



Stuurgroep internationale werknemers Limburg

Onderzoek internationale werknemers in Limburg

28 mei 2020

TITEL

Onderzoek internationale werknemers in Limburg

DATUM

28 mei 2020

STATUS

Definitief

OPDRACHTGEVERS

Stuurgroep internationale werknemers Limburg

PROJECTTEAM DECISIO

Sylvia Bleker
Daan van Gent
Lilian Tilburgs
Gerwin van der Meulen

PROJECTTEAM COMPANEN

Koen Klouwen
Ellen Ootes

FOTO OMSLAG

Stockvault.net

CONTACTGEGEVENS DECISIO | ECONOMISCH ONDERZOEK EN ADVIES

Valkenburgerstraat 212
1011 ND Amsterdam
T 020 – 67 00 562
E info@decisio.nl
I www.decisio.nl

Inhoudsopgave

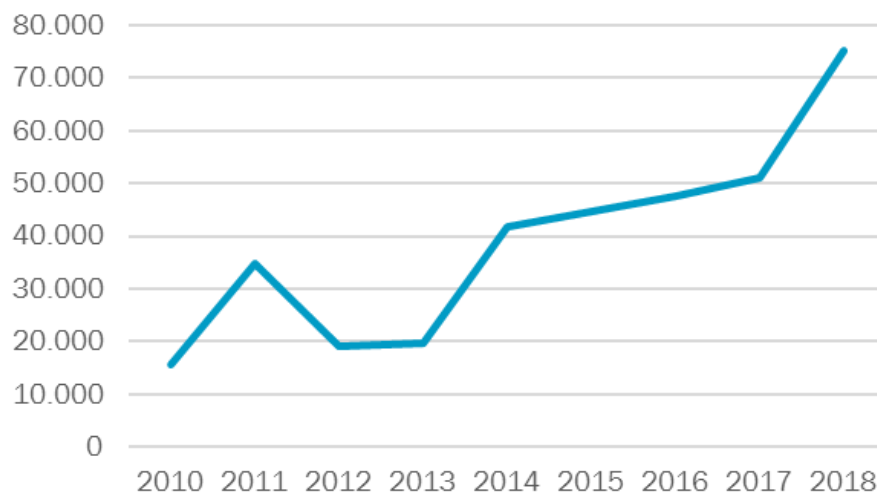
1.	Inleiding	4
2.	Arbeidsmarkt	11
2.1	Internationale werknemers op de arbeidsmarkt	11
2.2	Internationale werknemers binnen bedrijven	30
3.	Woningmarkt: Huisvestingsopgave nu en naar 2030	37
3.1	De actuele huisvestingssituatie	37
3.2	Toekomstige huisvestingsopgave arbeidsmigranten	43
3.3	Conclusie arbeidsmigranten	49
3.4	Integratie van internationale werknemers	50
4.	Samenvatting en conclusie	54
	Bijlage I. Kenmerken respondenten enquête	60
	Bijlage II. vragenlijst enquête bedrijven	64
	Bijlage III. vragenlijst enquête internationale werknemers	71

1. Inleiding

Aanleiding

Het aantal internationale werknemers in Nederland groeit, de provincie Limburg is hierin geen uitzondering. Sterker nog: procentueel gezien is het aantal internationale werknemers dat werkzaam is in de provincie Limburg sneller gegroeid dan in alle andere provincies in Nederland. Werkten in 2011 nog 34.900 internationale werknemers in Limburg, in 2018 is dit meer dan verdubbeld naar ruim 75.100. Dit brengt zowel kansen als uitdagingen met zich mee voor de economie en de leefomgeving.

Figuur 1-1: Ontwikkeling aantal internationale werknemers werkzaam in Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Tegen deze achtergrond wenst de stuurgroep internationale werknemers Limburg nader inzicht te krijgen in de (ontwikkeling van de) omvang van de doelgroep internationale werknemers binnen de provinciegrenzen, de huisvestingsopgave die daar mee gepaard gaat, hoe het deze groep vergaat in de regio, wat de behoeften zijn en of deze aansluiten op het beleid van provincie en gemeenten.

Vraagstelling

In het onderzoek komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Omvang en kenmerken van internationale werknemers in de provincie Limburg.
- Internationale werknemers op de arbeidsmarkt:
 - Vraag naar internationale werknemers vanuit werkgevers uitgesplitst naar sector, waar ook de vraag naar werknemers in de uitzendbranche zoveel

mogelijk wordt uitgesplitst naar sector waar ze daadwerkelijk aan het werk gaan.

- Inzicht in verdringingseffecten
- Huisvesting internationale werknemers:
 - Woonbehoefte internationale werknemers
 - Benodigde woningcapaciteit in de toekomst (met het oog op de toekomstige behoeften van werkgevers)
 - Inzicht in verdringingseffecten
- De mate van en voortgang van integratie van internationale werknemers
- Inzicht in wat Limburg aantrekkelijk maakt voor internationale werknemers

Afbakening van het onderzoek

In het onderzoek gaan we in de groep internationale werknemers in Limburg. Binnen deze groep maken we onderscheid naar kenniswerkers en arbeidsmigranten. Dit onderscheid is gebaseerd op inkomen voor twee leeftijdscategorieën (zie kader). We maken dit onderscheid omdat de opgaven voor overheid verschillen tussen kenniswerkers en arbeidsmigranten. Kenniswerkers verdienen meer dan arbeidsmigranten, werken vaak in banen waarvoor een hoger opleidingsniveau vereist is en verblijven gemiddeld voor langere tijd in Nederland.

Met name op het gebied van huisvesting vragen kenniswerkers en arbeidsmigranten een andere aanpak. Over het algemeen verblijven arbeidsmigranten voor een kortere periode in Nederland dan kenniswerkers. Daarom ligt de opgave voor de populatie arbeidsmigranten met name op het realiseren van flexibele, tijdelijke huisvesting. Een kleiner deel van de arbeidsmigranten verblijft (semi)permanent in Nederland: voor hen geldt op termijn eenzelfde woonwens als voor veel kenniswerkers. Wat betreft huisvesting ligt de focus van dit rapport voornamelijk op arbeidsmigranten, omdat het hier om specifieke woonvormen en grotere aantallen gaat.

Kenniswerkers en arbeidsmigranten

In deze rapportage worden meerdere definities gehanteerd. Deze definities zijn:

- **Economisch-actieve, internationale werknemer:** een persoon in loondienst bij een in Nederland gevestigde organisatie waarvoor loonheffing is betaald aan de Belastingdienst. Daarnaast geldt dat deze persoon alleen een buitenlandse nationaliteit heeft; oftewel deze persoon heeft niet de Nederlandse nationaliteit.
- **Kenniswerker:** een economisch-actieve internationale werknemer, waarbij een minimale looneis is gesteld (fiscaal loon: loon voor belastingen) voor twee leeftijdsgroepen. De minimale looneisen per jaar per leeftijdsgroep zijn:

Leeftijd	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
< 30 jaar	€ 25.198	€ 25.761	€ 25.985	€ 26.605	€ 27.109	€ 26.926	€ 27.860	€ 28.333	€ 28.813	€ 29.293
≥ 30 jaar	€ 34.361	€ 35.128	€ 35.433	€ 35.867	€ 36.407	€ 36.723	€ 38.003	€ 38.648	€ 39.303	€ 39.953

De looneisen zijn gebaseerd op de looneisen gesteld in de kennismigrantenregeling van het IND. Daarbij is rekening gehouden met de zogenoemde 30%-regeling voor ingekomen werknemers. Een kenniswerker die van deze regeling gebruik maakt, geeft bij de Belastingdienst een loon op dat 30 procent lager is dan het daadwerkelijke loon. Daarom hanteren wij een looneis gelijk aan 70 procent van de looneis gesteld in de kennismigrantenregeling van het IND.

- **Arbeidsmigrant:** een economisch-actieve internationale werknemer. Indien deze geen kenniswerker is, dan is deze gerekend tot de groep arbeidsmigranten.

Als dit rapport verwijst naar internationale werknemers dan doelen wij op de gehele groep internationale werknemers. Daarnaast maken we uitsplitsingen naar arbeidsmigranten en kenniswerkers. In die gevallen worden dan deze specifiek groepen bedoeld.

Regio's

Dit rapport focust op de provincie Limburg. Op dat schaalniveau zijn gegevens voornamelijk gepresenteerd. Daarnaast wordt in dit rapport gerefereerd aan en vergeleken met de regio's Noord-Limburg, Midden-Limburg, Zuid-Limburg en heel Nederland.

Binnen Zuid-Limburg worden daarnaast ook enkele subregio's gedefinieerd: *Westelijke Mijnstreek* (de gemeenten Beek, Sittard-Geleen, Stein), *Maastricht & Heuvelland* (de gemeenten Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittern, Maastricht, Meerssen, Vaals, Valkenburg aan de Geul) en *Parkstad Limburg* (de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Voerendaal).

Onderzoeksaanpak en verantwoording

We baseren dit onderzoek op vier verschillende bronnen: de door Decisio ontwikkelde 'monitor internationale werknemers', enquêtes uitgezet onder internationale werknemers in Limburg en Limburgse bedrijven, een werksessie en een belronde onder enkele Limburgse uitzendbureaus. Hieronder beschrijven we deze bronnen in meer detail.

Monitor internationale werknemers

In de afgelopen jaren heeft Decisio bij het CBS een landelijke monitor opgebouwd met daarin internationale werknemers in Nederland. Deze monitor hebben we samengesteld op basis van CBS Microdata. Via CBS Microdata hebben we toegang tot (geanonimiseerde) data over personen in Nederland. Informatie die we gebruiken om de omvang en kenmerken van internationale werknemers in Nederland vast te stellen.

De Belastingdienst levert informatie aan het CBS over arbeidscontracten van alle werknemers die in Nederland loonheffing betalen. Gemeenten leveren informatie over iedereen die in de gemeente staat ingeschreven in het BRP/RNI. Door deze twee databronnen aan elkaar te koppelen vinden we iedereen die in Nederland loonheffing betaalt en niet in bezit is van de Nederlandse nationaliteit: de internationale werknemer. Daarnaast koppelen we arbeidscontract-informatie van werknemers in Nederland aan diverse persoonsgegevens. Op gemeenteniveau geeft de monitor vervolgens onder meer inzicht in het aantal internationale werknemers dat in een regio woont en/of werkt, in welke sector zij werkzaam zijn en wat zij verdienen, hoe lang zij in Nederland economisch actief zijn, waar ze vandaan komen en wat hun leeftijd is.

Omdat de monitor op CBS Microdata is gebaseerd weten we dat deze feitelijk en betrouwbaar is. Echter, de data is niet altijd compleet. Internationale werknemers die geen loonheffing betalen in Nederland worden niet meegenomen, het kan dan gaan om de expat die voor een buitenlands bedrijf werkt (en in het buitenland belasting betaalt) en tijdelijk in Nederland is of het kan gaan om een zwartwerkende internationale werknemer. Daarnaast is niet van alle internationale werknemers bekend waar ze wonen in Nederland. RNI-geregistreerden geven bijvoorbeeld vaak het (permanente) adres in het buitenland op, in plaats van het tijdelijke woonadres in Nederland.

De informatie uit de monitor vormt de basis voor dit onderzoek. Daarnaast zijn aanvullend enquêtes uitgezet, gesprekken gevoerd met uitzendbureaus en is een werksessie georganiseerd. Deze hebben tot doel gehad om ten eerste de hierboven beschreven witte vlekken (deels) in te vullen en ten tweede om kwalitatieve onderwerpen te belichten. Het gaat dan om wensen en behoeften van internationale werknemers op het gebied van de woningmarkt en integratie in de Nederlandse samenleving. De monitor bevat daarover geen informatie.

Enquête onder bedrijven

Via verschillende werkgeversorganisaties (waaronder LWV, LLTB en MKB Limburg), Holland Expat Center South, gemeenten en de provincie Limburg is een vragenlijst onder Limburgse bedrijven verspreid. De vragenlijst is in de periode 1 februari – 20 maart opengesteld en door 154 bedrijven ingevuld. Onbekend is naar hoeveel bedrijven de uitnodiging om deel te nemen exact is gestuurd. We zien variatie in de typen bedrijven die de enquête hebben ingevuld, zowel qua vestigingslocatie als sector, aantal werknemers en opleidingsniveau van de werknemers. In Bijlage I staan de kenmerken van de respondenten verder uitgewerkt. In bijlage II is de volledige vragenlijst opgenomen.

Enquête onder internationale werknemers werkzaam of woonachtig in Limburg

Via diverse online kanalen en via enkele Limburgse bedrijven is daarnaast een enquête onder internationale werknemers, werkzaam of woonachtig in Limburg, verspreid. Het betrof een Engelstalige en Poolstalige vragenlijst met als doel meer inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van internationale werknemers op het gebied van wonen en integreren in de Nederlandse samenleving. Omdat vanuit de opdrachtgevers specifieke interesse is in de groep arbeidsmigranten in Limburg, en arbeidsmigranten vaak uit Polen komen, is de enquête ook in het Pools uitgezet en verspreid in verschillende netwerken voor Poolse werknemers. In totaal hebben 155 mensen de enquête ingevuld. Ook in deze enquête zien we een evenwichtige verdeling tussen de woon- en werkregio's van de respondenten. Verreweg de meeste respondenten hebben de Poolse nationaliteit (93 van de 155). De Engelstalige versie van de vragenlijst is opgenomen in bijlage III.

Representativiteit enquêtes

De enquête onder bedrijven in Limburg heeft 154 respondenten, de enquête onder werknemers 155. In Limburg werkten in 2018 ruim 75.000 internationale werknemers, dit betekent dat de werknemers-enquête 0,2 procent van de internationale werknemers heeft bereikt. Voor de werkgevers-enquête is het percentage dat bereikt is niet exact te bepalen: onbekend is naar hoeveel bedrijven de uitnodiging om deel te nemen exact is gestuurd, en ook het aantal bedrijven in Limburg dat werkt met internationale werknemers is niet bekend. Het percentage werkgevers dat is bereikt zal wel hoger liggen dan 0,2 procent. De representativiteit van de enquête is daarmee laag, en de resultaten kunnen dan ook niet zomaar als absolute waarheid worden aangenomen. Met enkele kanttekeningen zijn de resultaten wel richtinggevend te gebruiken.

De verschillende subregio's in Limburg, verschillende opleidingsniveaus van internationale werknemers, verschillende classificaties van bedrijfsomvang en verschillende sectoren zijn vertegenwoordigd in de enquête. Dit betekent dat de enquête een goede afspiegeling is van de variëteit aan werkgevers en internationale werknemers in Limburg. Idealiter zouden we de enquêteresultaten uitsplitsen naar subgroepen in de enquête (het gaat dan om de genoemde aspecten subregio, opleidingsniveau, bedrijfsomvang en sectoren), om de verschillen te laten zien. Dit is vanwege de respons niet mogelijk gebleken. Als we bijvoorbeeld kijken naar hoe antwoorden op vragen verschillen tussen internationale bedrijven in Noord-, Midden- en Zuid-Limburg dan is er sprake van circa 30 respondenten per groep. De enquêteresultaten die we laten zien in dit rapport gaan daarom altijd over de volledige groep respondenten: zowel hoog- als

laagopgeleide werknemers in verschillende sectoren en verschillende regio's in Limburg.

In combinatie met de informatie uit de 'monitor internationale werknemers', de werksessie en de belronde (zie onder) zijn de enquêtes wel waardevol. Voor beschrijvende statistieken over de doelgroep internationale werknemers gaan we uit van de informatie uit de monitor (de respons op de enquête is te laag om betrouwbaar te zijn op dit gebied). De enquête gebruiken we voor het 'verhaal' achter de cijfers en vult aan op de onderwerpen waar de monitor geen zicht op geeft, zoals een inkijk in de toekomst en het welbevinden van internationale werknemers in Limburg. De resultaten uit de enquête zijn getoetst en 'ingekleurd' in de werksessie, waar resultaten uit de enquête in belangrijke mate zijn onderschreven.

In het rapport laten we de resultaten uit de enquête zien, waar mogelijk en interessant uitgesplitst naar verschillende subgroepen. We nuanceren de resultaten met inzichten uit de overige informatiebronnen uit het onderzoek. Waar uitsplitsingen naar verschillende groepen interessante patronen laten zien, die ook worden onderschreven in andere informatiebronnen, laten we deze uitsplitsingen zien.

Werksessie

Om te verdiepen op de resultaten uit de monitor 'internationale werknemers' en de enquête is een werksessie georganiseerd. In de werksessie zijn resultaten uit de monitor en enquête gepresenteerd, getoetst en bediscussieerd. Bij de werksessie was de begeleidingsgroep¹ van het onderzoek aanwezig en 18 vertegenwoordigers uit de regio: 8 werkgevers, een huisvester, het Expat Center Maastricht Region en 8 gemeenten.

Belronde

Tijdens uitvoering van het onderzoek bleek dat een groot aantal internationale werknemers werkzaam is bij een uitzendbureau. De monitorrapportages geven beperkt inzicht in deze groep; zij staan namelijk veelal ingeschreven als werkend in de uitzendbranche met als werklocatie het vestigingsadres van het uitzendbureau. Om meer inzicht te krijgen in deze groep werknemers (in welke sector werken zijn, en waar werken zij?) hebben we zes uitzendbureaus in Limburg telefonisch benaderd en gesproken.

¹ Bestaande uit vertegenwoordigers vanuit de provincie Limburg, de regio's Noord-, Midden- en Zuid-Limburg, de LLTB, LWV en MKB Limburg.

Drie rapportages

De onderzoeksresultaten zijn weergegeven in drie rapportages. Twee monitorrapportages met feiten en cijfers over de internationale werknemers in de provincie Limburg en de regio Zuid-Limburg, en de voorliggende verdiepende rapportage over arbeidsmarkt, woningmarkt en integratie.

De twee monitorrapportages zijn meegeleverd als bijlage bij dit rapport. Een van de monitorrapportages bevat informatie over de internationale werknemers in de provincie Limburg. Daarnaast is op verzoek van de Zuid-Limburgse gemeenten een aanvullende rapportage voor Zuid-Limburg opgesteld, gefinancierd door ESZL. De monitorrapportages zijn volledig gebaseerd op CBS Microdata en bevatten dus feitelijke informatie, al is deze niet altijd volledig. In voorliggende rapportage is verder verdiept op internationale werknemers op de arbeidsmarkt en de woningmarkt en zijn eventuele 'gaten' in de monitorrapportage(s) zoveel mogelijk aangevuld. Ook wordt het onderwerp integratie besproken.

Leeswijzer

In de hoofdstukken hierna gaan we achtereenvolgens in op internationale werknemers op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 2) en de woningmarkt (hoofdstuk 3). Het rapport sluit af met hoofdstuk 4, dat de conclusies op de verschillende onderdelen presenteert.

2. Arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag wat het belang is van de internationale werknemers binnen de Limburgse arbeidsmarkt. Dat doen we door eerst dieper in te gaan op de huidige situatie op de Limburgse arbeidsmarkt. We laten zien in welke sectoren de druk op de arbeidsmarkt hoog is en vergelijken dit met de sectoren waar internationale werknemers in Limburg werken. We vullen dit aan met enquêteresultaten waarin we werkgevers gevraagd hebben waarom zij met internationale werknemers werken. Ten slotte kijken we hoe internationale werknemers in Limburg integreren binnen bedrijven.

2.1 Internationale werknemers op de arbeidsmarkt

Het belang van internationale werknemers op de Limburgse arbeidsmarkt

De ontwikkeling van het aantal internationale werknemers in Limburg verloopt grotendeels gelijk aan de ontwikkeling van het aantal vacatures in de provincie: als het beter gaat met de economie zijn er meer vacatures en meer arbeidskrachten nodig. Op dat moment komen er ook meer internationale werknemers naar Limburg. In jaren waar het aantal openstaande vacatures afneemt, neemt het aantal internationale werknemers ook af. We zien dat dit verband sterker is voor de groep arbeidsmigranten dan voor de groep internationale kenniswerkers. De data uit de 'monitor internationale werknemers' toont aan dat de ontwikkeling van deze laatste groep minder aan economische schommelingen onderhevig is, maar ook in de ontwikkeling van het aantal kenniswerkers zien we een dip in de economisch mindere jaren (2012, 2013). Het lijkt er dus op dat internationale werknemers vooral naar Limburg komen als zij ook nodig zijn op de arbeidsmarkt.

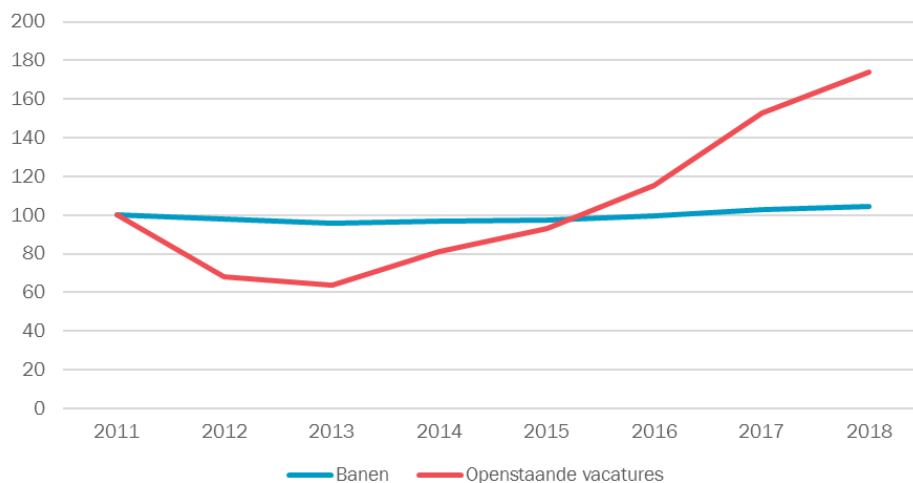
Van verdringing op de arbeidsmarkt lijkt niet of nauwelijks sprake. Werkgevers geven aan internationale werknemers aan te nemen, omdat zij geen Nederlandse werknemers met de juiste vaardigheden, of helemaal geen Nederlandse werknemers kunnen vinden. Daarnaast zien we dat, ondanks de omvangrijke toename van het aantal internationale arbeidsmigranten en kenniswerkers in Limburg sinds 2010, de vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per 1.000 banen) nog steeds toeneemt. Ten slotte zien we ten opzichte van 2011 juist een lichte daling van het aantal kenniswerkers in Limburg. Tussen 2017 en 2018 is het aantal ook gedaald, terwijl werkgevers juist aangeven niet minder internationale werknemers nodig te hebben.

De volgende paragrafen laten stapsgewijs zien hoe wij tot bovenstaande conclusie zijn gekomen.

De Limburgse arbeidsmarkt

Het aantal banen in Limburg is in de periode 2011 en 2018 gestegen met circa 0,6 procent per jaar. Het aantal openstaande vacatures heeft daarentegen een veel grotere ontwikkeling doorgemaakt en steeg met bijna 8,2 procent per jaar. De druk op de Limburgse arbeidsmarkt neemt toe: in 2011 stonden er 17 vacatures open per duizend banen, in 2018 is dit gestegen naar 28. In figuur 2.1 is de ontwikkeling van het aantal banen en openstaande vacatures in Limburg weergegeven voor de periode 2011-2018.

Figuur 2-1: Ontwikkeling aantal banen en aantal openstaande vacatures in de provincie Limburg (geïndexeerd naar basisjaar 2011)



Bron: CBS

De provincie Limburg is hierin niet uniek; dit beeld zien we ook terug als we naar Nederland als geheel kijken. In Nederland is de druk op de arbeidsmarkt zelfs licht hoger dan in Limburg: in 2018 stonden in Nederland 30 vacatures open per duizend banen.

Om de druk op de arbeidsmarkt te meten wordt doorgaans gekeken naar de vacaturegraad: het aantal openstaande vacatures per duizend banen. Een hogere vacaturegraad betekent meer druk op de arbeidsmarkt, omdat de vraag naar personeel hoger is. In Limburg is de vacaturegraad het hoogst in de sectoren informatie en communicatie, bouwnijverheid, horeca en specialistische zakelijke diensten. Ook hierin wijkt Limburg niet af van Nederland als geheel, waar dezelfde sectoren bovenaan staan. Sinds 2011 is de vacaturegraad in alle sectoren in Limburg toegenomen.

Figuur 2-2: Vacaturegraad Limburg naar sector, december 2018²



Bron: CBS

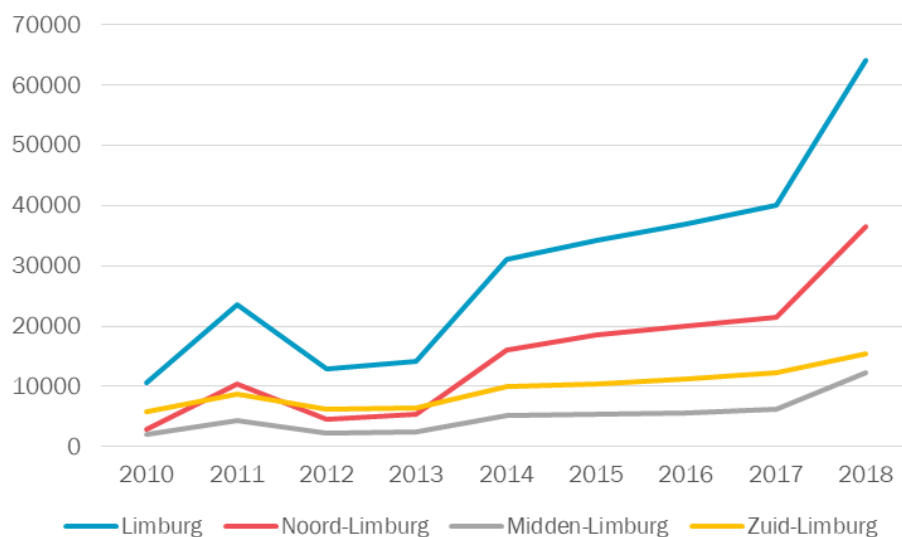
* De vacaturegraad in de sector Energievoorziening lijkt erg hoog, echter wordt dit waarschijnlijk vertekend door de lage aantallen banen en vacatures, in combinatie met afrondingen van het CBS. De vacaturegraad in de sector energievoorziening is waarschijnlijk lager dan in deze grafiek aangegeven. Dit speelt vermoedelijk ook (in mindere mate) in de sector waterbedrijven en afvalbeheer.

Arbeidsmigranten

Het aantal arbeidsmigranten werkzaam in Limburg is sinds 2011 meer dan verdubbeld, met een gemiddelde jaarlijkse groei van 15 procent. Onderstaand figuur laat de ontwikkeling van het aantal arbeidsmigranten in Noord-, Midden- en Zuid-Limburg zien. In Noord-Limburg is het aantal arbeidsmigranten het hoogst, en is het aantal ook het snelst gegroeid, een gemiddelde jaarlijkse groei van 20 procent in de periode 2011-2018. In Midden-Limburg was de gemiddelde groei in deze periode 15 procent en in Zuid-Limburg 8 procent.

² De grafiek betreft de vacaturegraad voor Limburg in december 2018. In enkele sectoren is sprake van een hoogseizoen buiten december, wat een hogere vacaturegraad kan betekenen.

Figuur 2-3: Ontwikkeling aantal arbeidsmigranten Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Aandachtspunt werknemers in de uitzendbranche

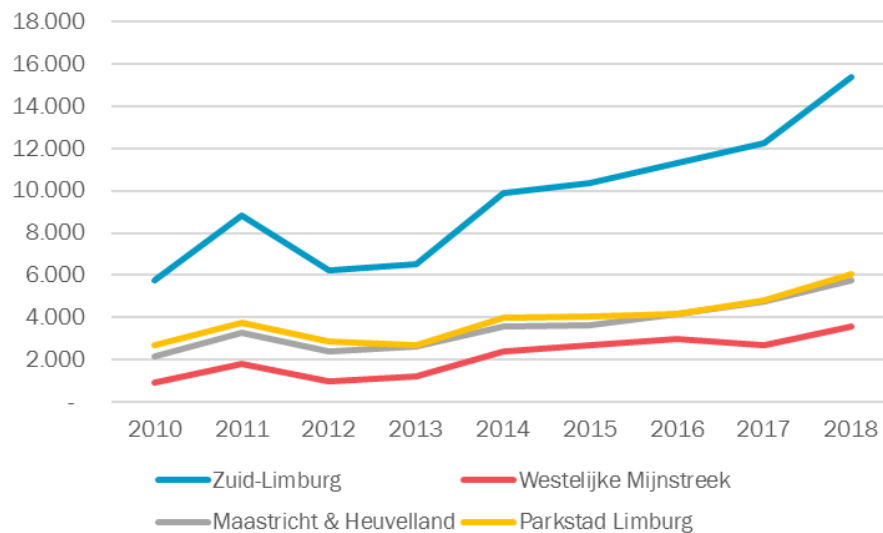
In Noord-Limburg staat het hoofdkantoor van een landelijk uitzendbureau dat mogelijk de cijfers vertekent. Het is namelijk mogelijk dat alle internationale werknemers werkzaam via het uitzendbureau staan geregistreerd in Noord-Limburg, ook als zij buiten de regio Noord-Limburg werkzaam zijn. We hebben contact gehad met het betreffende uitzendbureau over de aantallen daadwerkelijk werkzaam in Noord-Limburg. Zij konden ons helaas niet het exacte aantal internationale werknemers geven dat zij in dienst hebben en wat de werklocatie is van de werknemers.

Op basis van een schatting gaven zij aan dat op het moment 5.000 internationale werknemers in Nederland werkt, waarvan 2.000 in Limburg. Dit zou betekenen dat het aantal internationale werknemers in Noord-Limburg in onze data overschat is met 3.000. Deze redenatie is echter niet volledig, aangezien de monitor cijfers bevat van een heel jaar, en de schatting van het uitzendbureau een momentopname is. Aangezien internationale werknemers vaak voor kortere periodes werken kunnen we de momentopname van 3.000 niet zomaar overnemen voor het hele jaar. Om onnauwkeurigheden te voorkomen hanteren we in dit hoofdstuk daarom de cijfers uit de 'monitor internationale werknemers'. In de verdieping woningmarkt wordt wel een correctie uitgevoerd om het huisvestingsvraagstuk zo accuraat mogelijk weer te geven.

Binnen Zuid-Limburg zien we weinig verschil in ontwikkeling tussen de drie subregio's. In de Westelijke Mijnstreek groeide het aantal werkzame arbeidsmigranten het snelst, met 10 procent per jaar in de periode 2011-2018. In

Maastricht & Heuvelland en Parkstad Limburg was de groei 8,5 en 7 procent per jaar respectievelijk.

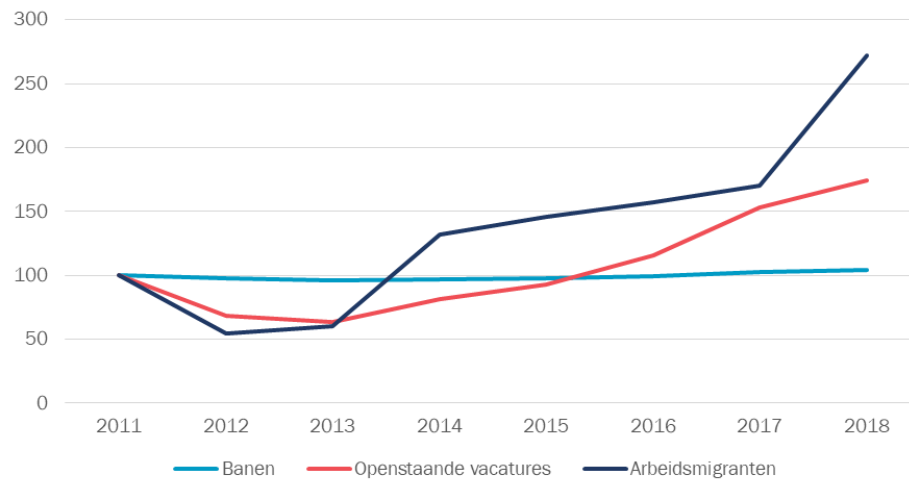
Figuur 2-4: Ontwikkeling arbeidsmigranten subregio's Zuid-Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

De groei in arbeidsmigranten in een regio volgt de ontwikkeling van het aantal openstaande vacatures in de regio. Onderstaand figuur illustreert dit door de ontwikkeling in het aantal arbeidsmigranten in Limburg af te zetten tegen de ontwikkeling in het aantal banen en openstaande vacatures. De correlatie tussen het aantal arbeidsmigranten en het aantal openstaande vacatures wordt ook bevestigd door de econometrische analyse die wij hebben uitgevoerd voor het opstellen van ons prognosemodel arbeidsmigranten (zie verderop in dit hoofdstuk voor details). Dit wijst erop dat arbeidsmigranten vooral naar Limburg komen als er een tekort aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt is.

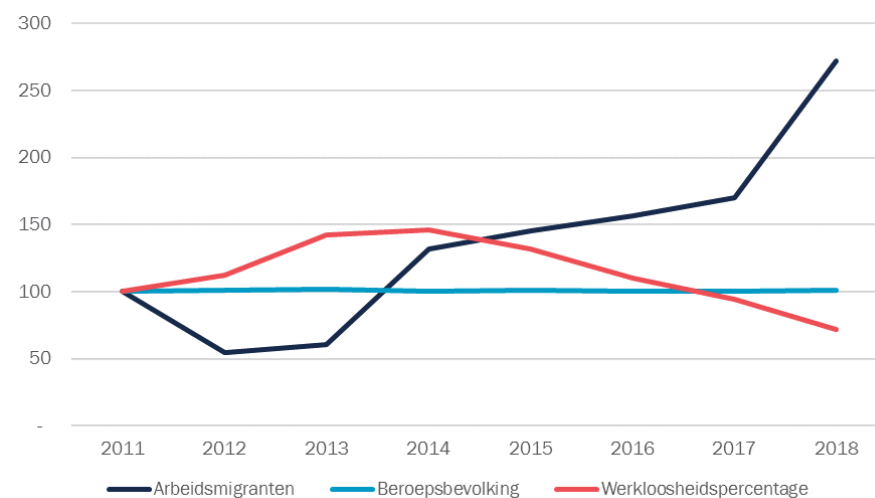
Figuur 2-5: Ontwikkeling banen, vacatures en arbeidsmigranten in Limburg (geïndexeerd naar basisjaar 2011)



Bron: CBS en Decisio, op basis van CBS Microdata

Dit beeld wordt ook bevestigd door de ontwikkeling van de beroepsbevolking en het werkloosheidspercentage in dezelfde periode. De beroepsbevolking is stabiel gebleven en het werkloosheidspercentage is gedaald. In jaren van hoge werkloosheid zien we het aantal arbeidsmigranten in Limburg juist dalen. Als het werkloosheidspercentage daalt, stijgt het aantal arbeidsmigranten. Ook dit wijst erop dat arbeidsmigranten vooral naar Limburg komen als er een tekort aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt is.

Figuur 2-6: Ontwikkeling beroepsbevolking, werkloosheidspercentage en arbeidsmigranten in Limburg (geïndexeerd naar basisjaar 2011)



Bron: CBS en Decisio, op basis van CBS Microdata

De meeste arbeidsmigranten in Limburg zijn werkzaam in de sector ‘verhuur en overige zakelijke dienstverlening’, dit zijn echter vrijwel alleen werknemers werkzaam via een uitzendbureau. Zij kunnen dus prima in andere sectoren werkzaam zijn, maar worden in de CBS Microdata geregistreerd in de uitzendbranche.

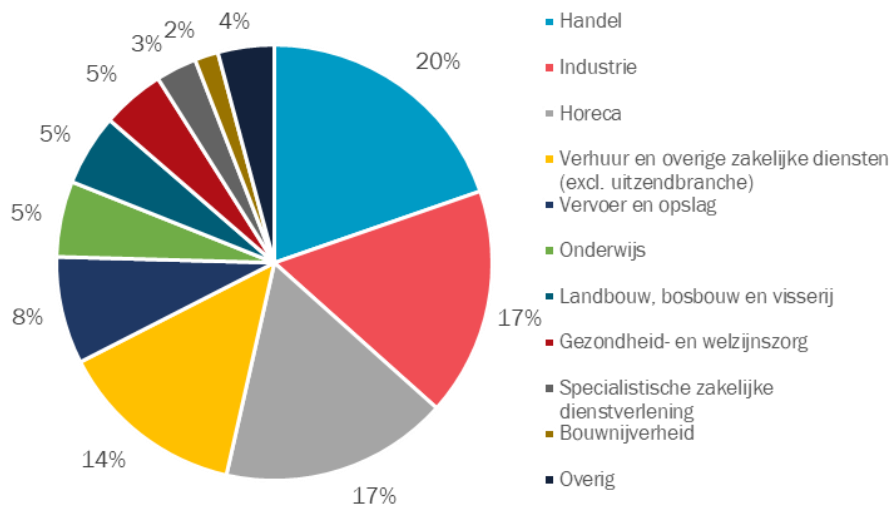
Internationale werknemers via een uitzendbureau

In provincie Limburg werken 37.500 arbeidsmigranten in de uitzendbranche. We hebben zes telefonische interviews gehouden met uitzendbureaus in de provincie Limburg. Daaruit ontstaat het beeld dat het grootste deel van de arbeidsmigranten werkzaam via een uitzendbureau, werkzaam is in de sectoren landbouw en logistiek. Ook productie en logistiek binnen de landbouwsector is genoemd. Exacte aantallen konden zij ons niet geven, dus een precieze duiding van deze groep in Limburg is niet mogelijk gebleken. Wel blijkt uit onderzoek uitgevoerd in opdracht van de ABU en NBBU³ dat in Nederland minstens 43 procent van de internationale uitzendkrachten in de land- en tuinbouwsector werkt. Dit onderschrijft het beeld dat in Limburg het aantal uitzendkrachten in de land- en tuinbouwsector omvangrijk is. Volgens hetzelfde onderzoek werkt 32 procent van de uitzendkrachten in Nederland in de logistieke sector. Als dit ook voor Limburg geldt, wat aannemelijk lijkt vanuit onze belronde, zijn de meeste arbeidsmigranten in de uitzendsector werkzaam in de logistiek of de land- en tuinbouw.

Als we arbeidsmigranten in de uitzendbranche buiten beschouwing laten, zijn de meest voorkomende sectoren handel, industrie en horeca. Voorgaande duiding van de werknemers in de uitzendsector laat zien dat onderstaand aandeel in de sectoren ‘vervoer en opslag’, en ‘landbouw, bosbouw en visserij’ waarschijnlijk een onderschatting is.

³ Bron: ABU en NBBU (2017) Factsheet flexmigranten in Nederland.
<https://www.nbbu.nl/uploads/2017/03/Flexmigrantenonderzoek-eindversie.pdf>

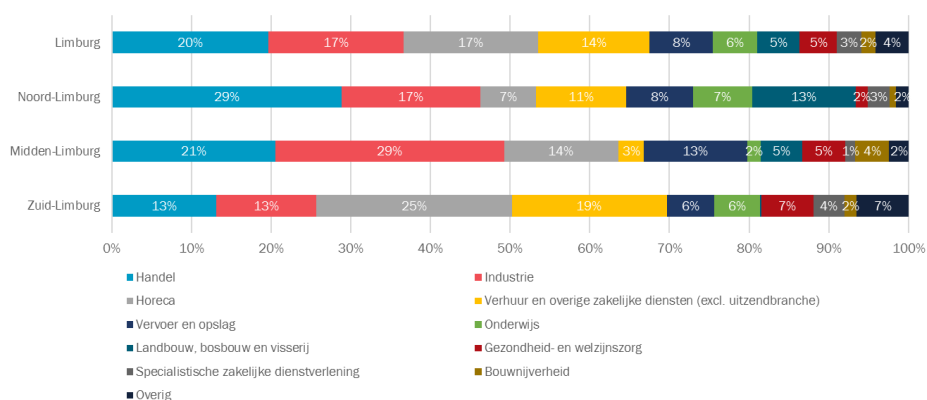
Figuur 2-7: Werksectoren arbeidsmigranten Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Per regio in Limburg verschillen de bedrijfssectoren van arbeidsmigranten. Zo springt in Noord-Limburg de sector landbouw, bosbouw en visserij er uit. In Midden-Limburg werkt circa een derde van de arbeidsmigranten in de sector industrie, daarnaast valt op dat arbeidsmigranten vaak in de sector vervoer en opslag werken. In Zuid-Limburg zijn arbeidsmigranten in de sector vervoer en overige zakelijke diensten sterk vertegenwoordigd.

Figuur 2-8: Werksectoren internationale arbeidsmigranten in Limburg

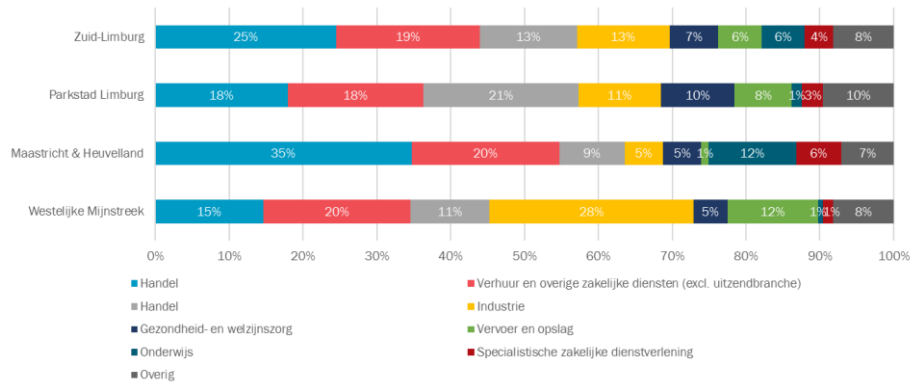


Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Binnen Zuid-Limburg valt op dat in Maastricht & Heuvelland de sectoren handel en onderwijs sterker vertegenwoordigd zijn dan in de rest van Zuid-Limburg. In

Parkstad Limburg is de sector handel groot en in de Westelijke Mijnstreek werken veel internationale arbeidsmigranten in de sector industrie.

Figuur 2-9: Werksectoren internationale arbeidsmigranten in Zuid-Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Prognose ontwikkeling arbeidsmigranten

Het aantal arbeidsmigranten in Limburg is tussen 2011 en 2018 meer dan verdubbeld. Dit roept de vraag op of deze ontwikkeling zich in de toekomst door gaat zetten. Op basis van de historische economische ontwikkeling en de ontwikkeling in het aantal arbeidsmigranten zijn prognoses opgesteld van de te verwachten ontwikkeling tot aan 2030. De gebruikte methodiek staat kort beschreven in onderstaand kader.

Prognosemethodiek ontwikkeling arbeidsmigranten

Voor de prognoses van deze doelgroep maken we gebruik van de methodiek die door Decisio is ontwikkeld in opdracht van de ministeries van EZK en OCW. Voor het opstellen van de prognose kijken we ten eerste naar de daadwerkelijke ontwikkeling van de groep arbeidsmigranten. Middels een multiële regressieanalyse verklaren we de ontwikkeling aan de hand van economische indicatoren, waarbij de regressieanalyse laat zien dat de ontwikkeling in arbeidsmigranten goed kan worden verklaard door de ontwikkeling in het aantal banen en openstaande vacatures in een regio.

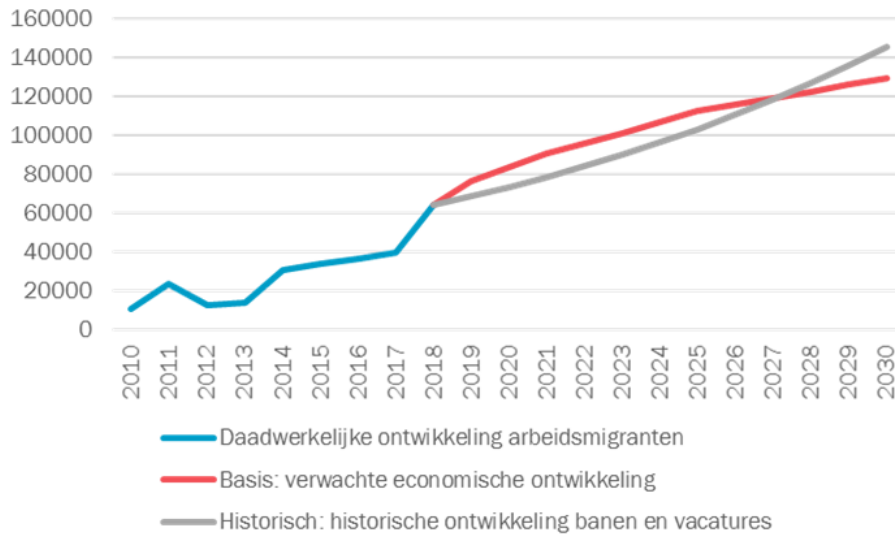
Idealiter stellen we de prognoses voor het aantal arbeidsmigranten op aan de hand van regionale prognoses voor deze twee verklarende variabelen (banen en openstaande vacatures). Echter, zijn regionale prognoses hierover niet beschikbaar, daarom hebben we twee alternatieve scenario's opgesteld.

Het basisscenario is gemaakt aan de hand van een prognose van landelijke, economische ontwikkeling die is vertaald naar de verwachte ontwikkeling in Limburg. (bronnen: de middellangetermijnverkenning en de Welvaart- en Leefomgevingsscenario's van het Centraal Planbureau). Daar in staat dat de economie doorgroeit, maar dat de groei na 2021 wat afvlakt.

Het tweede prognosescenario gebruikt de historische ontwikkeling van het aantal banen en openstaande vacatures en trekt deze door naar de toekomst. De twee scenario's komen wat betreft prognose-aantallen dicht bij elkaar in de buurt (zie figuur 2.9).

Op basis van het prognosemodel verwachten we tussen 2018 en 2030 een groei van 64.000 naar 130.000 -145.000 arbeidsmigranten. Het basisscenario, op basis van de verwachte ontwikkeling van de Limburgse economie, komt daarbij lager uit dan het historische scenario. De afgelopen jaren is de economie zeer sterk gegroeid, het is te verwachten dat deze groei afneemt in de toekomst. Dit is ook de verwachting van het Centraal Planbureau, waar het basisscenario op is gebaseerd.

Figuur 2-10: Prognose ontwikkeling arbeidsmigranten provincie Limburg



Bron: Decisio, historische ontwikkeling op basis van CBS microdata

Bij deze prognose gelden enkele kanttekeningen. Het exacte aantal arbeidsmigranten dat naar Limburg komt laat zich niet voorspellen; bij deze prognose moet daarom een zogenaamde waarschijnlijkheidsbandbreedte worden meegenomen.

De prognose opgesteld op basis van economische trends. Door middel van effectief beleid kan bijgestuurd worden waardoor het daadwerkelijke aantal arbeidsmigranten hoger of lager uitkomt dan de prognose laat zien. Ook economische ontwikkelingen in herkomstlanden van internationale werknemers spelen mee. Uit zowel de werksessie als de enquêteresultaten komt naar voren dat de (positieve) economische ontwikkeling in Polen het aantrekken van Poolse werknemers bemoeilijkt. In onze prognoses gaan we er vanuit dat het aanbod van internationale werknemers groot genoeg blijft.

Ten slotte laat historische data zien dat in tijden van economische recessie het aantal arbeidsmigranten in Limburg (en Nederland) daalt. Mocht in de toekomst zich een nieuwe economische crisis aandienen, dan wijken hoogstwaarschijnlijk de aantallen arbeidsmigranten in deze jaren af van de geprognoseerde aantallen. Wat we echter ook in de historische data terugzien, is dat het aantal arbeidsmigranten in Limburg zich weer herstelt als de crisis voorbij is. De jaren 2012 en 2013 waren jaren van economische krimp in Nederland, in figuur 2-9 is duidelijk te zien dat het aantal arbeidsmigranten in deze jaren ook kromp. In 2014 herstelde de economie zich, en groeide ook het aantal arbeidsmigranten weer. We

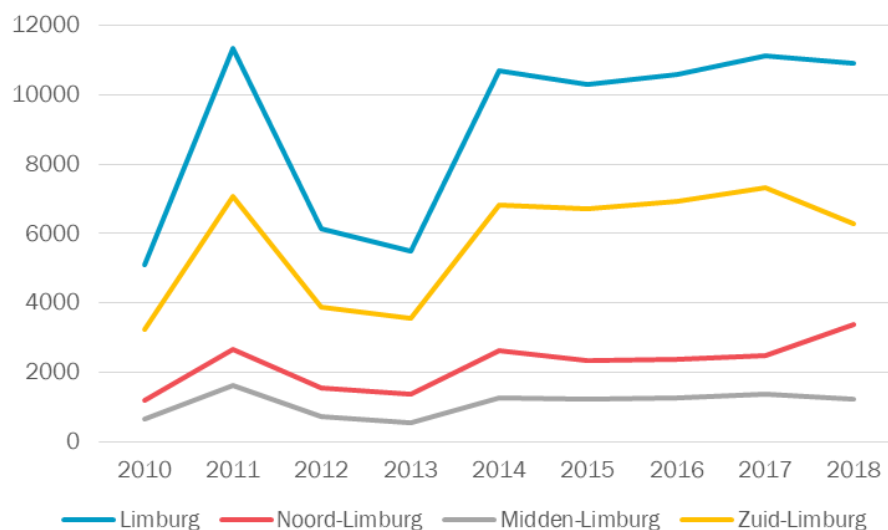
verwachten daarom dat ook bij een toekomstige economische crisis, de trend op de lange termijn zich weer zal herstellen.

Kenniswerkers

Het aantal internationale kenniswerkers werkzaam in Limburg is tussen 2010 en 2018 gegroeid met gemiddeld 10 procent per jaar, meer dan een verdubbeling. Het aantal in 2018 is licht gedaald ten opzichte van 2017. Wat ook betekent dat ten opzichte van het piekjaar 2011 het aantal kenniswerkers in Limburg juist is gedaald met bijna vier procent.

In Zuid-Limburg werken de meeste kenniswerkers⁴, daar zien we ook de grootste daling in kenniswerkers tussen 2017 en 2018. In Noord-Limburg bleef het aantal kenniswerkers stijgen, en in Midden-Limburg zien we ook een lichte daling.

Figuur 2-11: Ontwikkeling kenniswerkers Limburg

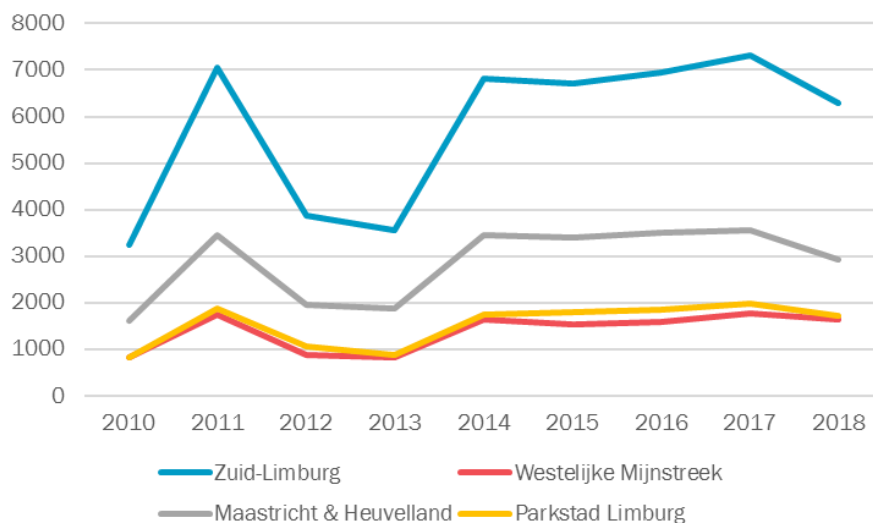


Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

In Zuid-Limburg trekt Maastricht & Heuvelland de meeste kenniswerkers aan, in de Westelijke Mijnstreek en Parkstad Limburg ligt het aantal ongeveer gelijk.

⁴ In regio Parkstad in Zuid-Limburg is de internationale organisatie JFC Brunssum gevestigd. Werknemers van deze organisatie betalen geen Belasting in Nederland en zien we daarom niet terug in onze data. Volgens de website van JFC Brunssum werken daar op het moment 1.500 werknemers. Exacte aantallen zijn bij ons niet bekend, maar naar verwachting heeft een significant deel van hen niet de Nederlandse nationaliteit.

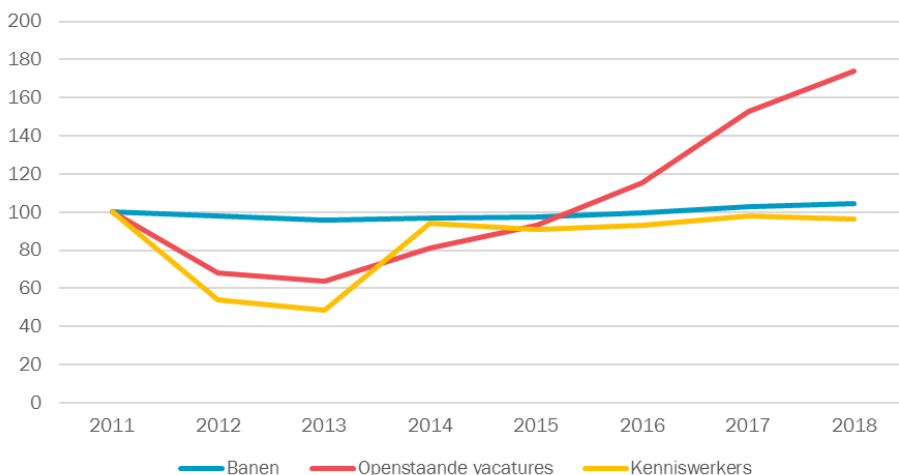
Figuur 2-12: Ontwikkeling kenniswerkers Zuid-Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

De ontwikkeling van het aantal kenniswerkers volgt het aantal openstaande vacatures minder scherp dan het aantal arbeidsmigranten. We zien wel dat het aantal kenniswerkers in de economisch slechte jaren (2012 en 2013) is gedaald en zich daarna weer heeft hersteld. Het aantal kenniswerkers heeft de grote groei van het aantal openstaande vacatures sinds 2014 niet meer gevolgd, maar is stabiel gebleven.

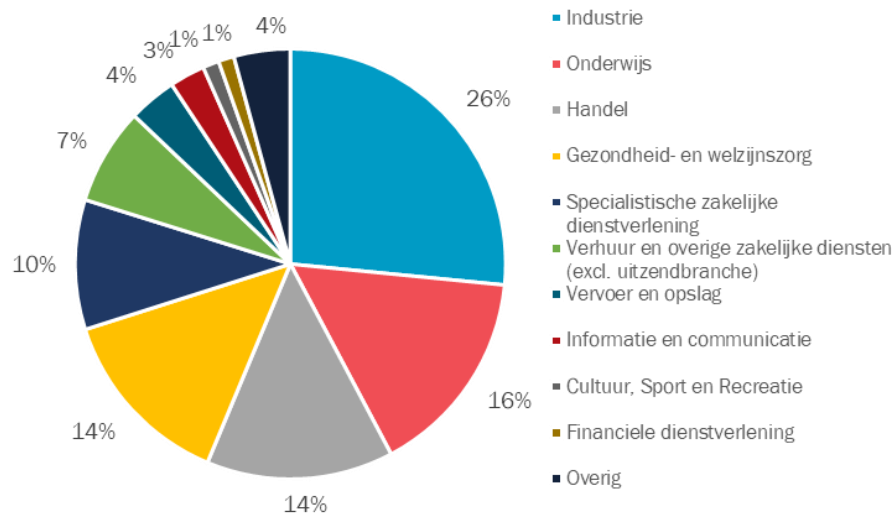
Figuur 2-13: Ontwikkeling banen, vacatures en internationale kenniswerkers in Limburg



Bron: CBS en Decisio, op basis van CBS Microdata

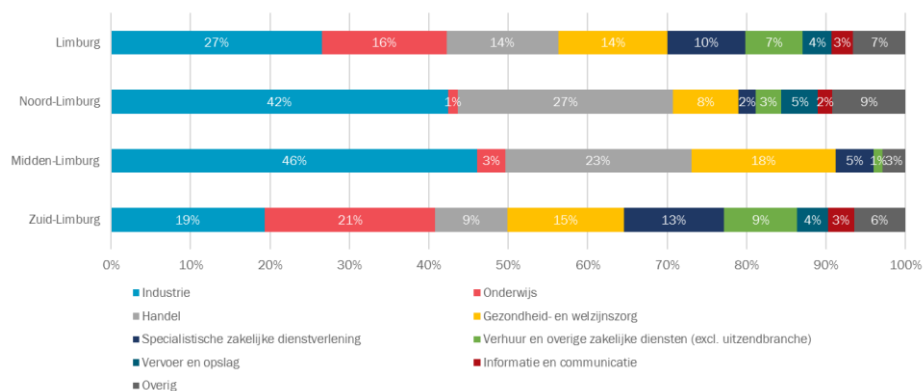
De top drie werksectoren onder kenniswerkers (exclusief kenniswerkers werkzaam bij een uitzendbureau) zijn industrie, onderwijs en handel.

Figuur 2-14: Werksectoren kenniswerkers in Limburg



Binnen Limburg vallen enkele verschillen tussen regio's op. Het aantal internationale kenniswerkers werkzaam in de sector industrie en handel is groot in Noord- en Midden-Limburg, terwijl in Zuid-Limburg relatief veel internationale kenniswerkers werkzaam zijn in het onderwijs of specialistische zakelijke dienstverlening (bijvoorbeeld advocaten, accountantskantoren of management adviesbureaus).

Figuur 2-15: Werksectoren internationale kenniswerkers in Limburg

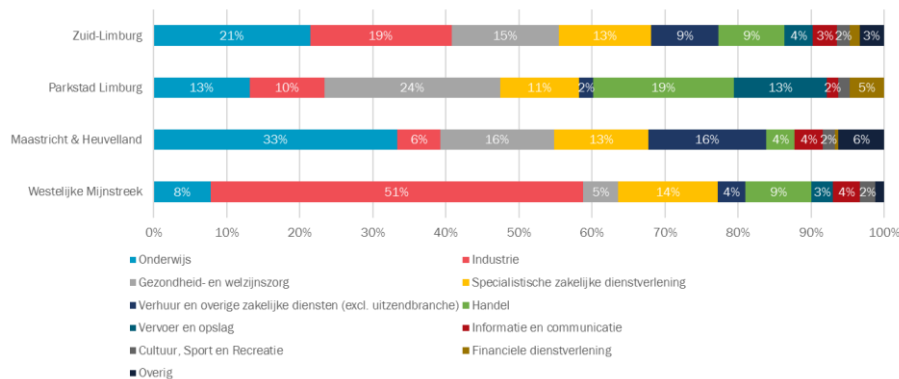


Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Binnen Zuid-Limburg valt direct op dat het aantal internationale kenniswerkers in de Westelijke Mijnstreek sterk geconcentreerd is in de sector industrie. In

Maastricht & Heuvelland springt het onderwijs er uit en in Parkstad Limburg zijn de aandelen gezondheid- en welzijnszorg en handel groot.

Figuur 2-16: Werksectoren internationale kenniswerkers in Zuid-Limburg



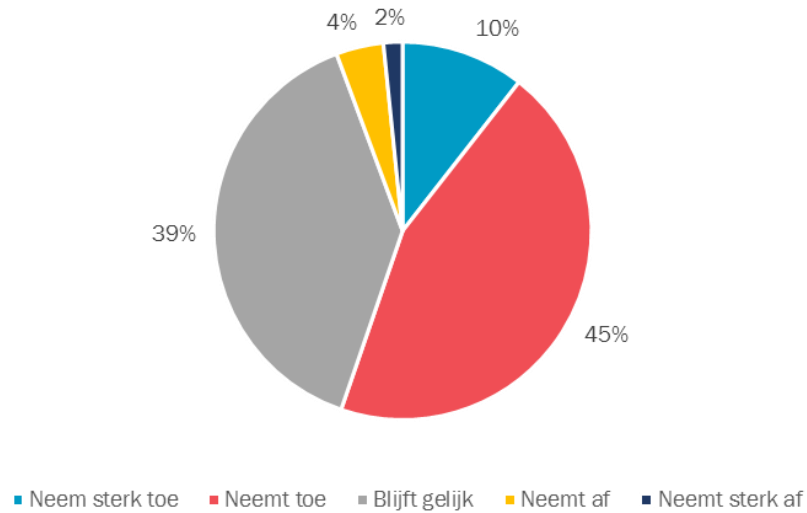
Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Werkgevers

Als onderdeel van deze verdieping is een enquête uitgezet onder werkgevers in Limburg. We hebben onder andere gevraagd of zij internationale werknemers inzetten en gaan inzetten in de toekomst, waarom zij internationale werknemers inzetten en of zij moeite hebben met het vinden van voldoende internationale werknemers.

Het grootste deel van de werkgevers geeft aan dat het aantal internationale werknemers dat zij inzetten in de afgelopen jaren is toegenomen (55 procent) of gelijk is gebleven (39 procent). Slechts 6 procent geeft aan dat het aantal internationale werknemers binnen het bedrijf is afgenomen.

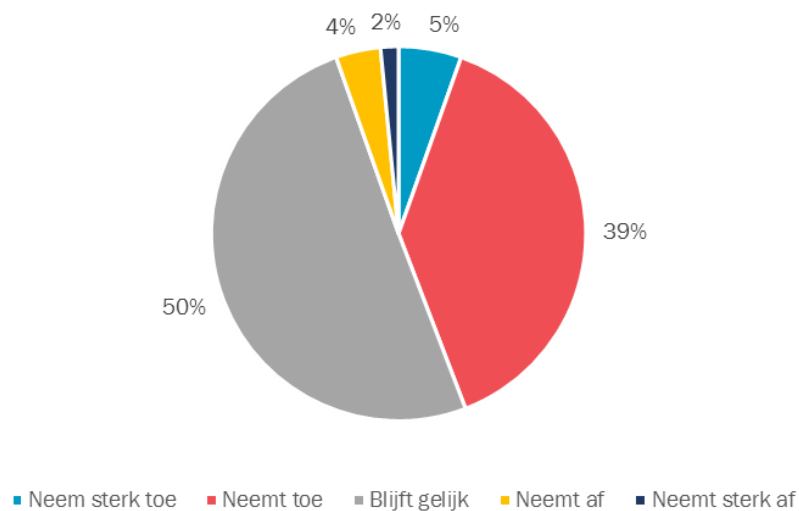
Figuur 2-17: Hoe heeft het aantal internationale werknemers zich de afgelopen 5 jaar ontwikkeld binnen uw organisatie?



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

Op de vraag of het aantal internationale werknemers binnen het bedrijf gaat veranderen in de komende 5 jaar zien we ongeveer dezelfde verdeling. De helft van de respondenten geeft aan dat dit niet gaat veranderen, volgens 44 procent gaat de inzet van internationale werknemers toenemen en slechts 6 procent verwacht een afname.

Figuur 2-18: Verwacht u dat het aantal internationale werknemers binnen uw organisatie de komende 5 jaar toe- of afneemt?

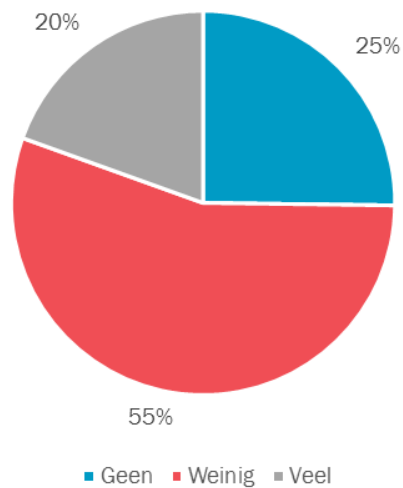


Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

We zien geen regionale verschillen in bovenstaande resultaten. Bedrijven in zowel Noord-, Midden- als Zuid-Limburg zien dezelfde toename en verwachten ook dezelfde toename. Ook zien we geen verschillen tussen bedrijven met internationale werknemers van verschillende opleidingsniveaus. Werkgevers in Limburg verwachten een toename van internationale werknemers van alle niveaus in de komende vijf jaar.

Ondanks de verwachte toename van het aantal internationale werknemers door bedrijven, hebben de meeste bedrijven niet veel moeite om internationale werknemers te vinden, en verwachten de meesten ook niet dat dit moeilijker gaat worden in de toekomst. 20 procent geeft aan veel moeite te hebben om internationale werknemers te vinden, 55 procent weinig en 25 procent heeft geen moeite.

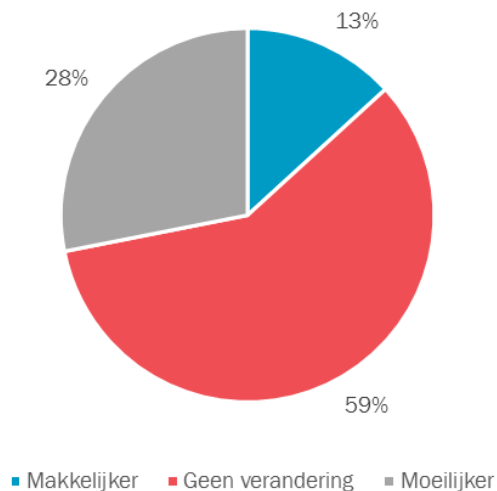
Figuur 2-19: Heeft u moeite internationale werknemers te vinden?



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

De meeste respondenten (58 procent) geven aan dat het de afgelopen 5 jaar niet moeilijker of makkelijker geworden is om internationale werknemers te vinden.

Figuur 2-20: Is het de laatste jaren moeilijker of makkelijker geworden om internationale werknemers te vinden?

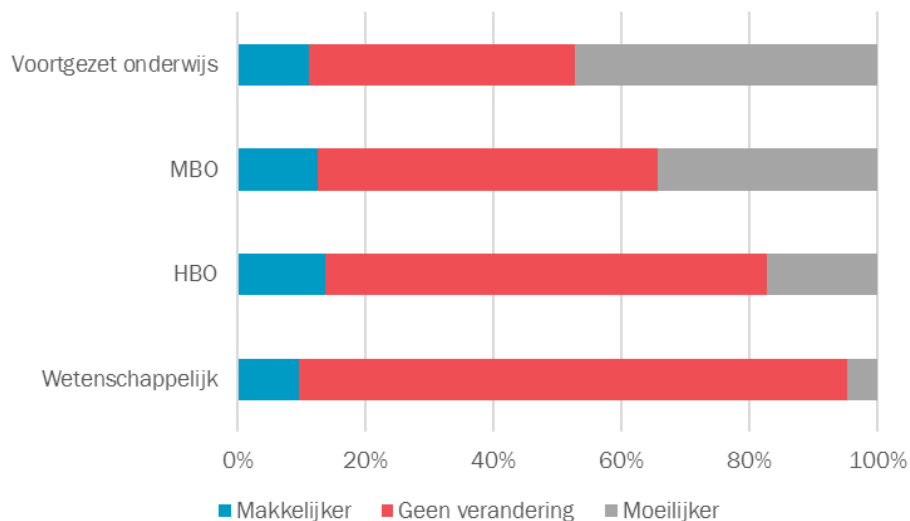


Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

De groep die het moeilijker heeft zien worden (28 procent) is groter dan de groep die het makkelijker heeft zien worden (13 procent), maar uit de resultaten spreekt geen eenduidige richting. In de werksessie kwam hetzelfde beeld naar voren, circa de helft van de deelnemers gaf aan dat er nog genoeg werknemers te vinden zijn voor de Limburgse economie, de andere helft was het met deze stelling oneens.

Vanuit de enquête en werksessie hebben we verschillende redenen opgehaald waarom het makkelijker, dan wel moeilijk is geworden om voldoende internationale werknemers te vinden. De respondenten die aangeven dat het makkelijker is geworden of niet is veranderd geven aan dat door sociale media, naamsbekendheid van het bedrijf of door lokale contacten, internationale werknemers het bedrijf goed weten te vinden. Dit werkt echter niet voor iedereen. De respondenten die het moeilijker zien worden noemen als reden de verbeterde leefomstandigheden in Polen (en daarom lagere relatieve aantrekkelijkheid Nederland) of regelgeving omtrent belastingen en ziektekosten. Maar ook wordt gezegd dat in sommige sectoren het arbeidstekort sowieso groeit, dit is niet anders voor Nederlandse of internationale werknemers. In de enquête geven werkgevers die werken met lager opgeleide internationale werknemers vaker aan dat het moeilijker is geworden dan werkgevers met voornamelijk hoogopgeleide internationale werknemers.

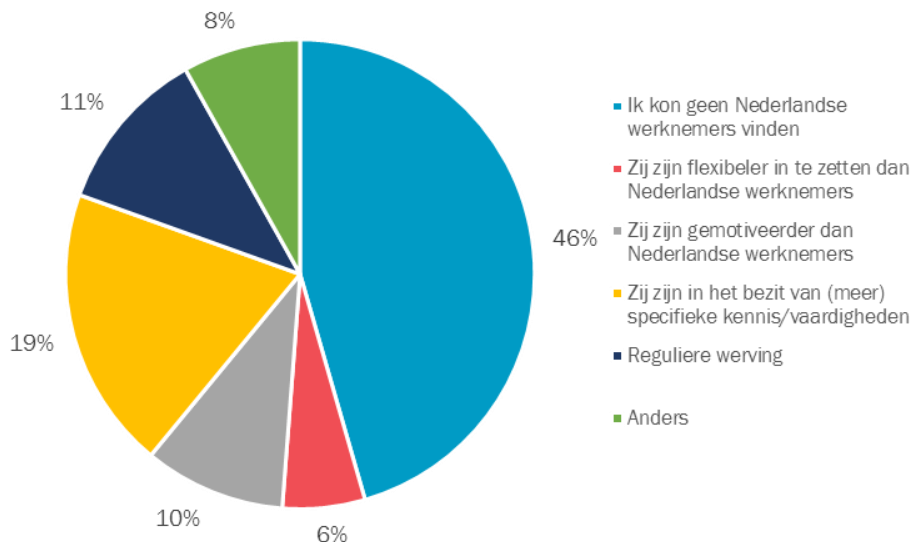
Figuur 2-21: Is het de laatste jaren moeilijker of makkelijker geworden om internationale werknemers te vinden? (uitsplitsing naar opleidingsniveau van internationale werknemers)



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

Ten slotte hebben we gevraagd waarom bedrijven er voor kiezen om met internationale werknemers te werken. Hierop komt overwegend het antwoord dat de bedrijven onvoldoende Nederlandse werknemers kunnen vinden. 19 procent geeft aan dat internationale werknemers worden aangenomen omdat zij in bezit zijn van specifieke vaardigheden die Nederlandse werknemers niet hebben en 46 procent geeft aan dat Nederlandse werknemers helemaal niet zijn te vinden. 65 procent van de respondenten zegt daarmee dat ze internationale werknemers nodig heeft. 10 procent geeft aan liever met internationale werknemers te werken, omdat zij gemotiveerder zijn of flexibeler zijn in te zetten. 11 procent geeft aan dat het aannemen van internationale werknemers vooral toeval is, zij zijn gevonden via reguliere werving. In de werksessie werden dezelfde redenen genoemd: bedrijven werken met internationale werknemers omdat op de Nederlandse arbeidsmarkt tekorten zijn, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Figuur 2-22: Waarom werkt u met internationale werknemers?



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

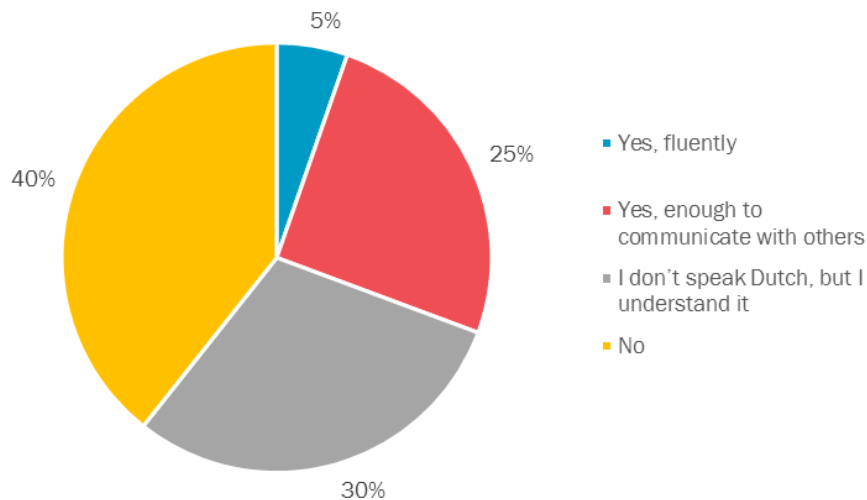
2.2 Internationale werknemers binnen bedrijven

Integratie binnen bedrijven

Communicatieproblemen door het spreken van verschillende talen zouden het inhuren van internationale werknemers in potentie minder efficiënt kunnen maken. Toch lijkt dit in Limburg niet of nauwelijks een probleem, zo blijkt uit de resultaten van de enquête onder Limburgse bedrijven en internationale werknemers.

40 procent van de internationale werknemers geeft aan Nederlands niet te spreken of begrijpen, dit betekent dat 60 procent dat wel doet. Hiervan spreekt 5 procent de taal vloeiend, 25 procent spreekt genoeg Nederlands om te communiceren, en 30 procent spreekt dan wel geen Nederlands, maar kan dit wel begrijpen.

Figuur 2-23: Do you speak Dutch?

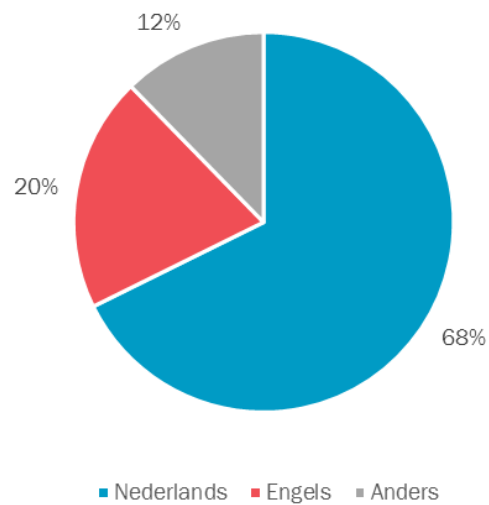


Bron: Enquête uitgezet onder internationale werknemers in Limburg

Binnen bedrijven wordt dan ook overwegend Nederlands gesproken. In 20 procent van de bedrijven is de voertaal Engels en 12 procent geeft aan meerdere voertalen te hebben. Dit is dan met name Engels, Nederlands of Duits, maar ook Pools en Roemeens zijn genoemd.

Dat een bedrijf antwoordt dat de voertaal binnen het bedrijf Nederlands is, betekent niet dat er geen andere talen worden gesproken. Zo geeft 32 procent van de bedrijven waar de voertaal Nederlands is aan dat de gesproken taal per afdeling verschilt. Uit de werksessie kwam daarnaast naar voren dat werkgevers bijvoorbeeld met tweetalige teamleiders werken om communicatie tussen werknemers soepel te laten verlopen.

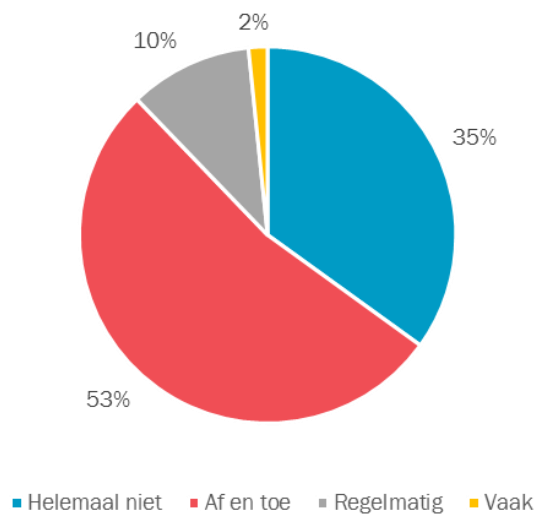
Figuur 2-24: Wat is de voertaal binnen uw bedrijf?



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

Weinig bedrijven geven aan dat er regelmatig communicatieproblemen optreden met internationale werknemers, 12 procent. Ongeveer de helft geeft wel aan dat er af en toe communicatieproblemen optreden en voor ruim een derde is dit helemaal geen probleem.

Figuur 2-25: Zorgt het spreken van verschillende talen voor communicatieproblemen tussen u en uw internationale werknemers?



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

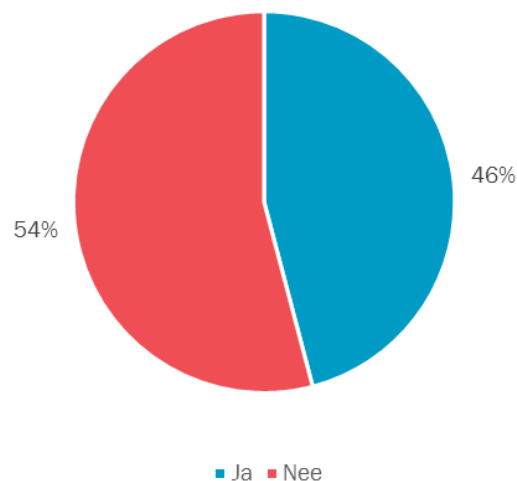
We hebben in de enquête ook gevraagd naar communicatieproblemen tussen werknemers onderling, daar zagen we dezelfde verdeling. Bedrijven die voornamelijk laagopgeleide internationale werknemers in dienst hebben antwoorden vaker dat er communicatieproblemen optreden, zowel tussen werknemers onderling als tussen werknemer en werkgever.

Hulp bij integratie

Communicatie

Communicatieproblemen doen zich op de werkvloer in Limburg dus weinig voor, bijna de helft van de bedrijven geeft dan ook aan dat ze internationale werknemers actief ondersteunen.

Figuur 2-26: Ondersteunt u internationale werknemers bij integratie in de Nederlandse samenleving?

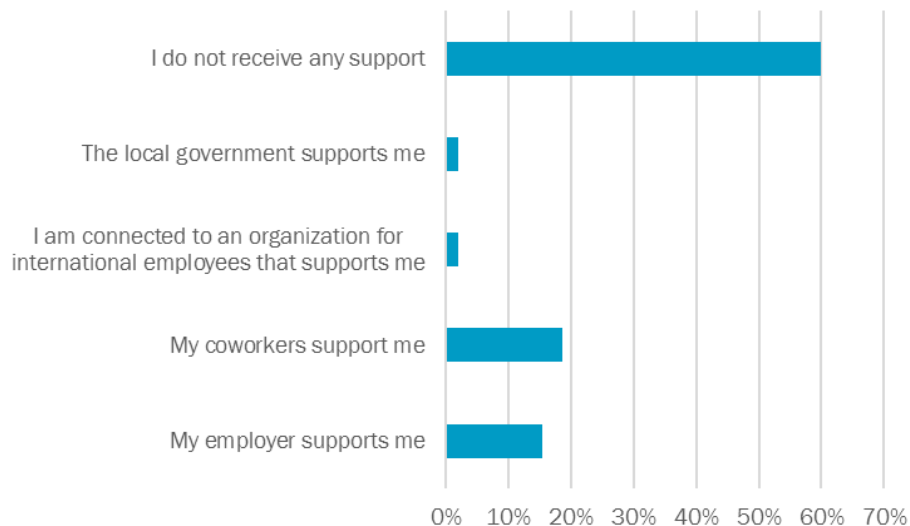


Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

Deze ondersteuning komt meestal in de vorm van een taalcursus. Soms is ook sprake van individuele begeleiding, worden internationale werknemers actief betrokken bij sociale activiteiten en krijgen zij hulp met administratieve zaken.

53 procent van de bedrijven zegt internationale werknemers niet actief te ondersteunen. Dit komt ook overeen met wat de internationale werknemers zelf zeggen. 60 procent geeft aan geen steun te krijgen. 15 procent van hen geeft aan door de werkgever gesteund te worden, en 19 procent wordt door collega's ondersteund.

Figuur 2-27: Does anyone support you when it comes to learning the language and understanding the Dutch culture?



Bron: Enquête uitgezet onder internationale werknemers in Limburg

Huisvesting

Het grootste deel van de werkgevers die arbeidsmigranten of kenniswerkers in dienst heeft, geeft aan dat zij geen huisvesting faciliteren. In de meeste gevallen regelen internationale werknemers zelf hun huisvesting, dit percentage is lager in kleine bedrijven en bedrijven waar de meeste werknemers lager opgeleid zijn. Daarnaast geeft 16 procent van de werkgevers aan dat uitzendbureaus verantwoordelijk zijn voor de huisvesting van internationale werknemers.

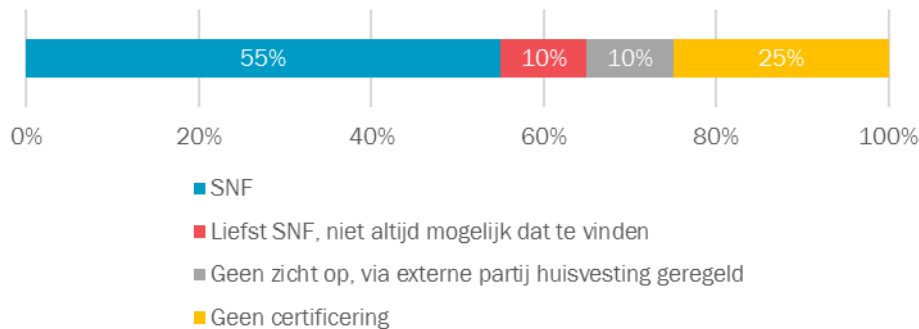
Figuur 2-28: Rol van werkgevers in het huisvesten van internationale werknemers



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

55 procent van de werkgevers die huisvesting regelt voor internationale werknemers geeft aan hiervoor een SNF certificering te hebben. 10 procent geeft aan daarnaar te streven. 10 procent besteedt de huisvesting uit en 25 procent zegt geen certificering te hebben.

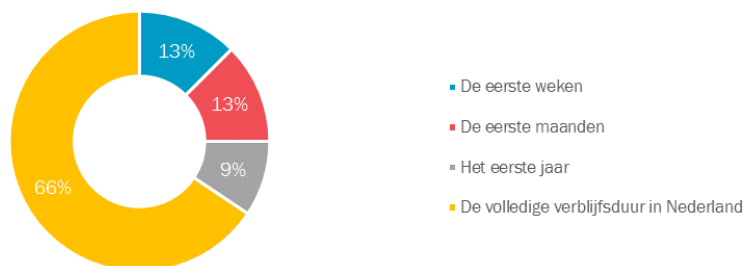
Figuur 2-29: Regelt u huisvesting voor uw internationale werknemers?



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

De werkgevers die zelf huisvesting voor hun internationale werknemers regelen, doen dit in de regel voor de gehele periode dat mensen bij hen werken. Slechts een klein deel helpt haar werknemers alleen de eerste periode 'op weg'. Een deel van de internationale werknemers die alleen de eerste paar maanden of het eerste jaar wordt voorzien door de werkgever, stroomt vermoedelijk vanuit zichzelf door naar andere huisvesting – bijvoorbeeld naar een reguliere woning.

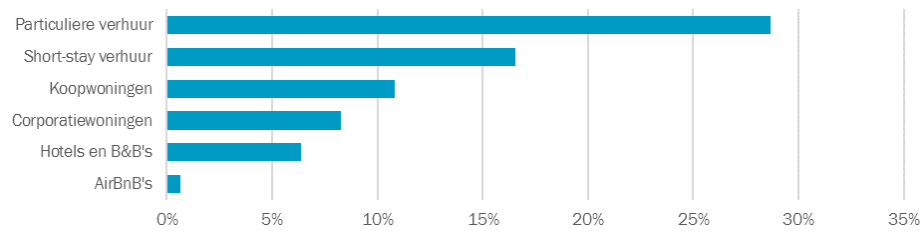
Figuur 2-30: Verblijfsduur in door werkgever georganiseerde huisvesting



Bron: Enquête uitgezet onder Limburgse bedrijven

Wanneer we vervolgens kijken naar de type huisvesting geven werkgevers aan dat hun werknemers voornamelijk in particuliere huur wonen. De koop- en corporatiesector is -logischerwijs- minder vertegenwoordigd.

Figuur 2-31: Voornaamste type accommodatie werknemers volgens werkgevers



Bron: Enquête onder Limburgse werkgevers

Het volgende hoofdstuk gaat in meer detail in op het huisvestingsvraagstuk in provincie Limburg.

3. Woningmarkt: Huisvestingsopgave nu en naar 2030

Met de voorgaande analyses geven we een beeld van de binnen CBS-registraties bekende arbeidsmigranten en kenniswerkers, naar werk- en woonlocatie. Zoals eerder aangegeven schrijft een deel van de internationale werknemers zich niet in bij de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP). Dan gaat het vooral om mensen die kortdurend in Nederland werken en verblijven. Een ander deel van de inschrijvingen betreft een vestigingsadres van de werkgever of uitzender. Daarnaast zijn er mensen die zich niet uitschrijven. De inschatting van de huisvestingsopgave die samenhangt met arbeidsmigratie vraagt dan ook een nadere duiding.

3.1 De actuele huisvestingssituatie

Omvang huisvesting internationale werknemers in Limburg

Er zijn verschillende redenen waarom mensen niet staan ingeschreven. Een van de belangrijkste redenen is dat inschrijving bij een verblijfsduur van minder dan vier maanden niet wettelijk verplicht is. Daarom schrijven met name arbeidsmigranten die seizoensgebonden werk doen – bijvoorbeeld in de landbouw rond het oogstseizoen of bij pieken in de logistiek / distributie rond de feestdagen – zich niet in. Andere redenen om niet in te schrijven zijn bijvoorbeeld gebrek aan informatie dat dit moet of dat het inschrijven soms veel administratieve lasten met zich meebrengt. Ook kan een reden zijn dat het voor huisvesters fiscaal aantrekkelijker is om arbeidsmigranten niet in te laten schrijven – zo worden gemeentelijke lasten omzeild.

Dit samen betekent dat de werkelijke omvang van de groep arbeidsmigranten die in de provincie Limburg woont waarschijnlijk groter is dan in de BRP is vastgelegd. De schattingen omtrent de registratiegraad lopen uiteen.

Wetenschappelijk onderzoek naar registratiegraad arbeidsmigranten

De laatste jaren zijn diverse onderzoeken uitgevoerd naar de registratiegraad onder arbeidsmigranten. Onderzoek van de Universiteit Utrecht (2013) en de Erasmus Universiteit (2014) wijst uit dat binnen de totale populatie arbeidsmigranten in Nederland circa 50 procent zich registreert. De Erasmus Universiteit en het voormalige Nicis Institute (2012) schatten de registratiegraad onder arbeidsmigranten in eerder onderzoek op circa 66 procent. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2013) gaat in een kamerbrief over EU-arbeidsmigratie uit van lagere inschattingen en stelt dat: 'ongeveer 62 procent van de bij het UWV geregistreerde werknemers niet staat ingeschreven'.

Het onderzoek van het Risbo (Onderzoeksinstituut Erasmus Universiteit Rotterdam, 2009) komt uit op een registratiegraad van circa 45 procent. De rekenmethode in dit laatste onderzoek is goed gedocumenteerd en betrouwbaar. Het aandeel **niet-geregistreerden** is daarbij afgeleid uit loongegevens van de Belastingdienst over personen met een nationaliteit uit Midden- en Oost-Europa die **wel loonbelasting afdragen, maar niet in de BRP zijn geregistreerd**. In het vervolg zullen we op basis deze stelregel een inschatting maken voor Limburg. Voor kenniswerkers gebruiken we dezelfde stelregel.

Inschatting huidig aantal in Limburg wonende arbeidsmigranten

We hebben voor een specifiek beeld de rekenmethode van het Risbo toegepast op Limburg. Dat betekent dat we het aantal geregistreerde arbeidsmigranten woonachtig in de provincie hebben aangevuld met het aantal werkende arbeidsmigranten waarvan we niet zeker weten waar ze wonen. In Limburg zijn (in 2018) 64.200 werkende arbeidsmigranten. Van de in de BRP geregistreerde arbeidsmigranten die in Limburg wonen, werken er circa 13.600 binnen de provincie. Vervolgens weten we zeker dat 9.000 arbeidsmigranten wel in Limburg werken, maar dat zij buiten de provincie wonen (ze staan elders geregistreerd als wonende). 3.200 arbeidsmigranten wonen in België of Duitsland. Van 38.400 arbeidsmigranten hebben we geen woonlocatie.

Dit zou, volgens de benadering van het Risbo, betekenen dat er 38.400 niet-geregistreerde arbeidsmigranten in Limburg wonen en werken. Vanuit gesprekken met Limburgse uitzendbureaus weten we echter dat er nog minstens 3.500 arbeidsmigranten officieel in Limburg werken (voor het merendeel kortdurend), maar daadwerkelijk elders in Nederland op de vloer staan (zie hoofdstuk methodiek voor toelichting). Daarom passen we een correctie toe op het aantal werkenden.

Daarmee komen we uit op 58.300 geregistreerde en niet-geregistreerde arbeidsmigranten die in de provincie wonen. Dit zou een (relatief lage) registratiegraad van 40% betekenen.

Figuur 3-1: Schematische weergave aantal wonende arbeidsmigranten in Limburg



Bron: Companen, op basis van CBS Microdata

Case: registratie Horst aan de Maas

De Radboud Universiteit Nijmegen heeft in 2019 onderzoek gedaan naar het aantal geregistreerde en niet-geregistreerde arbeidsmigranten in gemeente Horst aan de Maas⁵. We hebben daarom een extra check op onze rekenmethode kunnen uitvoeren, door de aantallen te vergelijken⁶. De Radboud Universiteit komt op een aantal arbeidsmigranten in Horst aan de Maas tussen de 3.500 en 5.500. Via onze berekening komen wij op een schatting van 4.300 arbeidsmigranten woonachtig in Horst aan de Maas, waarvan 1.350 geregistreerd en een schatting van 3.950 niet geregistreerd.

Het is aannemelijk dat ook een deel van de niet-geregistreerde arbeidsmigranten elders dan in Limburg woont. Daarom werken we hierna een alternatieve berekening uit waarbij we bij de niet-geregistreerde arbeidsmigranten van dezelfde pendelgetallen uitgaan als bij de geregistreerde. Met andere woorden: ook van de niet-geregistreerde arbeidsmigranten woont 58% in Limburg en 42% elders. Dit leidt tot een bandbreedte waartussen het aantal daadwerkelijk wonende arbeidsmigranten zich bevindt.

Tabel 3-1: Inschatting aantal woonachtige arbeidsmigranten naar regio, 2018

Regio	Registraties 2018	Wonend in België / Duitsland	Schatting aantal niet-geregistreerden*	Schatting aantal wonende arbeidsmigranten	Registratiegraad
Noord-Limburg	7.800	900	17.300 - 26.900	21.700 - 31.300	25 - 36%
Midden-Limburg	4.500	400	3.200 - 7.800	7.700 - 12.300	36 - 58%
Zuid-Limburg	11.000	1.900	2.200 - 3.700	13.200 - 14.700	75 - 83%
Limburg	23.400	3.200	22.700 - 38.400	42.600 - 58.300	40% - 55%

* Inclusief correctie uitzendbureaus

Bron: Companen (2020), op basis van CBS Microdata

Kijken we naar de verschillende regio's binnen Limburg, dan zien we dat naar schatting de meeste mensen in de regio Noord-Limburg wonen. In Midden-Limburg wonen naar verhouding de minste arbeidsmigranten.

⁵ Radboud Universiteit Nijmegen (2019). Verblijfsintenties van Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten in de arbeidsmarkt regio Noord-Limburg.

⁶ Het onderzoek van de Radboud Universiteit Nijmegen betreft internationale werknemers met een nationaliteit uit Midden- en Oost-Europa. Ons onderzoek betreft alle nationaliteiten. Deze groepen komen dus niet volledig overeen. Echter, zien we ook in onze data dat ruim 90 procent van de internationale werknemers in Horst aan de Maas een nationaliteit heeft uit Midden- en Oost-Europa. De aantallen zijn daarom wel vergelijkbaar.

Inschatting aantal in Limburg wonende kenniswerkers

Om een inschatting te maken van het aantal kenniswerkers hanteren we dezelfde methode als voor de arbeidsmigranten. Hiermee komt de schatting van het aantal arbeidsmigranten in heel Limburg (in 2018) uit op 10.900. Van 74% van deze kenniswerkers weten we de woonlocatie. Dit maakt de registratiegraad van kenniswerkers aanzienlijk hoger dan die van arbeidsmigranten. Dit ligt enerzijds aan het type woning dat ze betrekken – kenniswerkers komen vaker in een reguliere particuliere huurwoning terecht waarbij ze zich inschrijven bij de gemeente. Anderzijds is de gemiddelde verblijfsduur van kenniswerkers langer dan die van arbeidsmigranten, wat maakt dat ze zich – ook in een eerder stadium – vaker inschrijven.

Daarnaast zijn er 4.600 kenniswerkers die niet in Nederland geregistreerd staan, maar waarvan we wel weten dat ze in de provincie werken. 1.700 van hen wonen in België, 600 in Duitsland. De woningmarkt is in België over het algemeen betaalbaarder. Daarbij zijn internationale werknemers minder sterk aan Nederland gebonden, waardoor relatief veel mensen kiezen voor pendelen vanuit België en Duitsland. Van 2.300 kenniswerkers weten we niet waar zij wonen.

Tabel 3-2. Inschatting aantal woonachtige kenniswerkers naar regio, 2018

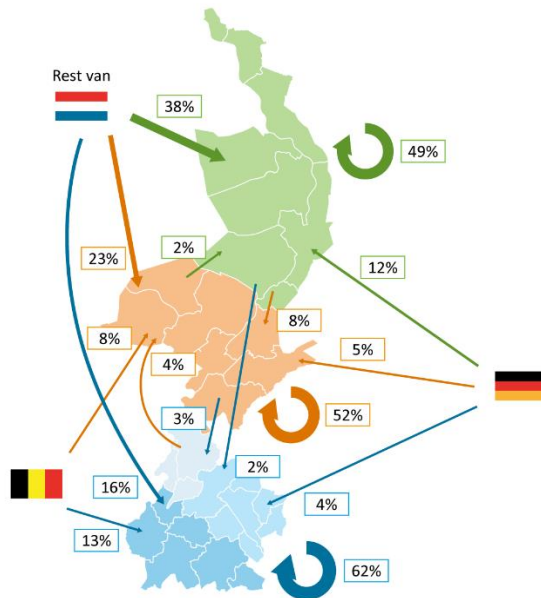
Regio	Registraties 2018	Wonend in België / Duitsland	Schatting niet-geregistreerden	Schatting aantal kenniswerkers	Registratiegraad
Noord-Limburg	1.100	300	300 - 1.200	1.400 - 2.300	48 - 79%
Midden-Limburg	900	300	100 - 300	1.000 - 1.200	78 - 90%
Zuid-Limburg	4.200	1.700	400 - 700	4.600 - 4.900	86 - 91%
Limburg	6.300	2.300	800 - 2.300	7.000 - 8.500	74 - 90%

Bron: Companen (2020), op basis van CBS Microdata

Woon-werkpendel tussen regio's

Onderstaand figuur laat zien waar werknemers in Limburg werken en wonen. Zo woont 49 procent van de werknemers in Noord-Limburg ook in Noord-Limburg zelf. 12 procent van de werknemers in Noord-Limburg woont in Duitsland. In Midden-Limburg woont 52 procent van de werkende internationale werknemer in Midden-Limburg zelf. In Zuid-Limburg is het percentage dat woont in de regio het hoogst, 62 procent.

Figuur 3-2: Pendelstromen Limburg: waar wonen de mensen die in een subregio werken?



Bron: Companen, op basis van CBS Microdata

Om te beziën of subregio's binnen Limburg overwegend woon- of werkregio zijn hebben we een analyse gemaakt van de woon-werkpendel *binnen* de provincie Limburg. Onderstaande tabel laat zien dat geen enkele subregio overwegend een woon- of werkregio is. De pendel tussen subregio's is in balans.

De tabel bevat alle internationale werknemers die in de provincie wonen én werken. Vervolgens is geanalyseerd welk percentage van hen woont in een subregio en welk percentage van hen werkt in een subregio. De percentages wonen en werken liggen dicht bij elkaar voor elke regio, dus geen enkele regio is overwogen woon- of werkregio.

Figuur 3-3: Verdeling internationale werknemers die wonen én werken in Limburg over de verschillende subregio's

	Percentage wonend	Percentage werkend
Noord-Limburg	28%	25%
Midden-Limburg	15%	15%
Zuid-Limburg	57%	60%

Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

3.2 Toekomstige huisvestingsopgave arbeidsmigranten

De komende jaren groeit het aantal arbeidsmigranten door verminderende (Nederlandse) beroepsbevolking en blijvende groei van werkgelegenheid. Dit leidt tot een verwachte toename van 65.600 arbeidsmigranten, wat meer dan een verdubbeling van het huidige aantal betekent.

Tabel 3-3: Voorlopige prognose aantal (werkende) arbeidsmigranten tot 2030

Regio	Verwachte groei	Verwachte aantallen in 2030
Noord-Limburg*	+39.400	70.700
Midden-Limburg	+12.300	24.600
Zuid-Limburg	+13.900	28.600
Limburg	+65.600	123.900

* Inclusief correctie uitzendbureaus

Bron: Decisio en Companen (2020) op basis van CBS Microdata

Uiteraard kan het aantal arbeidsmigranten zich volgens de verschillende beschreven scenario's ontwikkelen, maar om de huisvestingsopgave overzichtelijk te houden, kiezen we ervoor alleen de ontwikkeling volgens het basis-scenario te laten zien.

Verblijfsduur

Niet alle arbeidsmigratie heeft een tijdelijk karakter. Naast kort verblijf (soms zelfs beperkt tot enkele weken), kennen we middellang en lang of permanent verblijf. In de praktijk is er weinig onderscheid naar huisvestingsvraag tussen short-stay (binnen een jaar) en mid-stay (tot drie jaar). Voor lang- of permanent verblijvende arbeidsmigranten is de huisvestingsvraag te kenmerken als een reguliere woningvraag: zowel in de huur- als koopsector. Overigens betreft het onderscheid tussen short-, mid- en long-stay een glijdende schaal. Mensen weten vaak vooraf niet of hun verblijf in Nederland leidt tot tijdelijke of permanente vestiging. Daardoor lopen ook huisvestingsvragen in elkaar over. De scheidslijnen zijn daarom niet heel scherp te trekken.

Wij hebben een analyse gemaakt van de verwachte verblijfsperiode in de provincie Limburg. Van de geregistreerde arbeidsmigranten weten we dat 60 procent langer dan een jaar in de provincie woont. Circa een kwart woont er na drie jaar nog. Wanneer we kijken naar de verblijfsduur in de drie regio's zien we in Noord-Limburg meer kort-verblijvende arbeidsmigranten zijn dan in de andere regio's. In Zuid-Limburg verblijven arbeidsmigranten voor een langere periode: daar blijft een derde langer dan drie jaar in de regio. Dit is vermoedelijk het gevolg van het type werkgelegenheid: in Noord- en Midden-Limburg is meer werkgelegenheid in de distributie, logistiek en agrarische sector dan in Zuid-Limburg. Dit zijn sectoren waar

arbeidsmigranten in de regel vaker voor korte perioden werken. In Zuid-Limburg zijn naar verhouding meer arbeidsmigranten in de techniek of industrie werkzaam. Dit type werk is vaak meer specialistisch, waardoor mensen doorgaans langer op dezelfde plek werken.

Werkgelegenheid in de horeca

In Zuid-Limburg zien we naar verhouding ook een groot deel van de arbeidsmigranten in de horeca werken – met name in Maastricht. Voor een deel zullen deze mensen in bijvoorbeeld keukens of hotels werken, maar omdat we arbeidsmigranten definiëren op inkomen, kan een ander deel wellicht verklaard worden door internationale studenten die een bijbaantje in de horeca hebben. Ook dit kan een verklaring zijn voor het langere verblijf in Zuid-Limburg.

Tabel.3-4. Verdeling van verblijfsduur van arbeidsmigranten naar short-, mid- en longstay

	Short-stay	Mid-stay	Long-stay
Noord-Limburg	47%	28%	25%
Midden-Limburg	37%	36%	28%
Zuid-Limburg	28%	40%	32%
Limburg	40%	33%	27%

Bron: Companen (2020), op basis van CBS Microdata

Short- en mid-stay

De huisvestingsopgave voor short- en mid-stay verschilt vanuit de behoefte heel beperkt. Mensen die voor een bepaalde periode in Nederland werken wensen een goede woning. Een deel van de gesprekspartners in dit onderzoek gaf aan dat de SNF-norm (zie kader op pagina 44) hierbij een minimumvereiste moet zijn. Tegelijkertijd gaven werkgevers uit de agrarische sector aan dat deze norm lastig te realiseren is voor arbeidsmigranten die zeer kort in Nederland verblijven, bijvoorbeeld voor de oogst. De AKF-norm (Agrarisch Keurmerk Flexwonen) is een norm die zij voor kort verblijf voldoende achten. Tegelijkertijd geven werkgevers, uitzenders en huisvesters aan dat de kwaliteit van huisvesting een steeds belangrijker vestigingscriterium wordt voor arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten hebben de keuze. Bij het afwegen van vestigingsland (bijvoorbeeld Nederland versus Duitsland) is de kwaliteit van huisvesting een belangrijke afweging. Dit was in de eerste jaren van de komst van arbeidsmigranten nog ver ondergeschikt aan de prijs voor huisvesting. Zeker voor een langer verblijf zoeken mensen een bepaald comfort – ook omdat de arbeidsvoorwaarden in eigen land steeds beter worden en concurrerender met de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Er zijn er min of meer drie soorten woonvormen die veel gebruikt worden om arbeidsmigranten te huisvesten:

- **Groepsgewijs.** Arbeidsmigranten die samen wonen in een gebouw, liefst alleen of maximaal met 2 personen op een kamer. Dit kunnen permanente oplossingen zijn, maar ook tijdelijke woonvormen. Wifi is een absolute must, maar ook de beschikbaarheid van een ontmoetingsplek. Locaties nabij (winkel- en sport)voorzieningen zijn niet alleen vanuit de wens van arbeidsmigranten gewild, maar ook vanuit de gewenste integratie in de samenleving. Vaak gaat het om transformatie van leegstaande kantoren of zorgvastgoed.
- **Chalets.** Een park met chalets (vaak in het buitengebied) waar arbeidsmigranten bij elkaar wonen. Vaak voorzien deze woningen in tijdelijk verblijf. Dit kan in een bestaande setting van bijvoorbeeld een vakantiepark of door een nieuw park te realiseren bedoeld voor deze doelgroep. Eigen voorzieningen op het park, zoals winkels, sportfaciliteiten en Wifi zijn hierbij belangrijke voorwaarden.
- **Verhuur in reguliere voorraad.** Verhuur van wooneenheden in bestaande woningen kan verspreid in de wijk plaats vinden. Gemeenten gaan hier verschillend mee om, zo gelden er in Maastricht strengere regels voor splitsen en omzetten van woningen. Door lage rendementen op spaargeld groeit deze vorm van beleggen in vastgoed (opkopen er verkamerd verhuren). Gevolg is dat woningen aan de voorraad worden onttrokken en de schaarste voor regulier woningzoekenden toeneemt: dit betekent verdringing. Overigens verwachten een aantal gemeenten binnen tien jaar over de piek in het woningtekort heen te zijn. Mogelijk dat er na deze periode meer ruimte is voor short-stay huisvesting in reguliere woningen.
Naast verdringing kan kamergewijze verhuur leiden tot overbewoning: te veel mensen in een huis, te veel auto's (of busjes) in straten, zeker omdat dit doorgaans geconcentreerd in enkele wijken binnen steden plaats vindt. Veel gemeenten vangen de keerzijden van deze ontwikkeling op door een verbod op groepsbewoning, nadere beleidsregels in bestemmingsplannen of anderszins: bijvoorbeeld voor het maximaal aantal bewoners per woning of het maximaal aantal woningen binnen een bepaalde straal die op deze wijze ingezet kan worden.

Naast deze drie woonvormen zijn er ook werkgevers die voor eigen werknemers huisvesting organiseren (bijvoorbeeld op het erf van de eigen boerderij, of aanpalend aan een bedrijfsgebouw. Bij pieken van seizoensarbeid (short-stay) is een logische, haalbare oplossing. Daarnaast geven sommige werkgevers aan niet afhankelijk te willen zijn van derden voor huisvesting. Een voorbeeld hiervan is dat agrarische bedrijven die een paar weken arbeidsmigranten nodig hebben (tijdens de oogst), niet het risico willen lopen dat alle huisvesting in de omgeving op dat moment al bezet is. Dit soort bedrijven neigen er dus eerder naar zelf huisvesting te realiseren, zodat ze gegarandeerd kunnen oogsten. Buiten de oogstseizoenen kan deze huisvesting bovendien worden ingezet om huisvesting voor andere

arbeidsmigranten in te zetten. Een certificering (SNF of AKF) is dan wel een vereiste.

SNF-norm

De Stichting Normering Flexwonen (SNF) heeft een norm ontwikkeld voor de minimale kwaliteit waaraan huisvesting voor arbeidsmigranten moet voldoen. Deze norm is continu in ontwikkeling. De norm geeft kaders voor de huisvestingskwaliteit, voorzieningen en beheer. We beschrijven enkele elementen uit de norm van september 2019:

Bewoners hebben minimaal 10m² gebruiksoppervlak wonen (GBO) per persoon. Bewoners van een reguliere woning en wooneenheden hebben minimaal 12m² gebruiksoppervlak wonen (GBO). Dit geldt ook voor woonunits wanneer er sprake is van een bestemming “wonen”. Dit is inclusief 3,5 m² slaapvertrek per persoon.

Alle voorzieningen (sanitair, keuken, slaapvertrek en woonkamer of ontspanningsruimte) dienen onder één dak en inpandig bereikbaar te zijn.

- Er is minimaal 1 toilet per 8 personen
- Er is minimaal 1 douche per 8 personen

AKF-norm

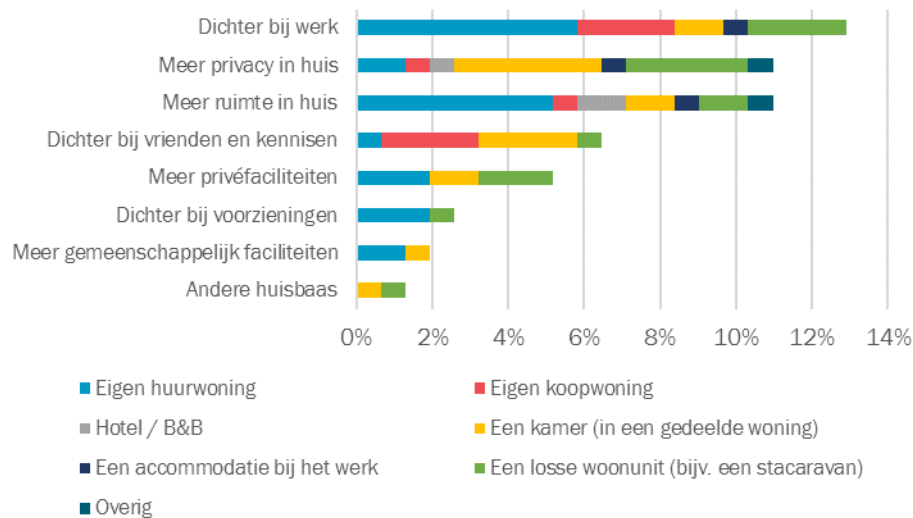
De AKF-norm (Agrarisch Keurmerk Flexwonen) bestaat naast de SNF, en is door LTO opgesteld. Deze norm komt in grote lijnen overeen met de SNF, maar heeft als belangrijk verschil dat niet alle voorzieningen onder één dak hoeven (dit moet bij SNF wel).

Het is belangrijk om te vermelden dat zowel de SNF-norm als AKF-norm minimumvereisten zijn, en dat het de bedoeling is dat de standaard steeds hoger komt te liggen in de toekomst.

Woonwensen vanuit enquête

Wanneer we kijken naar wat arbeidsmigranten het liefst veranderd zien aan hun woonsituatie, komt de wens voor een lagere huur het duidelijkst naar voren. Bijna een kwart geeft aan dit graag anders te willen zien. Daarnaast komen drie andere wensen aan bod. Op de eerste plaats is dit de wens om dichterbij werk te wonen, hieruit blijkt dat de locatie een belangrijke factor is voor de ondervraagde arbeidsmigranten. Daarna is meer privacy en meer ruimte in huis een wens voor 11 procent van de arbeidsmigranten. De wens voor meer privacy speelt met name bij mensen die een woning of losse woonunit delen. Mensen die een eigen woning hebben stellen meer eisen aan de locatie: vooral mensen met een eigen huurwoning geven aan dichterbij werk te willen wonen.

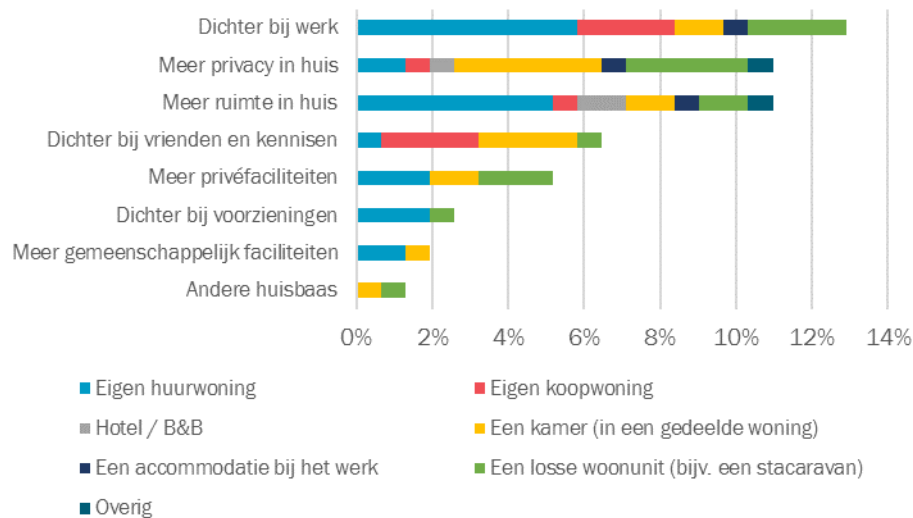
Figuur 3-4. Gewenste verbeteringen ten opzichte van de huidige woonsituatie.



Bron: Enquête internationale werknemers Limburg, bewerking Companen

Iets meer dan de helft van de internationale werknemers geeft aan geen verhuishwens te hebben – en dus tevreden is over de huidige huisvesting. 35% van de ondervraagden geeft aan binnen de regio te willen verhuizen: dit is een indicatie dat deze groep wel tevreden is met het werk dat zij doen, maar niet tevreden is met de woonsituatie. Dit zien we met name terug bij mensen die in een kamer wonen, en in mindere mate bij mensen in een eigen huurwoning en in een accommodatie bij het werk. Mensen die deze optie aangaven noemden met name meer persoonlijke ruimte (bijvoorbeeld een eigen studio in plaats van een kamer) of de nabijheid van een (stads)centrum als verbeterpunten. Een klein deel van de ondervraagde werknemers geeft aan dat zij naar elders in Nederland of (terug naar) het buitenland willen verhuizen. Dit zijn met name mensen die in accommodaties op het werk of losse woonunits wonen.

Figuur 3-5: Verhuishwens onder geënquêteerde internationale werknemers



Bron: Enquête internationale werknemers Limburg, bewerking Companen

Long-stay

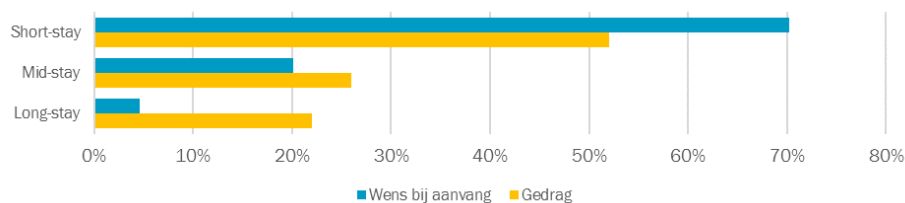
De opgave voor long-stay concentreert zich in de reguliere woningmarkt. In de prognoses van CBS en Primos is deze instroom nog (te) beperkt meegenomen. Zeker omdat de krapte van de arbeidsmarkt steeds meer inzet van arbeidsmigranten vraagt. Een deel van de *nieuwe* arbeidsmigranten blijft dus structureel in Nederland. Dat geldt voor naar schatting 22 procent van de arbeidsmigranten die naar Limburg komen. Dat betekent dat ruim 14.000 van de huidige arbeidsmigranten zich uiteindelijk permanent in de regio vestigt. Wanneer duidelijk is dat ze langere tijd in Nederland willen blijven, vinden ze hun weg in de reguliere woningmarkt. In andere delen van het land vestigen long-stay arbeidsmigranten zich vaak in de huur, in de uitkomsten van de enquête is terug te zien dat de bijna de helft zich vestigt in koop. Dit is een logisch gevolg van het bereikbare aanbod in deze regio met een redelijk ontspannen woningmarkt. In omgeving Maastricht zijn de gemiddelde huizenprijzen gemiddeld hoger, daar zal de woningvraag van arbeidsmigranten zich meer richten op particuliere en sociale huur.

Verwachte verblijfsduur bij aanvang en feitelijk gedrag

Arbeidsmigranten blijven langer in Nederland wonen dan dat ze van tevoren inschatten. Dit komt naar voren wanneer we kijken naar de gewenste verblijfsduur bij aanvang en de daadwerkelijke verblijfsduur. Bijna driekwart zegt bij aanvang maximaal een jaar te willen blijven, terwijl dit in werkelijkheid slechts iets meer dan de helft is. Bij long-stay zien we het omgekeerde gebeuren, bij aanvang zegt slechts

één op de twintig langer dan drie jaar of langer te willen verblijven, terwijl in de praktijk één op de vijf zo lang blijft⁷. In het begin wonen arbeidsmigranten of kenniswerkers doorgaans in logies-achtige woonvormen. Naarmate verblijf langer duurt verhuizen zij vervolgens naar meer zelfstandige woonvormen. Tussen deze vormen is echter geen hard onderscheid: er is sprake van een glijdende schaal.

Figuur 3-6: Verblifsduur internationale werknemers Limburg, wens ten opzichte van gedrag



Bron: Companen (2020), op basis van CBS Microdata en uitkomsten enquête

3.3 Conclusie arbeidsmigranten

Voor een deel van de arbeidsmigranten is na enige tijd duidelijk dat ze voor langere tijd in Nederland willen blijven. Deze groep behoeft geen speciale voorzieningen, zij vinden hun weg in de reguliere woningmarkt. Bij de huisvestingsopgave is er voor de short- en mid-stay-voorzieningen aandacht nodig voor de volgende kwaliteitsaspecten:

- **Certificering huisvesting.** Zowel de SNF-norm als AKF-norm kan als ondergrens worden gehanteerd. Idealiter wordt de SNF-norm gehanteerd: deze norm wordt door de meeste grote uitzendbureaus en huisvesters die arbeidsmigranten een thuis bieden aangehouden. Tegelijkertijd zijn er (met name agrarische) werkgevers die in de huidige markt niet anders kunnen dan huisvesting volgens de AKF-norm realiseren. Het geleidelijk opheffen van huisvesting die onder deze normen zit, verbetert de Limburgse concurrentiepositie op de internationale arbeidsmarkt en zorgt voor een level-playingfield tussen huisvesters.
- **Sociale aspecten.** Bij huisvestingsoplossingen is er aandacht nodig voor de mogelijkheid van ontmoeting en vrijetijdsbesteding. Waar de een pleit voor deze functies op de verblijfslocaties, zien anderen meerwaarde bij gebruik van lokaal aanwezige voorzieningen: in de eerste plaats uit oogpunt van integratie, in de tweede plaats vanwege behoud van economisch draagvlak onder bestaande voorzieningen.

⁷ Mensen die voor een korte periode in Nederland werken, dan weer terugkeren naar het land van herkomst en het jaar erop weer (kort) in Nederland komen werken, worden als short-stay gezien. Omdat we vanuit CBS Microdata gegevens op persoonsniveau beschikbaar hebben, kunnen we dit soort seizoensmigratie zien. Als voorbeeld: iemand die drie jaar achtereenvolgens voor een maand naar Nederland komt om te werken, wordt drie jaar als short-stay-arbeidsmigrant gerekend. Niet als iemand die drie jaar in Nederland verblijft.

- **Tijdelijkheid in reguliere woningen beperken.** Tijdelijke huisvesting is in reguliere woningen niet ideaal. Verhuur aan arbeidsmigranten (short- en mid-stay): met name goedkopere woningen worden opgekocht en verkamerd doorverhuurd. Hiermee concurreren (huisvesters van) arbeidsmigranten met andere groepen die moeilijk de woningmarkt op komen – bijvoorbeeld starters of doorstromers vanuit de sociale huur. De tijdelijke verhuur in woningen reguleren kan hier een gedeelte van de oplossing vormen. In Maastricht wordt bijvoorbeeld specifiek beleid gevoerd om eisen te stellen aan tijdelijke (verkamerde) verhuur.
- **Kwaliteitsaanpak.** Gemeenten kunnen pas aan de genoemde kwaliteitsaspecten werken als er voldoende alternatieven voor handen zijn. Dit vraagt dan ook een belangrijke kwaliteitsaanpak van de bestaande huisvestingsvoorzieningen.

Aan de hand van de verwachte toename van de huisvestingsopgave en de verblijfsduur van arbeidsmigranten, berekenen we de huisvestingsopgave naar type: short-, mid- en long-stay. Hierbij houden we rekening met elkaar opvolgende arbeidsmigranten: een deel van de arbeidsmigranten die korter dan een half jaar werkt, volgt elkaar op. Daarom komt de huisvestingsopgave lager uit dan de totale toename van het aantal arbeidsmigranten.

Splitsen we de opgave uit per subregio, dan komen we op de volgende indicatieve aantallen uit. Deze gaan uit van het economische basisscenario:

Tabel 3-5: Provincie Limburg, prognose huisvestingsopgave voor arbeidsmigranten tot 2030, naar type verblijf

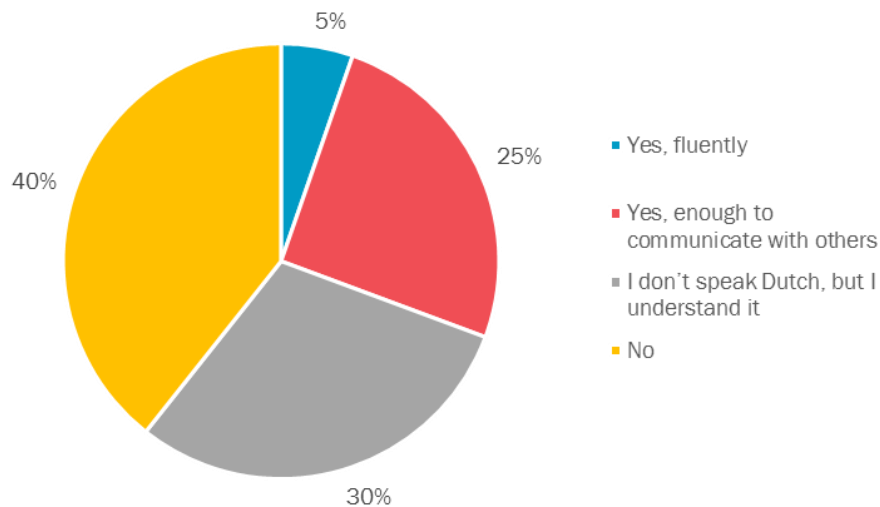
	Noord-Limburg	Midden-Limburg	Zuid-Limburg
Short-stay	+13.700	+3.500	+3.000
Mid-stay	+11.200	+4.400	+5.500
Long-stay	+9.700	+3.400	+4.500
(Sociale) huur	+5.800	+2.000	+2.700
Koop	+3.900	+1.400	+1.800
Totaal	+34.600	+11.300	+13.000

Bron: Companen (2020), op basis van CBS Microdata

3.4 Integratie van internationale werknemers

De mate waarin internationale werknemers deelnemen aan de Nederlandse samenleving houdt verband met de verwachte verblijfsduur. Eerder zagen we al dat 60 procent van de respondenten in ieder geval Nederlands begrijpt.

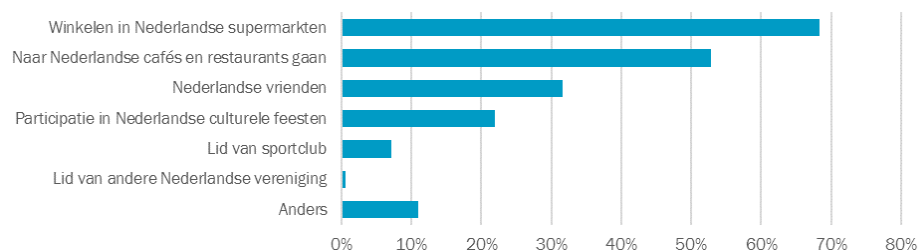
Figuur 3-7: Do you speak Dutch?



Bron: Enquête uitgezet onder internationale werknemers in Limburg

In de enquêteresultaten is terug te zien dat een flink deel van hen deelneemt aan verschillende aspecten in de Nederlandse samenleving.

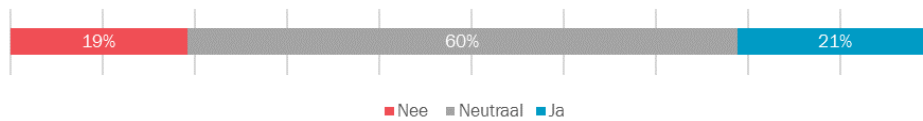
Figuur 3-8: Aandeel internationale werknemers dat deelneemt aan de volgende activiteiten.



Bron: Companen (2020) op basis van uitkomsten enquête

Daarnaast zegt 15 procent van de geënquêteerden helemaal geen contact te hebben met Nederlandse inwoners, ongeveer eenzelfde percentage zegt juist veel contact te hebben met Nederlanders. Wat we wel duidelijk terugzien is dat het overgrote deel graag meer contact zou willen met Nederlanders, dit geldt voor driekwart van de geënquêteerden. Op de vraag of de internationale werknemers zich onderdeel voelen van de Nederlandse maatschappij, wordt verdeeld gereageerd.

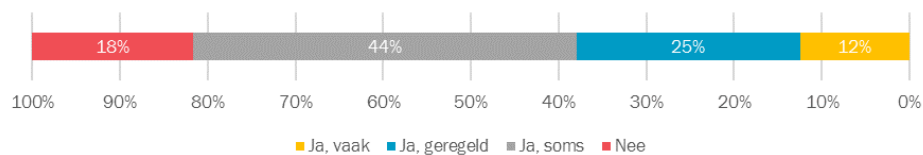
Figuur 3-9: Aandeel internationale werknemers dat zegt zich onderdeel te voelen van de Nederlandse maatschappij



Bron: Companen (2020) op basis van uitkomsten enquête

Toch hebben verreweg de meeste internationale werknemers contact met Nederlanders. De meeste geven aan 'soms' contact te hebben. Ongeveer een vijfde geeft aan geen contact met Nederlanders te hebben.

Figuur 3-10: Aandeel internationale werknemers dat zegt wel/geen contact te hebben met Nederlanders



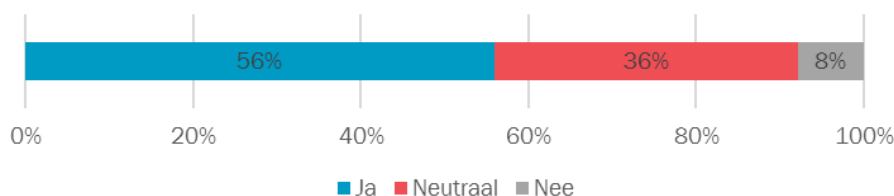
Bron: Companen (2020) op basis van uitkomsten enquête

Van degenen die aangeven niet veel contact te hebben met Nederlanders geeft de meerderheid aan hier ook geen behoefte aan te hebben. Dit gaat vooral om mensen die hier kort (verwachten te) verblijven. Over het algemeen geeft de gehele groep internationale werknemers juist aan dat zij wél meer contact met Nederlanders willen hebben.

Aantrekkelijkheid Limburg

De meerderheid van de internationale werknemers zou Limburg aanraden aan vrienden en familie die op zoek zijn naar een baan in het buitenland. Slechts 8 procent zou Limburg niet aanraden.

Figuur 3-11: Would you recommend working in the Limburg region to friends/family who are considering finding a job abroad?



Bron: Companen (2020) op basis van uitkomsten enquête

Internationale werknemers komen graag naar Limburg vanwege de ligging en het karakter van de regio. Ze waarderen de rust ten opzichte van grootstedelijke regio's als de Randstad; zowel de rustige omgeving als de vriendelijke inwoners. De ligging aan de grens met Duitsland en België wordt vaak genoemd als pluspunt, aangezien de respondenten graag over de grens winkelen.

In de enquête hebben we enkele open vragen opgenomen over integratie in de Limburgse samenleving en over het wel of niet aanraden van werken in Limburg. In de open antwoorden zien we een aantal aandachtspunten regelmatig terugkomen. Internationale werknemers geven regelmatig aan graag te willen integreren, maar dit lastig te vinden vanwege cultuurverschillen en moeite met de Nederlandse taal (of zoals sommigen aangeven, de Nederlandse taal lukt wel, maar het Limburgse dialect niet).

Ook geven internationale werknemers regelmatig aan zich niet altijd welkom te voelen in de Limburgse samenleving. Zij geven bijvoorbeeld aan dat inwoners van Limburg niet open staan voor 'buitenstaanders' en de internationale werknemers onvriendelijk behandelen, waarbij sommigen spreken van discriminatie tegen internationale werknemers (zowel in de buurt als op de werkvloer). Maar ook praktische redenen worden genoemd: lokale evenementen en borden op straat zijn overwegend Nederlands, waardoor internationale werknemers zich niet betrokken voelen in de samenleving.

Ten slotte geven enkele internationale werknemers aan dat zowel in de buurt als op het werk alleen internationale werknemers zijn, en ze daarom niet in contact komen met Nederlandse mensen, wat integratie bemoeilijkt.

4. Samenvatting en conclusie

In opdracht van de stuurgroep internationale werknemers Limburg is onderzoek gedaan om nader inzicht te krijgen in de (ontwikkeling van de) omvang van de doelgroep internationale werknemers binnen de provinciegrenzen. Daarbij stonden de volgende onderwerpen centraal: internationale werknemers op de arbeidsmarkt, de bijbehorende huisvestingsopgave, en integratie van internationale werknemers.

In het onderzoek gaan we in de groep internationale werknemers in Limburg. Binnen deze groep maken we onderscheid naar kenniswerkers en arbeidsmigranten, gebaseerd op inkomen. We maken dit onderscheid omdat de opgaven voor overheid verschillen tussen kenniswerkers en arbeidsmigranten. Kenniswerkers verdienen meer dan arbeidsmigranten, werken vaak in banen waarvoor een hoger opleidingsniveau vereist is en verblijven gemiddeld voor langere tijd in Nederland. Met name op het gebied van huisvesting vragen kenniswerkers en arbeidsmigranten daarom een andere aanpak. Wat betreft huisvesting ligt de focus van dit rapport voornamelijk op arbeidsmigranten, omdat het hier om specifieke woonvormen en grotere aantallen gaat.

We baseren dit onderzoek op vier verschillende bronnen: de door Decisio ontwikkelde 'monitor internationale werknemers', enquêtes uitgezet onder internationale werknemers in Limburg en Limburgse bedrijven, een werksessie en een belronde onder enkele Limburgse uitzendbureaus.

De onderzoeksresultaten zijn weergegeven in drie rapportages. Twee monitorrapportages met feiten en cijfers over de internationale werknemers in de provincie Limburg en de regio Zuid-Limburg, en de voorliggende verdiepende rapportage over arbeidsmarkt, woningmarkt en integratie. De twee monitorrapportages zijn meegeleverd als bijlage bij dit rapport.

Onderstaand gaan we in op de verschillende onderzoeksvragen en de belangrijkste resultaten⁸.

Aantal en kenmerken van internationale werknemers in de provincie Limburg

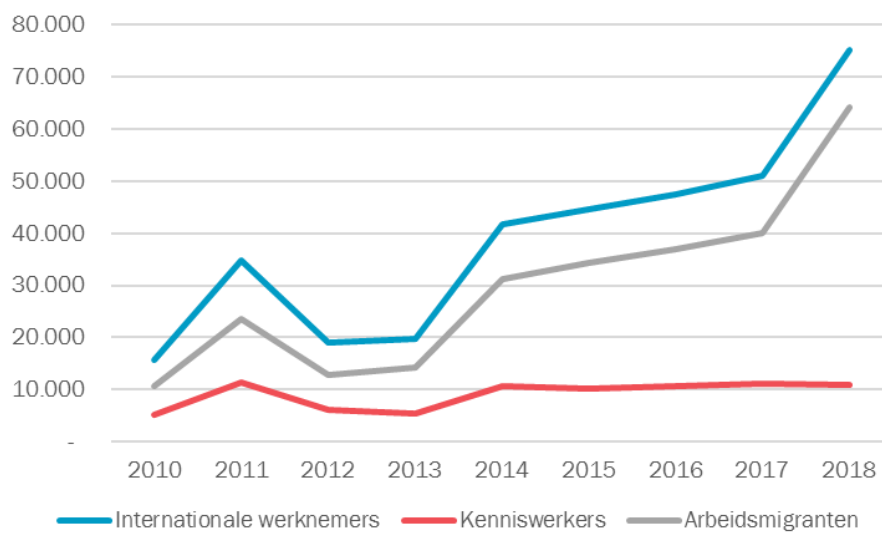
Het aantal werkzame internationale werknemers is in Limburg sinds 2010 sterk gegroeid, een gemiddelde groei van 22 procent per jaar. Deze groei is voornamelijk afkomstig van arbeidsmigranten. Er worden meer arbeidsmigranten dan

⁸ Tijdens afronding van voorliggend onderzoek zijn de ontwikkelingen rondom Covid-19 plotseling in een sneltreinvaart beland. De effecten van Covid-19 op de arbeidsmarkt en de doelgroep internationale werknemers zijn nog geen onderdeel van dit onderzoek.

kenniswerkers aangetrokken naar de provincie, waardoor het aandeel arbeidsmigranten in de totale populatie internationale werknemers is gestegen van 68 procent in 2010 naar 85 procent in 2018.

Het aantal kenniswerkers in de provincie is ten opzichte van 2010 licht gegroeid en blijft stabiel sinds 2014. Het aantal arbeidsmigranten daarentegen is gegroeid met gemiddeld 25 procent per jaar.

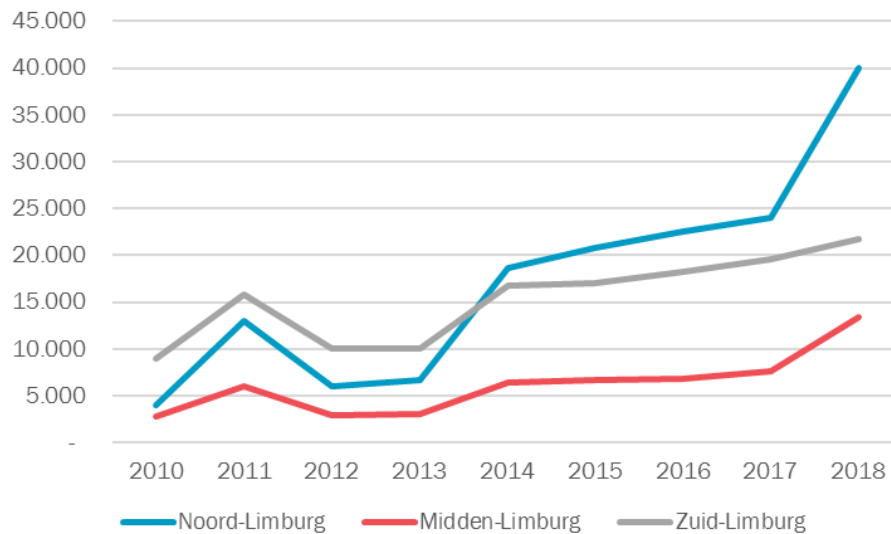
Figuur 4-1: ontwikkeling internationale werknemers werkzaam in provincie Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

De grootste groei van het aantal internationale werknemers zien we in Noord-Limburg; ook in de regio's Midden- en Zuid-Limburg zien we een duidelijke groei.

Figuur 4-2: aantal werkzame internationale werknemers per regio

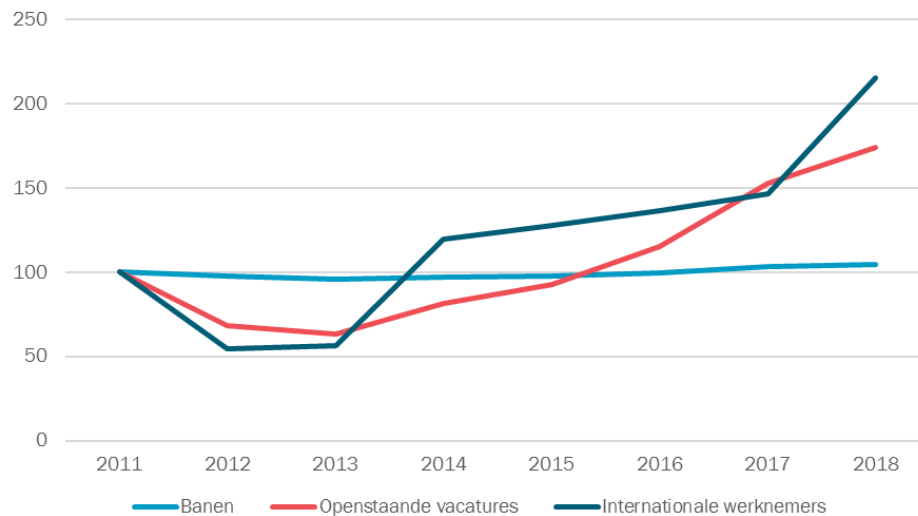


Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

Internationale werknemers op de arbeidsmarkt

De ontwikkeling van het aantal internationale werknemers in Limburg kent grotendeels hetzelfde groeipad als de ontwikkeling van het aantal vacatures in de provincie: als het beter gaat met de economie zijn er meer vacatures en meer arbeidskrachten nodig. Op dat moment komen er ook meer internationale werknemers naar Limburg. In jaren waar het aantal openstaande vacatures afneemt, neemt het aantal internationale werknemers ook af. Ook zien we dat het aantal internationale werknemers zich in tegengestelde richting van de werkloosheid (dus: in jaren met relatief hoge werkloosheid, daalt het aantal internationale werknemers). Samen wijzen deze ontwikkeling er op dat internationale werknemers vooral naar Limburg komen als zij ook nodig zijn op de arbeidsmarkt.

Figuur 4-3: Ontwikkeling banen, openstaande vacatures en internationale werknemers in provincie Limburg



Bron: Decisio, op basis van CBS Microdata

We zien dat dit verband sterker is voor de groep arbeidsmigranten dan voor de groep internationale kenniswerkers. De data laat zien dat de ontwikkeling van deze laatste groep minder aan economische schommelingen onderhevig is, maar ook in de ontwikkeling van het aantal kenniswerkers zien we een dip in de economisch mindere jaren (2012, 2013).

Van verdringing op de arbeidsmarkt lijkt niet of nauwelijks sprake. Werkgevers geven aan internationale werknemers aan te nemen, omdat zij geen Nederlandse werknemers met de juiste vaardigheden, of helemaal geen Nederlandse werknemers, kunnen vinden. Daarnaast zien we dat, ondanks de grote stijging van het aantal internationale arbeidsmigranten en kenniswerkers in Limburg sinds 2010, de vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per duizend banen) nog steeds toeneemt. Ten slotte zien we ten opzichte van 2011 juist een bescheiden daling van het aantal kenniswerkers in Limburg, terwijl werkgevers juist aangeven niet minder internationale werknemers nodig te hebben.

Huisvesting internationale werknemers

Op dit moment wonen er naar schatting 58.300 arbeidsmigranten en 8.500 kenniswerkers in Limburg. Noord-Limburg is de belangrijkste woonregio voor arbeidsmigranten. Voor kenniswerkers is dit juist Zuid-Limburg. Ongeveer driekwart van de arbeidsmigranten woont korter dan drie jaar in Limburg. 27 procent van de arbeidsmigranten woont langer dan die periode in Limburg, en vestigt zich dus min of meer permanent.

We schatten de toekomstige huisvestingsbehoefte van arbeidsmigranten in op zo'n 123.900 personen in 2030. Dit is gebaseerd op de prognose in het basisscenario. Dit aantal betekent een toename van 65.600 personen in tien jaar tijd. Dit aantal is een indicatie en afhankelijk van de economische ontwikkelingen kan het aantal benodigde woonplekken hoger of lager uitpakken.

Werkgevers en uitzenders zijn primair verantwoordelijk voor de huisvesting van internationale werknemers. Hun bedrijfsvoering is per slot van rekening van hen afhankelijk. Voor werkgevers die slechts een bescheiden aantal internationale werknemers moeten huisvesten zijn er verschillende (onafhankelijke) huisvesters in de markt die huisvesting realiseren. Ook kan in uiterste gevallen huisvesting (na)bij het bedrijf zelf een oplossing bieden, maar dit verdient niet de voorkeur.

Tegelijkertijd zijn het de gemeenten (en in mindere mate de provincie) die uiteindelijk over de ruimtelijke inpassing van huisvesting gaan. Uiteindelijk moeten marktpartijen en overheden gezamenlijk komen tot oplossingen voor het huisvesten van internationale werknemers. Juist door voldoende mogelijkheden te bieden voor huisvesting, kunnen verdringingseffecten voorkomen worden. Verdringing treedt met name op wanneer reguliere woningen worden opgekocht door uitzendbureaus, werkgevers en gespecialiseerde huisvesters en (verkamerd) doorverhuurd worden aan kenniswerkers of arbeidsmigranten. Dan worden woningen namelijk van de markt gehaald voor reguliere woningzoekenden. Het is dus niet alleen in het belang van werkgevers, maar ook van lokale woningzoekende om voldoende (extra) huisvesting voor buitenlandse werknemers te realiseren.

Integratie van internationale werknemers

De meerderheid van de internationale werknemers geeft aan Nederlands in ieder geval te begrijpen. 15 procent van de werknemers geeft aan ook veel contact te hebben met Nederlandse inwoners. Eenzelfde percentage geeft daarentegen aan helemaal geen contact te hebben met Nederlanders. Wat we duidelijk terugzien is dat het overgrote deel graag meer contact zou willen met Nederlanders, dit geldt voor driekwart van de geënquêteerden. Van degenen die aangeven niet veel contact te hebben met Nederlanders geeft de meerderheid aan hier ook geen behoefte aan te hebben. Dit gaat vooral om mensen die hier kort (verwachten te) verblijven. Over het algemeen geeft de gehele groep internationale werknemers juist aan dat zij wél meer contact met Nederlanders willen hebben.

De meerderheid van de internationale werknemers zou Limburg aanraden aan vrienden en familie die op zoek zijn naar een baan in het buitenland. Als pluspunten van Limburg worden de ligging (een rustig gebied aan de grens met Duitsland en België) en de vriendelijke inwoners genoemd. Ook komen enkele aandachtspunten uit de enquête naar voren. Internationale werknemers geven regelmatig aan graag

te willen integreren, maar dit lastig te vinden vanwege cultuurverschillen en moeite met de Nederlandse taal (of zoals sommigen aangeven, de Nederlandse taal lukt wel, maar het Limburgse dialect niet). Ook geven internationale werknemers regelmatig aan zich niet altijd welkom te voelen in de Limburgse samenleving, waarbij sommigen spreken van discriminatie tegen internationale werknemers. Ten slotte geven enkele internationale werknemers aan dat zowel in de buurt als op het werk alleen internationale werknemers zijn, en ze daarom niet in contact komen met Nederlandse mensen, wat integratie bemoeilijkt.

Uit de enquêtes komt het beeld dat internationale werknemers tevreden zijn in Limburg, maar wel graag meer zouden willen integreren in de samenleving. De drie meest genoemde aandachtspunten op dit gebied zijn:

- *Taal en cultuur*
Internationale werknemers hebben behoefte aan meer ondersteuning op het gebied van taal en cultuur. Waarbij ook het Limburgse dialect specifiek wordt genoemd.
- *Tolerantie in de samenleving*
Internationale werknemers geven in de enquête regelmatig aan zich niet altijd welkom te voelen in de Limburgse samenleving. Zij geven bijvoorbeeld aan dat inwoners van Limburg niet open staan voor 'buitenstaanders' en de internationale werknemers onvriendelijk behandelen, waarbij sommigen spreken van discriminatie tegen internationale werknemers (zowel in de buurt als op de werkvloer).
- *Fysieke afstand*
Respondenten geven aan dat zij niet in contact komen met Nederlandse inwoners, omdat zij wonen in buurten met andere internationale werknemers en hun collega's ook allemaal internationale werknemers zijn.

Om integratie makkelijker te maken geven respondenten aan interesse te hebben in een taal cursus (zowel Nederlands als het Limburgse dialect) of lokale evenementen waarbij niet alleen Nederlands wordt gesproken, zodat internationale werknemers kunnen aansluiten.

Bijlage I. Kenmerken respondenten enquête

Enquête onder Limburgse bedrijven

Respondenten zijn redelijk evenredig verdeeld over de drie subregio's van Limburg, waarbij in Zuid-Limburg enkele respondenten meer gevestigd zijn. Niet alle respondenten hebben een vestigingslocatie opgegeven, onderstaande tabel laat de respondenten per regio zien.

Tabel I-1: Aantal respondenten per subregio

Noord-Limburg	32
Midden-Limburg	32
Zuid-Limburg	42
Meerdere vestigingen in Limburg	7

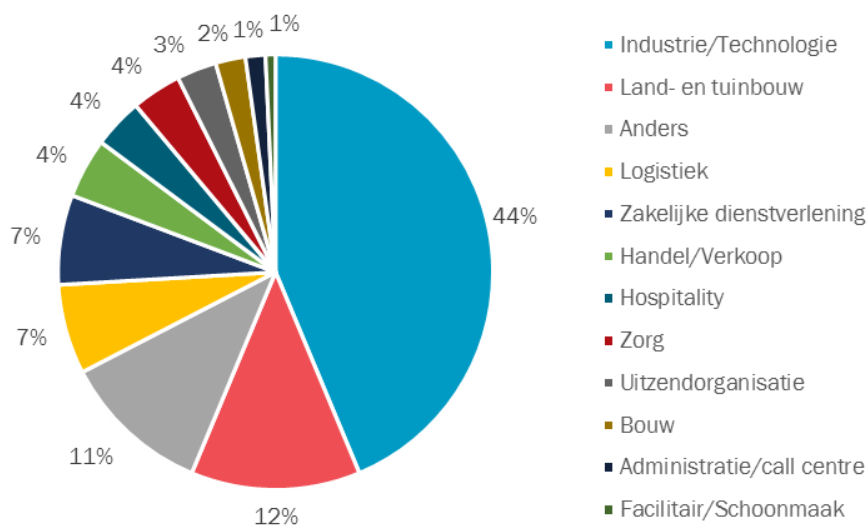
51 procent van de respondenten is een groter bedrijf, met meer dan 100 werknemers. 119 respondenten geven aan internationale werknemers in dienst te hebben, of internationale werknemers in te huren. Het aantal internationale werknemers dat werkzaam is bij de respondenten is echter kleiner. 47 procent geeft aan 1-9 internationale werknemers in dienst te hebben.

Tabel I-2: Verdeling respondenten naar aantal werknemers (totaal en internationaal)

	Verdeling aantal werknemers	Verdeling aantal internationale werknemers
1-9	5%	47%
10-19	7%	17%
20-49	18%	13%
50-99	19%	10%
100-249	28%	5%
250+	23%	8%

De respondenten zijn in uiteenlopende sectoren actief, vooral industrie en landbouw springen er uit. 44 procent van de respondenten is actief in de sector industrie. 12 procent in de land- en tuinbouw. De sectoren in de categorie anders zijn uiteenlopend, dit zijn allen sectoren met 1 respondent.

Figuur I-0-1: Sector respondentent bedrijven enquête



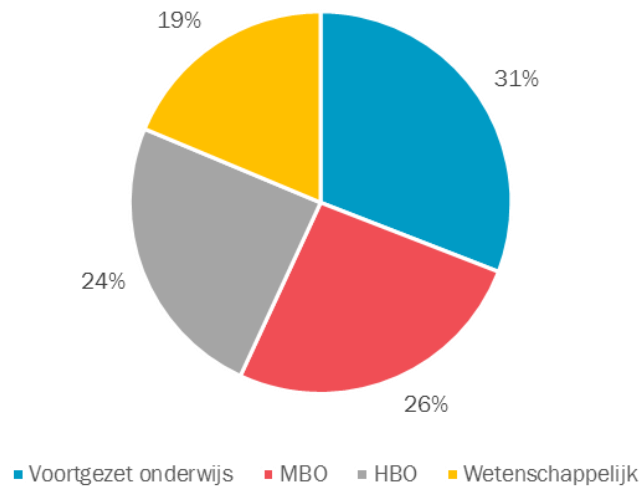
Respondenten landbouwsector

Onderstaande tabel laat zien hoe de respondenten uit de land- en tuinbouw verdeeld zijn over subsectoren.

Fruitteelt	5
Vollegrondsgroenteteelt	5
Glastuinbouw	4
Bomen, vaste planten en zomerbloemen	1
Kalverhouderij	1
Melkveehouderij	1
Varkenshouderij	1
Vleesveehouderij	1

Ten slotte zien we een gelijkwaardige verdeling van de respondenten als het gaat om het opleidingsniveau van de internationale werknemers die zij in dienst hebben.

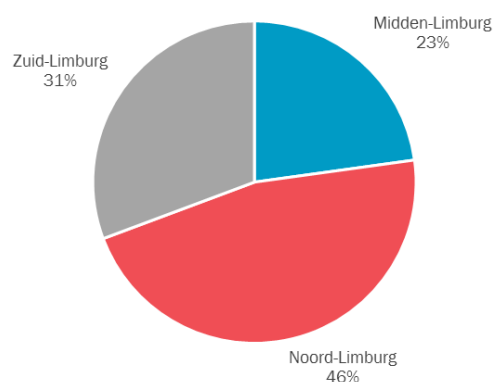
Figuur I-0-2: Wat is het opleidingsniveau van de meeste internationale werknemers in uw bedrijf?



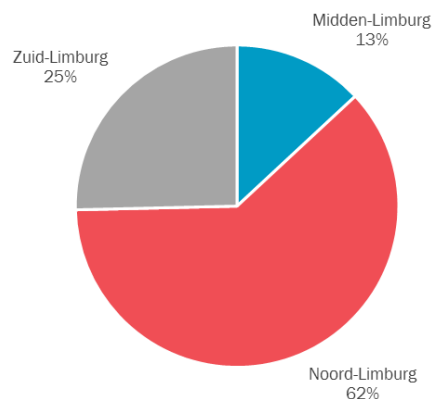
Enquête onder internationale werknemers werkzaam of woonachtig in Limburg

De meeste respondenten wonen en werken in Noord-Limburg. 62 procent van de respondenten woont in Noord-Limburg, terwijl 46 procent van de respondenten werkt in Noord-Limburg. In Zuid- en Midden-Limburg werken juist meer respondenten dan er wonen.

Figuur I-0-3a:
Verdeling werkregio's respondenten

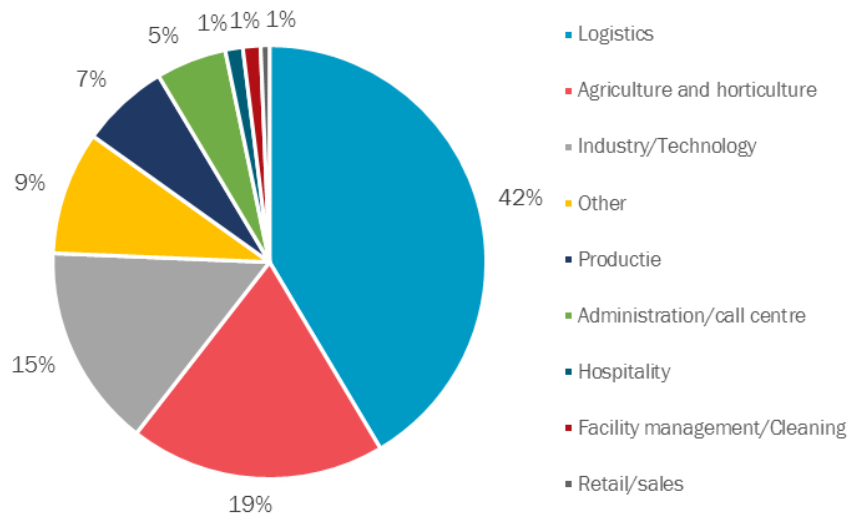


Figuur I-3b:
Verdeling woonregio's respondenten



42 procent van de respondenten werkt in de sector logistiek. 19 procent werkt in de landbouw en 15 procent in de industrie.

Figuur I-4: Werksectoren respondenten enquête onder internationale werknemers



Verreweg de meeste respondenten zijn afkomstig uit Polen. Onderstaande tabel laat de herkomstlanden van de respondenten zien.

Tabel I-3: Herkomstlanden respondenten enquête internationale werknemers

Poland	93	France	2
Italy	7	Greece	2
Romania	6	Slovakia	2
Bulgaria	5	Turkey	2
Spain	4	United States	2
United Kingdom	4	Other	14
Germany	3		

Bijlage II. vragenlijst enquête bedrijven

Heeft uw bedrijf of organisatie internationale werknemers in dienst/huurt u internationale werknemers in?

- ☐ Ja
☐ Nee

Zijn de internationale werknemers voornamelijk bij u in dienst?

- ☐ Ja
☐ Nee, de meesten zijn ingehuurd via een uitzendbureau

Wat is het opleidingsniveau van de meeste internationale werknemers in uw bedrijf?

- ☐ Voortgezet onderwijs
☐ MBO
☐ HBO
☐ Wetenschappelijk

Aantallen internationale werknemers

Hoeveel internationale werknemers zijn verbonden aan uw organisatie?

- ☐ 1 - 9
☐ 10-19
☐ 20-49
☐ 50-99
☐ 100 - 249
☐ 250+

Hoeveel internationale werknemers hebben een vast contract bij uw bedrijf?

- ☐ 1 - 9
☐ 10-19
☐ 20-49
☐ 50-99
☐ 100 - 249
☐ 250+

Hoeveel internationale werknemers werken tijdelijk bij uw bedrijf (korter dan 6 maanden, bv seizoenswerkers)?

- ☐ 1 - 9
☐ 10-19

- ☐
- ☐ 20-49
- ☐ 50-99
- ☐ 100 - 249
- ☐ 250+

Hoe heeft het aantal internationale werknemers zich de afgelopen 5 jaar ontwikkeld binnen uw organisatie?

- ☐ Neemt sterk af
- ☐ Neemt af
- ☐ Blijft gelijk
- ☐ Neemt toe
- ☐ Neemt sterk toe

Kunt u toelichten wat eventuele veranderingen veroorzaken?

Verwacht u dat het aantal internationale werknemers binnen uw organisatie de komende 5 jaar toe- of afneemt?

- ☐ Neemt sterk af
- ☐ Neemt af
- ☐ Blijft gelijk
- ☐ Neemt toe
- ☐ Neemt sterk toe

Kunt u toelichten wat eventuele veranderingen veroorzaken?

Hoeveel procent verwacht u dat het aantal internationale werknemers binnen uw organisatie de komende 5 jaar toe- of afneemt?

In procenten:

Kenmerken internationale werknemers

Uit welke landen/werelddelen komen de internationale werknemers voornamelijk?

- ☐ Buurlanden: Duitsland/België
- ☐ Zuid-Europa
- ☐ West-Europa
- ☐ Oost-Europa

- ☐ Noord-Amerika
- ☐ Zuid-Amerika
- ☐ Midden-Oosten
- ☐ Azië
- ☐ Oceanië
- ☐ Onbekend

Voor welke sector bent u op zoek, of heeft u potentieel interesse in internationale werknemers?

- ☐ Administratie/call centre
- ☐ Landbouw
- ☐ Facilitair/Schoonmaak
- ☐ Hospitality
- ☐ Handel/Verkoop
- ☐ Logistiek
- ☐ Industrie/Technologie
- ☐ Niet op zoek/geen interesse
- ☐ Anders:

Vinden van internationale werknemers

Waarom werkt u met internationale werknemers (meerdere antwoorden mogelijk)?

- ☐ Zij zijn gemotiveerder dan Nederlandse werknemers
- ☐ Zij zijn gemakkelijker te vinden dan Nederlandse werknemers
- ☐ Zij zijn goedkoper dan Nederlandse werknemers
- ☐ Zij zijn in het bezit van (meer) specifieke kennis/vaardigheden dan Nederlandse werknemers
- ☐ Zij zijn flexibeler in te zetten dan Nederlandse werknemers (bijv. 2 – 3 weken)
- ☐ Anders, namelijk:

Heeft u moeite om voldoende internationale werknemers te vinden?

- ☐ Geen
- ☐ Weinig
- ☐ Veel

Is het de laatste jaren moeilijker of makkelijker geworden om internationale werknemers te vinden?

- ☐ Moeilijker
- ☐ Geen verandering
- ☐ Makkelijker

Kunt u dit toelichten?

Huisvesting van de internationals

Regelt u huisvesting voor uw internationale werknemers?

- ☐ Ja, wij hebben woonruimte in eigen beheer
- ☐ Ja, wij werken daarvoor samen met lokale verhuurders
- ☐ Ja, wij helpen ze zoeken maar hebben geen eigen woonruimte of structurele samenwerking met lokale verhuurders
- ☐ Nee, dit regelt het uitzendbureau
- ☐ Nee, dit regelen de internationale werknemers zelf
- ☐ Anders, namelijk:

Als u huisvesting voor internationale werknemers regelt: Heeft u daarvoor een certificering?

Zo ja, volgens welk keurmerk?

Voor welke periode van het verblijf van de internationale werknemers wordt normaliter huisvesting geregeld?

- ☐ De eerste weken
- ☐ De eerste maanden
- ☐ Het eerste jaar
- ☐ De volledige verblijfsduur in Nederland
- ☐ Anders, namelijk:

Kunt u een inschatting geven voor welk aandeel van uw internationale werknemers u huisvesting regelt?

In procenten:

In welk type accommodatie verblijven uw internationale werknemers voornamelijk?

- ☐ Hotels, B&B's
- ☐ Airbnb's
- ☐ Particuliere verhuur
- ☐ Short Stay verhuur
- ☐ Woningcorporatie
- ☐ Koop via makelaar
- ☐ Onbekend

Wat zijn de voornaamste woongemeenten waarbinnen uw internationale werknemers wonen? (als onbekend, graag open laten)

1.

2.

3.

Draagt u als werkgever bij aan de kosten voor huisvesting van internationale werknemers?

- ☐ Ja, volledig
- ☐ Ja, gedeeltelijk
- ☐ Nee

Is het bij u bekend of het in de afgelopen jaren moeilijker of makkelijker geworden om huisvesting te organiseren voor uw internationale werknemers?

Kunt u dit toelichten? Waar loopt u tegenaan? Of wat gaat juist goed?

Integratie van internationale medewerkers binnen het bedrijf

Wat is de voertaal binnen uw bedrijf?

- ☐ Nederlands
☐ Engels
☐ Anders, namelijk:

Verschilt de voertaal per afdeling?

- ☐ Ja
☐ Nee

Ondersteunt u internationale werknemers bij integratie in de Nederlandse samenleving?

- ☐ Nee
☐ Ja, op de volgende wijze:

Zorgt het spreken van verschillende talen voor communicatieproblemen tussen u en uw internationale werknemers?

- ☐ Helemaal niet
☐ Af en toe
☐ Regelmatig
☐ Vaak

Ruimte voor toelichting:

Zorgt het spreken van verschillende talen voor communicatieproblemen tussen uw werknemers onderling?

- ☐ Helemaal niet
☐ Af en toe
☐ Regelmatig
☐ Vaak

Indien dat zo is, kunt u toelichten om wat voor communicatieproblemen het gaat?

Enkele overige laatste vragen

In welke gemeente is uw bedrijf gevestigd?

Hoeveel medewerkers heeft uw organisatie in totaal?

- ☐ 1 - 9
- ☐ 10-19
- ☐ 20-49
- ☐ 50-99
- ☐ 100 - 249
- ☐ 250+

In welke sector is uw bedrijf actief?

- ☐ Administratie/call centre
- ☐ Landbouw
- ☐ Facilitair/Schoonmaak
- ☐ Hospitality
- ☐ Handel/Verkoop
- ☐ Logistiek
- ☐ Industrie/Technologie
- ☐ Anders, namelijk:

Heeft u nog aanvullende opmerkingen?

Zouden wij eventueel contact met u mogen opnemen naar aanleiding van uw antwoorden voor een verdiepend telefonisch interview?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, ik ben te bereiken op het volgende e-mailadres:

Hartelijk dank voor uw deelname aan ons onderzoek.

Bijlage III. vragenlijst enquête internationale werknemers

Survey international employees
Living in Limburg

The province of Limburg and the enclosed municipalities aim to understand the needs of the international workforce in Limburg, so that you can be optimally supported and accommodated in the region. To optimally support and accommodate internationals in this region, they are interested in your experience with the living arrangements, reasons to settle in the Netherlands and Limburg, and whether you feel supported and integrated into Dutch society.

We kindly invite you to complete this questionnaire. It will take about 10 minutes of your time. Your answers will be collected and treated in an anonymous and confidential way by research agency Decisio. We greatly appreciate and value your opinions.

If you have any questions or comments related to this survey, please email:
s.bleker@decisio.nl

On behalve of the province of Limburg and enclosed municipalities we thank you very much for your cooperation.

Personal details

Do you work for an employment agency?

- ☐ Yes
☐ No, I found my job directly at the company I work for

In which town/city do you work?

In which sector do you work?

- ☐ Administration/call centre
☐ Agriculture
☐ Facility management/Cleaning
☐ Hospitality
☐ Retail/sales
☐ Logistics
☐ Industry/Technology
☐ Other, namely:

Current accommodation

What type of housing do you live in?

- ☐ In a private house (rented)
- ☐ In a private house (purchased)
- ☐ In a hotel / guesthouse
- ☐ In a room (for example in a house / flat)
- ☐ In an accommodation at my work
- ☐ In a mobile home / separate living unit (for example in a park with several mobile homes together)
- ☐ Other, namely:

What is the size of your personal space in your accommodation (in square meters)?

- ☐ 0 to 10 m²
- ☐ 10 to 20 m²
- ☐ 20 to 30 m²
- ☐ 30 to 40 m²
- ☐ Larger than 40 m²
- ☐ I don't know

Do you receive a financial contribution from your employer for housing?

- ☐ Yes, fully
- ☐ Yes, partly
- ☐ No

If partly, could you indicate the share of the contribution in the total cost of living?

How much do you pay for your housing (if you share housing, please state your personal share of the rent)?

- ☐ Less than € 300 per month
- ☐ Between € 300 and € 500 per month
- ☐ Between € 500 and € 700 per month
- ☐ More than € 700 per month
- ☐ Don't know
- ☐ I'd rather not say

Finding housing

How did you find your current accommodation?

- ☐ My employer has organised the accommodation
- ☐ Directly through a supplier of housing (i.e. real estate agent)
- ☐ Through an online platform (i.e. Funda, Pararius, Kamernet)
- ☐ Through social media (i.e. Facebook)
- ☐ Through private operators such as AirBnB
- ☐ Through friends/family/co-workers who already lived here
- ☐ Other sources:

How hard was it to find your current accommodation?

- ☐ Very easy
- ☐ Easy
- ☐ Neutral
- ☐ Hard
- ☐ Very hard

Could you explain what issues you encountered? How satisfied are you with your current living situation?

- ☐ Very satisfied
- ☐ Satisfied
- ☐ Neutral
- ☐ Dissatisfied
- ☐ Very dissatisfied

What would you like to improve in your living situation? (You may give more than one answer)

- ☐ More space in the house
- ☐ More privacy in the house
- ☐ More private facilities (such as bathroom, kitchen)
- ☐ More communal facilities (e.g. living room, café, sports area)
- ☐ Lower rental price
- ☐ Other location
- ☐ Closer to work
- ☐ Closer to amenities
- ☐ Closer to friends and acquaintances
- ☐ Other landlord
- ☐ Other, namely:

Would you like to move to another housing?

- ☐ No, I don't want to move
- ☐ Yes, to another house in the same region
- ☐ Yes, to another region in the Netherlands
- ☐ Yes, abroad

Living in Limburg

Is this the first time that you are working outside your country of origin?

Multiple answers possible

- ☐ Yes
- ☐ No, I worked in Limburg before
- ☐ No, I worked in the Netherlands before,
- ☐ but outside of Limburg
- ☐ No, I worked in another country before
- ☐ No, every year I work a short period outside my country of origin

**How long did you expect to stay in the Netherlands when you first arrived?
(current visit)**

- ☐ Less than 2 weeks
- ☐ 2 weeks to 3 months
- ☐ 3 to 6 months
- ☐ 6 to 12 months
- ☐ 12 to 24 months
- ☐ Longer than 24 months
- ☐ I don't remember anymore

**How much longer do you expect to stay in the Netherlands now?
(current visit)**

- ☐ Less than 2 weeks
- ☐ 2 weeks to 3 months
- ☐ 3 to 6 months
- ☐ 6 to 12 months
- ☐ 12 to 24 months
- ☐ Longer than 24 months
- ☐ I don't know

Are you only in the Netherlands to work here, or are you planning to stay in the Netherlands permanently?

- ☐ I am only in the Netherlands to work here (temporarily)

- ☐ I would like to live and work permanently in the Netherlands
- ☐ I don't know (yet)

Would you recommend working in the Netherlands to friends/family who are considering finding a job abroad?

- ☐ Yes
- ☐ Neutral
- ☐ No

Could you explain what needs to be improved to recommend the Netherlands to friends and family?

- ☐ Better salary
- ☐ A fixed contract/more hours of work
- ☐ Better housing
- ☐ More friends and family living in Limburg
- ☐ More/better contact with Dutch inhabitants
- ☐ Chance to follow education or better career opportunities
- ☐ Other, namely:

Why did you decide to work in the Limburg region, instead of somewhere else in the Netherlands?
You may give more than one answer

- ☐ This was the only option provided to me
- ☐ I came because the job offer was the best
- ☐ I could find housing here
- ☐ Because I prefer the Limburg area over the rest of Netherlands
- ☐ Other, namely:

Could you explain why you prefer the Limburg area over the Netherlands?

Would you recommend working in the Limburg region to friends/family who are considering finding a job abroad?

- ☐ Yes
- ☐ Neutral
- ☐ No

Could you explain why?

Support in Limburg

Do you speak Dutch?

- ☐ Yes, fluently
- ☐ Yes, enough to communicate with others
- ☐ I don't speak Dutch, but I understand it
- ☐ No

Do you participate in any of the following activities in Dutch society?

Multiple answers possible

- ☐ I have joined a Dutch sports club
- ☐ I have joined a Dutch social or educational club
- ☐ I have Dutch friends
- ☐ I participate in local Dutch cultural events
- ☐ I shop at Dutch supermarkets
- ☐ I go to Dutch cafes or restaurants
- ☐ No, I don't
- ☐ Other, namely:

Do you feel like you are part of Dutch society?

- ☐ No, I feel like an outsider
- ☐ Neutral
- ☐ Yes

Could you explain what you need to feel more included?

Are you in contact with local Dutch inhabitants?

- ☐ Yes, a lot
- ☐ Yes, regularly
- ☐ Yes, sometimes
- ☐ No, I'm not in contact with local Dutch inhabitants

Would you like be in more contact with local inhabitants and feel more included in Dutch society?

- ☐ Yes, very much
☐ Yes
☐ No

Could you explain your answer?

Does anyone support you when it comes to learning the language and understanding the Dutch culture?

More than one answer possible

- ☐ My employer supports me
☐ My coworkers support me
☐ I am connected to an organization for international employees that supports me
☐ The local government supports me
☐ I do not receive any support
☐ Other, namely:

What is your country of origin?

What's your age?

In which town/city do you currently live?

Do you have any final comments or suggestions?