets verder moeten reizen. Samen met mijn collega’s heb ik het ook goed. Met landgenoten spreek ik Pools. Maar ik spreek ook Duits. Nederlands spreek ik ook een beetje maar ik blijf het lastig vinden de taal goed onder de knie te krijgen. Ik heb daar gewoon geen gevoel voor.’

3D-printen

‘Ik woon op een mooie locatie in Eersel. Het is goed wonen daar. Het ligt dicht bij het centrum en niet ver van mijn werk. In mijn vrije tijd ben ik graag bezig met 3D-printen. Ik ontwerp allerlei onderdelen en gereedschappen en die print ik vervolgens. Ook repareer ik graag kapotte apparatuur. Het is leuk te doen. Bij mooi weer breng ik mijn vrije tijd graag buiten door. Zo vind ik het fijn om te fietsen en te genieten van de natuur.

‘Drie keer per jaar ga ik weer naar Polen. Dat combineer ik meestal met praktische zaken zoal een autokeuring en een bezoek aan de tandarts. Het is uiteraard ook fijn dat ik dan mijn familie en vrienden weer kan zien. Het leven is goed zo.’

HABUFA MEUBELEN

‘We hebben alleen maar positieve ervaringen met arbeidsmigranten’

Grote kans dat je in een woonwinkel of meubelboulevard merken als Henders & Hazel, XOOON, Happy@Home of COCOmaison tegenkomt. Het ontwerp en de productie ervan zijn afkomstig van het in Hapert gelegen Habufa Meubelen. Bernd Niessen, directeur bedrijfsvoering: ‘Arbeidsmigranten zijn cruciaal voor onze bedrijfsvoering. Zonder hen kunnen we de showroom niet meer goed vullen en de consument adequaat bedienen. Ik zou werkelijk niet weten hoe we anders de juiste mensen kunnen vinden.’

‘Bij Habufa werken wereldwijd 450 mensen. Daarvan 225 in Hapert en 80 in Tholen. De rest werkt op onze kantoren in o.a. India, China en Polen. Dat zijn landen waar een groot deel van de productie plaats vindt. Het werknemersbestand in Nederland bestaat uit zo’n 20 tot 25 arbeidsmigranten. Een aantal van hen is inmiddels in vaste dienst getreden. Dat wil overigens niet iedereen. Sommigen wisselen graag een keer van baan. Anderen werken juist 15 jaar of meer voor ons. We zijn kennelijk geen verkeerde werkgever voor hen.’

Blij

‘Wij hebben met name voor logistieke activiteiten veel medewerkers nodig. Denk daarbij aan magazijnwerkzaamheden waarbij goederen geladen en gelost moeten worden of het runnen van een B2C pickstraat. Dat zijn gevarieerde werkzaamheden.’ Waarom kan dat werk niet gedaan worden door Nederlandse werkzoekenden? Niessen: ‘We hebben van alles gedaan om die te vinden. We hebben elke denkbare wervings- en selectietool ingezet. Van een open dag in het bedrijf tot het bezoeken van beurzen voor werkzoekenden. Maar ook hebben we vacatures uitgezet met bovengemiddelde salarissen. Maar goed personeel is niet te vinden. Daarom zijn we ook zo blij met de inzet van arbeidsmigranten.’

‘Zonder de inzet van arbeidsmigranten hebben we een groot probleem. Dat geldt overigens voor heel veel bedrijven. Zonder arbeidsmigranten komt de continuïteit van onze bedrijfsvoering in gevaar. Het zou betekenen dat we de showrooms niet meer kunnen vullen en de producten niet of minder goed kunnen leveren.
De inzet van arbeidsmigranten verloopt via uitzendbureau Metaal Flex. Zij kennen onze behoeftes en onze cultuur en kunnen dus ook passende medewerkers voor ons zoeken. Het voordeel van de inzet van het uitzendbureau is dat zij op allerlei manieren arbeidsmigranten kunnen ondersteunen met zaken als taal en huisvesting en met allerhande praktische zaken zoals een huisartsenbezoek. Waar nodig gaat iemand mee om eventuele taalbarrières te overbruggen.’

Flexcampus

‘Voor ons zijn er geen verschillen tussen arbeidsmigranten en overige medewerkers. Iedereen krijgt voor hetzelfde werk dezelfde beloning. Als er iets aan de hand is kunnen mensen zich melden bij hun chef. Maar ze mogen ook bij HR binnenlopen of aankloppen bij een vertrouwenspersoon.
Het grootste deel van de arbeidsmigranten dat bij ons in dienst is woont bij ons aan de overkant op de Flexcampus. Andere mensen hebben zelf woonruimte gevonden. En weer anderen die hier wat langere tijd zijn, hebben vaak een eigen huis gevonden waar ze met hun partner of gezin wonen. Dat zijn min of meer nieuwe Nederlanders. Als Habufa kunnen we stellen dat we eigenlijk alleen maar positieve ervaringen hebben met arbeidsmigranten.’



DETAILHANDEL



CAROLINA

‘Ik wist dat ik hier meer kon bereiken’

Twee jaar geleden woonde Carolina nog vlakbij Lissabon. Ze kwam tot de conclusie dat ze iets nieuws wilde in haar leven. ‘In Portugal staan mensen niet echt open voor nieuwe inzichten en ideeën. Hier in Nederland is iedereen heel open minded, georganiseerd en eerlijk. Ik wist dat ik hier meer kon bereiken.’

Onderdeel van het verkoopteam

Nadat Carolina haar CV inleverde bij een supermarkt, raakte ze in gesprek met de manager. ‘We hadden meteen een klik en sindsdien werk ik in het verkoopteam. Ik ben heel goed ontvangen en voel me ook echt onderdeel van het team.’ Supermarktmanager Robin: ‘Carolina was onze eerste medewerker die geen Nederlands sprak. Haar open houding zorgde ervoor dat ze snel aansluiting vond. Ze brengt plezier en positieve energie. Zo zie je maar dat het niet uitmaakt wie je bent of waar je vandaan komt. Als je maar gemotiveerd bent en iets wilt toevoegen aan de samenleving.’

Nederlandse vriend

Carolina: ‘Buiten het werk voel ik me hier ook thuis. Ik geniet van de omgeving en mijn nieuwe vrienden en sinds kort heb ik ook een Nederlandse vriend. Ik houd van wandelen, fietsen, sporten en naar de stad gaan. Onlangs ben ik begonnen met Nederlandse lessen zodat ik nog beter kan integreren in de maatschappij. Ik voel dat ik hier thuis hoor en ik heb vertrouwen in een mooie toekomst.’

ALBERT HEIJN, AXEL

‘Goede ervaring met arbeidsmigranten smaakt naar meer’

‘De Albert Heijn in Axel staat voor klantvriendelijkheid en gastvrijheid. Aangezien we een franchisewinkel zijn kunnen we sommige zaken nét even anders aanpakken. We zijn bovengemiddeld betrokken en zorgen zoveel mogelijk voor een familiaire sfeer. Zolang je de intentie hebt iets te willen bijdragen, ben je altijd welkom bij ons. Dat heeft de uit Portugal afkomstige Carolina ook bewezen.

Zij was de eerste internationale medewerker die zich bij ons meldde. Onze goede ervaringen met haar maken dat we inmiddels ook andere arbeidsmigranten makkelijker aannemen.’ Aan het woord is Robin Paulusse, manager Operatie.
‘Onze onderneming bestaat naast Albert Heijn ook uit andere winkels zoals de Bruna, Etos en Gall&Gall. Dat doen we al jaren met succes en dat zie je inmiddels ook terug in de bedrijvigheid van het hele winkelcentrum. Axel was eerst een behoorlijk timide dorp. Nu merken we dat het steeds meer begint te leven. Ik werk hier inmiddels zo’n 10 jaar. Die positie heb ik bereikt door in die jaren hard te werken en veel te leren. Diezelfde inzet zie ik ook terug in de cultuur van ons bedrijf. Het is een vaste, gezellige groep van zo’n 200 full- en parttimers die graag de handen uit de mouwen steekt. Iedereen is bij ons welkom. Het maakt ons niet uit wie je bent. Zolang je de maar de intentie hebt om iets te willen doen en actief bij te dragen.’

Waarom niet?

‘Vorig jaar kwam de Portugese Carolina bij ons langs. Ze had haar cv meegenomen en vroeg ons of wij interesse hadden. Aangezien zij de taal nog niet sprak, was het best spannend of dat zou gaan lukken. Immers, in Axel zijn we soms nog wat ouderwets en de meeste mensen spreken hier vooral Nederlands. We hebben Carolina aangenomen en dat bleek wederzijds heel goed te klikken. Zij heeft daarmee voor ons de drempel stevig verlaagd om vaker werknemers ‘van buiten’ aan te trekken. Want heel eerlijk: waarom niet?’

‘Bij functies met veel klantcontacten vinden we een goede beheersing van de Nederlandse taal een voorwaarde. Zo iemand begint dan niet direct bij de kassa of broodafdeling. Maar de vulploeg is dan natuurlijk een prima optie. Carolina is inmiddels ook actief Nederlands aan het leren. Wat ons betreft kan ze om die reden ook doorgroeien naar andere functies. Voor ons zijn arbeidsmigranten sinds het aannemen van Carolina echt een welkome aanvulling voor de groep medewerkers waarover we beschikken.’

Dezelfde behandeling

Of internationale medewerkers hetzelfde behandeld worden als andere medewerkers? Paulusse: ‘Natuurlijk!’ Als je bij ons ‘in de familie’ zit, dan word je net zo behandeld als alle anderen. Dan zijn zij tenslotte net zo goed onderdeel van onze ‘familie’. Wie je ook bent. Niet alleen zakelijk staan we dan voor je klaar, maar ook voor persoonlijke kwesties. Van alledaagse vragen tot de weg vinden naar de juiste gezondheidszorg of het vinden van een goede vakman voor je auto. We helpen onze mensen daarbij. Onze medewerkers investeren tenslotte ook hun tijd en energie in ons. Dan vinden wij het netjes om datzelfde te doen. Wie je ook bent en waar je ook vandaan komt!’





BEAU

‘Hier heb ik betere perspectieven’

‘In Spanje ben ik na de middelbare school een opleiding in de autotechniek gaan doen. Ik werkte als monteur voor verschillende automerken. Maar het salaris was behoorlijk laag. Mijn moeder woonde in Nederland. Ze zei: ‘Waarom probeer je het hier niet? Zo ben ik naar Nederland gekomen.’ Na wat omzwervingen ben ik bij KwikFit in Rotterdam aan de slag gegaan. Ik heb het heel erg naar mijn zin.’ Aan het woord is 30-jarige Beau Gevers.

‘Ik ben geboren in België. Toen ik een jaar was, zijn we naar Spanje verhuisd. Na de middelbare school deed ik een sportopleiding. Dat was het toch niet helemaal voor mij. Daarna ben ik autotechniek ingegaan. Ik werkte eerst bij een Hyundai-dealer. Daarna nog bij een BMW- en Citroën-dealer. Maar het salaris was best wel laag. Toen zei mijn moeder: ‘Waarom kom je niet naar Nederland? Waarom probeer je het hier niet?”

Dankbaar

‘In het voorjaar van 2023 ben ik naar Nederland gekomen. De belangrijkste reden was dat ik hier meer kon verdienen. Maar de perspectieven zijn hier ook beter. Een bijkomend voordeel van mijn internationale stap was dat mijn familie hier ook woonde. Zo kon ik in de beginfase bij mijn zus wonen.
Ik begon mijn werk bij een Mercedes-dealer. Dat was het niet helemaal. Toen ben ik nog even bij Ford aan de slag geweest. Dat was ook geen goede match. Ik besloot bij KwikFit te solliciteren. Tien minuten nadat ik mijn CV had opgestuurd, werd ik al gebeld. Dat ging heel snel. Inmiddels werk ik er alweer drie jaar. Ik heb het heel erg naar mijn zin. We hebben een mooi team met verschillende internationale collega’s. Ik voel me bij hen volledig geaccepteerd. Ik ben ook dankbaar voor de kansen die KwikFit me heeft gegeven. Zo hebben ze goed geholpen met de erkenning en waardering van mijn Spaanse opleidingspapieren.’

APK-keurmeester

‘De Nederlandse taal probeer ik steeds meer onder de knie te krijgen. Zeker voor een opleiding als voor APK-keurmeester is het belangrijk de regelgeving te kennen en te begrijpen. Een voordeel is dat ik van jongs af aan thuis al Nederlands sprak. Maar met het lezen en schrijven moet ik nog wat stappen zetten. Daar ben ik mee bezig. Mijn Spaans is nog steeds beter dan mijn Nederlands.’

‘Ik vind het prettig hier te zijn. Maar uiteraard mis ik de vertrouwde plekken nog wel waar ik ben opgegroeid. En ook het weer vind ik in Spanje wat fijner. Dat is misschien wel het enige minpuntje aan Nederland. In mijn vrije tijd wandel en fiets ik graag. Ik vind het heerlijk de natuur in te gaan. Soms sleutel ik ook aan de auto. Niet teveel want dat doe ik voor mijn werk al genoeg. Ik zie mijn toekomst zeker voorlopig hier. Zo kan ik wat opbouwen. Inmiddels heb ook een zelfstandig huurappartement samen met mijn vriendin. Misschien is het anders als we ooit kinderen krijgen. Dan wil ik mogelijk wel weer terug naar Spanje. Maar dat zien we dan wel weer.’

KWIKFIT

Een kwart van de KwikFit-medewerkers is niet in Nederland geboren

Nieuwe banden, een APK of auto-onderhoud. Grote kans dat dat gebeurt door monteurs uit een van de 161 filialen van KwikFit. HR-manager Dennis Borgers: 'We vinden het allemaal belangrijk dat we bij problemen snel worden geholpen en dat auto's veilig zijn op de weg. Dat vraagt om goede monteurs en vind die maar eens.'

In Harderwijk staat het hoofdkantoor van KwikFit Nederland. Van hieruit worden 161 vestigingen ondersteund die allemaal een eigen filiaalmanager hebben. Dennis Borgers: 'In totaal werken er bij ons ruim 1.500 mensen. Tijdens de twee periodes van de winterbandenwissel – einde jaar en voorjaar – hebben we nog eens zo'n 70 mensen extra nodig. Onze organisatie is heel divers. Zo'n 25% van onze medewerkers is niet in Nederland geboren en ons personeelsbestand kent maar liefst 61 nationaliteiten.'

Werving en opleiding

'De werving van nieuwe medewerkers verloopt via het hoofdkantoor. Als de eerste selectie positief is volgt er een gesprek met de filiaalmanager. Daarnaast leiden we onze mensen op via de KwikFit Academy. Hier werken BBL'ers (Beroepsbegeleidende Leerweg) aan een monteurskwalificatie of ontwikkelen ze zich verder tot APK-keurmeester of een managementfunctie. Ondanks alle inspanningen is het aantal geschikte kandidaten met de Nederlandse nationaliteit beperkt. Gelukkig kunnen we daarnaast arbeidsmigranten, die bij ons solliciteren, een passend traject bieden. Ook hebben verschillende Oekraïense vluchtelingen de weg naar ons gevonden. We onderzoeken nu mogelijkheden om gekwalificeerde automonteurs uit India naar Nederland te halen om hier te komen werken. We zijn dus op veel manieren bezig ons personeelsbestand op peil te houden.'

Snelle service

Wat zou het betekenen voor KwikFit als het lastiger wordt om mensen van elders aan te trekken? Borgers: 'Mensen willen bij problemen snel geholpen worden. We heten niet voor niets KwikFit. Als we niet genoeg monteurs hebben zal de wachttijd voor bijvoorbeeld een winterbandenwissel of een APK merkbaar oplopen. Goed en tijdig onderhoud is bovendien belangrijk voor de verkeersveiligheid, dus het is in ieders belang dat we ons werknemersbestand op peil houden.'

Geen onderscheid

'Een belangrijke waarde van ons bedrijf is dat we geen onderscheid maken naar kleur of afkomst. Bij ons is iedereen welkom. Het maakt voor ons niet uit of je wieg nu in Meppel of Mumbai heeft gestaan. We kijken naar de mens en naar zijn of haar kwaliteiten. Waar mogelijk helpen we onze mensen ook om hun weg te vinden in Nederland. Ook kunnen ze als het nodig is terecht bij een vertrouwenspersoon. Dat is heel laagdrempelig bij ons.'

'Natuurlijk kan de taal wel eens een probleem vormen, maar er zijn genoeg manieren om dat op te lossen. Mensen die dat willen bieden we een taalcursus aan. Soms zijn er meerdere mensen die eenzelfde taal spreken. En ook de vertaalfunctie op de telefoon is handig. Bij KwikFit doen we het echt samen: we vormen met elkaar één team dat staat voor goed auto-onderhoud.'



ESTEBAN

‘Het enige dat ik weet is dat ik nu op de goede plek zit’

ZORG

‘Tijdens mijn studie tandheelkunde in Spanje woonde ik al eens een jaar in Tsjechië. Dat beviel goed. Toen ik mijn opleiding afrondde dacht ik: waarom ga ik het niet weer eens in het buitenland proberen? Ik ben jong, dus waarom niet? Nederland leek me de beste keuze. Ik werk nu sinds begin 2026 in een tandartsenpraktijk in Breda. Daar zit ik prima op mijn plek. Aan het woord is de 24-jarige spontane Esteban.

Ik ben geboren in Colombia. Toen ik vijf jaar was, zijn we met de familie naar Spanje verhuisd. Daar ben ik opgegroeid en daar heb ik ook tandheelkunde gestudeerd. Tijdens mijn opleiding nam ik deel aan een uitwisselingsproject. In dat kader woonde ik een jaar in Tsjechië. Ik vond het een heel leuke ervaring buiten Spanje te wonen. Na mijn studie dacht ik: ‘Waarom zou ik niet een nieuwe sprong wagen?’

BIG-registratie

In eerste instantie twijfelde ik tussen België, Engeland en Nederland. Maar de beste optie voor mij leek Nederland. Bemiddelingsbureau Care Force bood support bij mijn stap. Zo leerde ik via hen eerst Nederlands in Spanje. Ook hielpen ze me bij de erkenning van mijn opleidingspapieren. Het enige waar ik langer op moest wachten, was mijn BIG-registratie[1]. Inmiddels werk ik vanaf begin dit jaar bij Clinias Dental in Breda.

Ik ben heel blij met mijn werk. Iedereen is heel aardig in Nederland. Ook over mijn collega’s heb ik geen klagen. Ik voel me echt geaccepteerd. Ik heb de afgelopen periode ook heel veel geleerd. De taal is gelukkig ook geen probleem in de omgang met patiënten. Maar mijn Spaanse accent zal nog wel even hoorbaar blijven. Het vinden van een goede woonplek in Nederland was nog wel lastig. Eerst heb ik drie weken in een Airbnb gewoond. Toen vond ik gelukkig een kamer in de stad. Als het even kan zou ik graag nog eens verhuizen naar een appartement.

Presentatie Madrid

Aanvankelijk dacht ik dat het sociale leven hier voor mij lastig zou zijn. Maar dat bleek helemaal niet het geval te zijn. Ik heb inmiddels Nederlandse vrienden waar ik graag mee uit ga. Verder sport ik zo’n vier keer per week en ben ik dol op koken. Ik verveel me geen moment. Volgende maand ga ik weer even terug naar Spanje. Dan ga ik op bezoek naar mijn familie. Dat wil ik twee keer per jaar doen. Maar soms komen ze ook hier.

Hoe mijn toekomst eruit ziet, weet ik nog niet. Voorlopig wil ik hier zeker blijven. Ik heb nu een contract voor twee jaar. Misschien verhuis ik nog wel een keer naar Spanje of een ander land. Misschien gebeurt dat over vijf of juist tien jaar. Ik heb geen idee. Het enige dat ik weet is dat ik nu op de goede plek zit.’



[1] BIG-register: zorgverleners (zoals artsen, verpleegkundigen, fysiotherapeuten en tandartsen) moeten hierin geregistreerd staan om hun beschermde titel te mogen voeren en bepaalde risicovolle handelingen uit te mogen voeren.

CLINIAS DENTAL GROUP

‘Arbeidsmigranten houden de tandheelkundige zorg overeind’

De Clinias Dental Group is een snelgroeiende aanbieder van mondzorg met praktijken over heel Nederland. Voor met name de spoedeisende tandheelkunde wordt het steeds lastiger om Nederlandse tandartsen te vinden. Om deze reden rekruteert Clinias actief over onze landgrenzen. Willemijn van den Houdt, klinisch directeur: ‘We beseffen vaak niet dat zonder deze mensen de wachttijden enorm op zouden lopen en praktijken veel vaker een patiëntenstop zouden moeten instellen. Elders werven is dus keihard nodig om onze dentale zorg overeind te houden.’

Spoedtandheelkunde en migratie

De Clinias Dental Group bestaat uit ruim 40 grotere tandartsenpraktijken die een zogeheten one-stop-shop voor ‘dentale’ zorg bieden. Van den Houdt: ‘Naast verschillende praktijken hebben we ook een businessunit die zich specifiek richt op de spoed-tandheelkunde. Feitelijk komt het erop neer dat zij bereikbaar zijn als de reguliere praktijken in de avond, nacht en weekend gesloten zijn. In dit segment van de zorg werken ook de meeste buitenlandse tand-artsen. Bij Dental 365 is naar schatting drie van de vier tandartsen elders geboren. Zij doen eigenlijk het werk dat wij niet willen doen. Nederlandse tandartsen willen doorgaans geen diensten meer draaien met 24 uurs-beschikbaarheid, 365 dagen per jaar.’

Hofleverancier Spanje

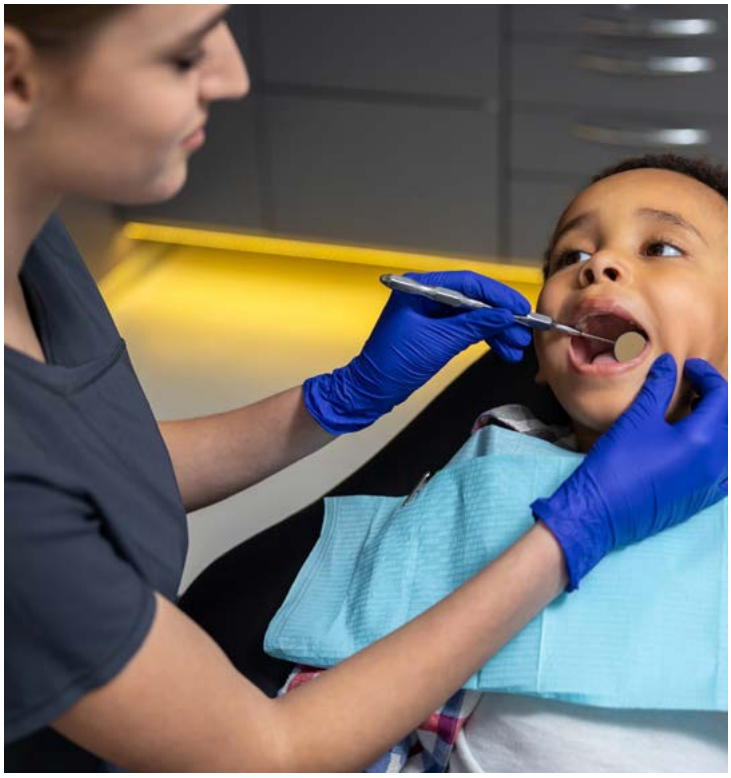
‘Een belangrijk deel van de circa 90 mensen die we jaarlijks werven komt uit Spanje. Daar is een enorm tandartsenoverschot. Wij leren de mensen aldaar de Nederlandse taal. Zij mogen immers pas in Neder-land als tandarts aan de slag als zij ook de taaltoets hebben doorstaan. Pas dan krijgen ze een BIG-re-gistratie. Naast het leren van de taal bieden we hun support bij het wegwijs worden in de Nederlandse samenleving. Naast Spanje komen nieuwe tandartsen ook steeds vaker uit andere landen zoals Roemenië, Bulgarije, Griekenland en de Baltische Staten. We werken daarbij samen met uitzendbureau CareForce, dat elke kandidaat een intensieve taaltraining biedt. In slechts zes maanden leren ze Nederlands spreken en schrijven op het vereiste niveau. Vervolgens gaan zij bij ons aan de slag.’

Krimp beroepsgroep

Uiteraard zoeken we bij elke vacature ook naar Neder-landse kandidaten. Wij zetten vacatures daartoe op tal van plaatsen uit zoals via onze beroepsvereniging KNMT en recruitmentbureaus. Meestal komt daar toch uit dat we met een buitenlandse tandarts aan de slag moeten. Er is een gierend tandartsentekort. Dat komt door onder meer door een enorme vergrijzing van de tandartspopulatie. Daarnaast worden veel te weinig mensen opgeleid.

Oplopende wachttijden en patiënten-stop

Wat zou het betekenen als de overheid een rem zou zetten op arbeidsmigratie? ‘Dat zou primair betekenen dat de meer afgelegen gebieden -zeker daar waar geen tandartsenopleiding in de buurt is- acuut te maken krijgen met een tandartsentekort. We beseffen vaak niet dat zonder deze mensen de wachttijden enorm zouden oplopen en praktijken vaker een patiën-tenstop zouden hebben. Hun inzet is dus ontzettend nodig.’ Bovendien zijn het supervriendelijke, aardige mensen. Ze hebben allemaal het zorghart op de goe-de plek. Ik werk heel graag met ze!’



COLOFON

Wie hebben de campagne Arbeidsmigratie Werkt opgezet?

Arbeidsmigratie Werkt is opgezet door een brede initiatiefgroep, waarin werkgevers, huisvestingsbedrijven, brancheorganisaties, overheden en het Expertisecentrum Flexwonen samenwerken. Wie dat zijn ziet u op de website www.arbeidsmigratiewerkt.nl

Doel van het initiatief is het verbeteren van de vaak negatieve beeldvorming over arbeidsmigratie in Nederland. Die maakt immers dat we in een vicieuze cirkel zijn beland.

Veel werkgevers en lokale bestuurders zien dat we mensen van buiten in verschillende bedrijfstakken hard nodig hebben. Arbeidsmigratie moet daarom goed worden geregeld. Arbeidsomstandigheden moeten goed zijn. Er moet ruimte komen voor goede huisvestingsoplossingen en voor integratie van mensen die langer willen blijven. Arbeidsmigranten zijn geen tweederangs burgers!

Maar vrijwel elk initiatief om goede huisvesting te realiseren krijgt met veel weerstand te maken. Vaak is die gebaseerd op beelden die we hebben over deze doelgroep en hun huidige woonsituatie. Dat kunnen we niet morgen even veranderen. Maar we kunnen wel werken aan meer begrip.

We laten daarom zien dat arbeidsmigranten vaak prima mensen zijn, die niets meer of minder zijn dan u en ik. Door hen zelf aan het woord te laten over hun motieven en hun dromen. En we laten zien dat werkgevers in allerlei sectoren van de economie deze mensen hard nodig hebben voor het vele werk dat er is. Arbeidsmigratie heeft een gezicht. Kijk voor meer informatie op de website.

Samenstelling en redactie
Wim Reedijk
Johan van der Craats

Vormgeving
Vindustries

Beeldmateriaal
Alle foto's zijn afkomstig van betrokkenen en met hun toestemming voor dit doel gebruikt.
M.u.v. de foto's van Rangina en Wojiciech (iStock).

Contactgegevens
Expertisecentrum Flexwonen
info@flexwonen.nl
06-4023 4077

Uitgave, najaar 2026

Arbeidsmigratie Werkt