



REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT



Eindrapport

Levensgebeurtenis

'Ik ben nieuw in Nederland'

Eindrapport Levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’

Literatuurstudie

Auteurs

- René van Son
- Fatih Aktas
- Pepijn Tielens
- Femke Brand
- Araa al Jaramani
- Roos van der Zwan
- Sandrine Lafay

Visuele klantreizen

Jaime Hilditch

Amsterdam, 20 maart 2026

© 2026 Regioplan, in opdracht van ICTU

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
<i>Ervaringen van nieuwkomers</i>	5
<i>Verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen</i>	5
<i>Kansen voor vernieuwing of herontwerp</i>	6
<i>Aanbevelingen voor verder onderzoek</i>	6
<i>Tot slot</i>	7
1 Inleiding	9
1.1 <i>Aanleiding en achtergrond onderzoek</i>	9
Doel en onderzoeksvragen	9
1.2 <i>Leeswijzer</i>	10
2 Nieuwkomers in Nederland: ontwikkelingen in migratie en de beleidscontext	13
2.1 <i>Immigratie naar Nederland</i>	13
Gezinsmigranten	16
Studiemigranten	16
Verantwoording keuze databronnen	16
2.2 <i>Beleidscontext: politieke besluitvorming</i>	17
Vreemdelingenwet 2000	17
Nationale kennismigrantenregeling	17
Participatiewet	18
Huisvestingswet	18
Invoering van de Wet Inburgering 2021 (voor asiel- en gezinsmigranten)	18
Aanpassing van de Wet arbeid vreemdelingen	19
Invoering van de Wet goed verhuurderschap	19
Afschaffing van de 24-wekeneis	20
Invoering van de Spreidingswet	20
Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne/ Tijdelijke wet opvang ontheemden Oekraïne	20
Migratiepact	21
3 Mensen die gevlucht zijn	23
3.1 <i>Asielinstroom</i>	23
Oekraïense ontheemden	25
3.2 <i>Van aankomst naar participatie</i>	26
Aankomst en registratie	26
Opvang	27
Asielprocedure en statusverlening	27
Koppeling aan gemeenten en huisvesting	29
Bescherming, handhaving en psychosociale ondersteuning	31
Integratie en participatie	31
3.3 <i>Perspectief van asielmigranten</i>	32
De klantreis in vogelvlucht	32
Asielprocedure en verblijf in opvang	33
Overgang naar gemeentelijke huisvesting	35
Inburgering en participatie	37
Arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid	38
Zorg en welzijn	40
Terugkerende knelpunten en verbeterpunten	41

4	Arbeidsmigranten.....	44
4.1	<i>Omvang en achtergrondkenmerken</i>	44
	Arbeidsmigranten EU	44
	Arbeidsmigranten niet-EU.....	44
4.2	<i>Van aankomst naar participatie</i>	46
	Toelating in Nederland – EU-arbeidsmigranten	46
	Toelating in Nederland – Niet-EU-arbeidsmigranten	46
	Werk en werkgever	47
	Huisvesting	48
	Onderwijs, taal en integratie.....	48
	Toegang tot zorg	49
	Toegang tot informatie	49
	Gezinsmigranten	49
4.3	<i>Perspectief van arbeidsmigranten</i>	50
	Verblijfsperspectief als bepalende factor	50
	De klantreis in vogelvlucht	51
	Toelating en aankomst in Nederland	52
	Toegang tot informatie	53
	Werk en participatie.....	55
	Opvang en huisvesting	57
	Onderwijs, taal en integratie.....	59
	Zorg	60
5	Conclusie	64
5.1	<i>Reflectie op de bevindingen</i>	64
	Ervaringen van nieuwkomers.....	64
	Overeenkomsten en verschillen in de ervaringen van nieuwkomers	65
	Welke perspectieven zijn minder vertegenwoordigd?	66
5.2	<i>Verbeteren, vernieuwen en herontwerpen</i>	66
	Verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen	66
	Kansen voor vernieuwing of herontwerp.....	69
5.3	<i>Tot slot</i>	70
	Bijlage 1: Afkortingen	73
	Bijlage 2: Begrippen en bijbehorende definities	76
	Bijlage 3: Literatuurlijst.....	78

Managementsamenvatting

Deze literatuurstudie brengt in kaart hoe de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland' eruitziet voor verschillende groepen nieuwkomers en hoe zij deze levensgebeurtenis ervaren. Daarbij is gekeken naar de periode 2019-2025 en naar drie groepen: asielmigranten, EU-arbeidsmigranten en niet-EU-arbeidsmigranten. Waar mogelijk zijn aanvullende inzichten toegevoegd die specifiek gelden voor Oekraïense ontheemden en gezinsmigranten. De studie laat zien dat ervaringen en behoeften van nieuwkomers deels overeenkomen, maar dat de manier waarop systemen en regelgeving zijn ingericht sterk bepalend is voor hoe zij hun start in Nederland beleven.

Ervaringen van nieuwkomers

De ervaringen van nieuwkomers verschillen per migratieroute en fase, maar er komen ook een aantal patronen naar voren.

Asielmigranten ervaren in de eerste fase vooral onzekerheid over de toekomst, lange wachttijden en beperkte mogelijkheden om te beginnen met participatie. Na het verkrijgen van een verblijfsstatus verschuift dit naar een fase waarin zij tegelijkertijd moeten inburgeren, werken en zorgen voor hun gezin. Hoewel de tevredenheid over de inburgering relatief hoog is in kwantitatieve studies, laten kwalitatieve studies zien dat deze fase door sommigen ook als intensief en belastend wordt ervaren. Gezinsmigranten nemen een bijzondere positie in binnen het inburgeringsstelsel. Zij ontvangen minder begeleiding en zijn zelf verantwoordelijk voor het organiseren van taallessen. Dit leidt vaker tot knelpunten, bijvoorbeeld bij het vinden van passend en betaalbaar aanbod en bij het combineren van werk en inburgering.

Arbeidsmigranten ervaren vooral afhankelijkheid van de werkgever of het uitzendbureau. Deze afhankelijkheid strekt zich uit over meerdere leefgebieden, zoals huisvesting, toegang tot informatie en zorg. Voor niet-EU-arbeidsmigranten is deze afhankelijkheid vaak nog groter doordat hun verblijfsrecht direct gekoppeld is aan hun arbeidscontract. Bij EU-arbeidsmigranten die langer in Nederland willen blijven, bestaat een duidelijke behoefte aan toegang tot taalonderwijs en mogelijkheden om ook buiten hun werk mee te doen aan de lokale samenleving. Zij hebben echter niet altijd toegang tot ondersteuning en geven ook aan dat vermoeidheid na hun fysiek zware werk het moeilijker maakt om energie te steken in andere dingen.

Oekraïense ontheemden onderscheiden zich door hun snelle toegang tot werk. Tegelijkertijd ervaren zij, net als arbeidsmigranten, obstakels bij het leren van de taal en het opbouwen van sociale netwerken, mede door werkdruk en beperkte toegang tot passend aanbod.

Ondanks verschillen in migratieroutes en regelgeving, zijn de basisbehoeften van nieuwkomers grotendeels vergelijkbaar. Nieuwkomers hebben behoefte aan veiligheid, stabiliteit, duidelijke informatie en mogelijkheden om mee te doen in de samenleving, zoals werken, de taal leren en sociale contacten opbouwen. De mate waarin zij deze behoeften kunnen realiseren, hangt echter sterk samen met de systemen waarmee zij te maken krijgen. Zo hebben mensen uit Oekraïne sneller toegang tot werk dan asielmigranten, terwijl toegang tot taallessen voor arbeidsmigranten minder vanzelfsprekend is dan voor inburgeraars. De vergelijking tussen verschillende groepen laat zien dat systemen verschillende accenten leggen: waar asielmigranten meer begeleiding krijgen maar minder autonomie ervaren, hebben andere groepen juist meer eigen regie maar minder ondersteuning.

Verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen

We hebben een vijftal rode draden van verbetermogelijkheden geïdentificeerd om de dienstverlening aan nieuwkomers *binnen bestaande systemen* beter af te stemmen op hun perspectieven, ervaringen en behoeften:

1. **Toegang tot ondersteuning en informatie vergroten:** Als rode draad door dit literatuuronderzoek zien we dat ondersteuning of informatie vaak wel beschikbaar zijn, maar dat deze de nieuwkomers niet altijd weet te bereiken. Het eerste cluster aan verbetermogelijkheden zit in het vergroten van de toegang tot ondersteuning, zowel in *scope* als in *specifieke toegankelijkheid voor mensen die nieuw zijn*.
2. **De bepalende rol van contactmomenten en contactpersonen inzetten:** Als tweede rode draad in de ervaringen van nieuwkomers met de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland' zien we de bepalende rol die contactpersonen spelen die mensen onderweg tegenkomen. De manier waarop taaldocenten, maatschappelijk begeleiders, vrijwilligers en contactpersonen vanuit de gemeente hun rol invullen, lijkt bepalend te zijn voor de manier waarop nieuwkomers hun traject in Nederland ervaren.

3. **Menswaardige opvang en meedoen vanaf dag 1:** Als derde rode draad komt met name bij asielmigranten *wachttijd* als groot knelpunt naar voren. De tijd die mensen in het asielzoekerscentrum (azc) besteden voelt voor velen als verloren tijd, die ze graag op een waardevollere manier hadden willen inzetten. Inzet op meedoen vanaf dag 1 door passend aanbod te creëren en het azc zo inrichten dat het meedoen faciliteert in plaats van belemmert, kunnen hieraan bijdragen.
4. **Verbetermogelijkheden in de inburgering:** Een belangrijk knelpunt dat naar voren komt is dat alle stappen waaruit de 'klantreis' inburgering bestaat, sterk aan elkaar gelinkt zijn: toewijzing aan gemeente, huisvesting, brede intake, start inburgering. Als er ergens vertraging is, loopt de rest ook vast. Dit heeft onder andere tot gevolg dat sommige inburgeraars buiten hun schuld om minder tijd hebben om de inburgering af te ronden. De vaste link tussen deze verschillende onderdelen, vormt dus een risico als het ergens in de keten misgaat.
5. **Aandacht voor mentale gezondheid:** Een laatste rode draad die wij identificeren is het belang van mentale veerkracht en weerbaarheid. In alle stappen die nieuwkomers in Nederland doorlopen, speelt de manier waarop zij met tegenslagen en verandering omgaan een belangrijke rol in hun ervaringen. Aandacht voor het vergroten van de toegang tot mentale gezondheidszorg en informele mentale ondersteuning is daarom belangrijk.

Kansen voor vernieuwing of herontwerp

Behalve de verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen, zien wij als onderzoekers op basis van dit literatuuronderzoek drie grotere kansen en aandachtspunten voor vernieuwing of herontwerp.

1. **Betrek nieuwkomers zelf bij herontwerp in co-creatie:** Om echt te weten hoe dienstverlening en systemen voor nieuwkomers in de praktijk uitwerken, is het van belang om de ervaringen van nieuwkomers zelf op te halen. Het inzetten op het structureel monitoren van beleid en dienstverlening vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf, is een belangrijke kans om dienstverlening beter aan te laten sluiten bij hun ervaringen en behoeften en tussentijds bij te kunnen sturen. Als eerste aandachtspunt voor het vernieuwen of herontwerpen van dienstverlening en klantreizen voor mensen die nieuw zijn in Nederland, zien wij dan ook het betrekken van nieuwkomers zelf in deze processen van co-creatie en herontwerp.
2. **Van tijdelijk naar duurzaam perspectief als uitgangspunt:** Een tweede kans voor vernieuwing en herontwerp ligt in de notie van *tijdelijkheid*. Uit de literatuurstudie blijkt dat onzekerheid over de toekomst bij alle groepen nieuwkomers een rol speelt in de (mentale) ruimte die zij voelen om mee te doen en over hun toekomst na te denken. Het komt daarom als kans naar voren om met een vernieuwde blik meer vanuit duurzaamheid van migratie, dan vanuit tijdelijkheid, naar bestaande klantreizen te kijken en dit als uitgangspunt te nemen voor herontwerp: waar en hoe snel kan bepaalde zekerheid en stabiliteit al in een vroeg stadium geboden worden? Waar kunnen we de shift maken van ad hoc reageren naar duurzaam en structureel beleid?
3. **Van specifiek naar integraal 'nieuwkomersbeleid':** Een derde shift die relevant kan zijn, is de verschuiving van ondersteuning voor specifieke groepen nieuwkomers, naar meer integraal 'nieuwkomersbeleid'. De klantreizen van verschillende groepen nieuwkomers, geven inzicht in waar dienstverlening overlapt en verschilt. Deze inzichten kunnen gebruikt worden voor een herontwerp waarbij zowel de efficiëntie als de impact verbetert. Op lokaal niveau wordt er door sommige gemeenten al gewerkt aan een integrale visie op het verwelkomen van mensen die nieuw zijn in de gemeente, die groepen overstijgt. Zij stellen zich de vraag: wat hebben mensen die nieuw in onze gemeente komen wonen nodig? En hoe willen wij ze verwelkomen? In sommige gevallen wordt deze visie zelfs doorgetrokken naar mensen die in Nederland geboren zijn en nieuw in de gemeente komen wonen, die wellicht ook behoefte hebben aan kennismaking met de gemeente en de nieuwe lokale context.

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Gedurende deze literatuurstudie zijn wij verschillende interessante aanknopingspunten tegengekomen voor toekomstig onderzoek om de ervaringen van migranten met de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland' nog completer te kunnen begrijpen:

- Niet-EU-arbeidsmigranten (niet-kennismigranten): Er is weinig bekend over de directe ervaringen van arbeidsmigranten van buiten de EU die niet via de kennis- en talentregeling naar Nederland komen, met name over mensen die via alternatieve routes of constructies werken.
- Ervaringen vóór aankomst in Nederland: Er is beperkt inzicht in de fase die voorafgaat aan de aankomst in Nederland.
 - Welke keuzes maken migranten vooraf?
 - Welke informatie en ondersteuning hebben zij nodig in het land van herkomst?
 - Wat kan daar al verbeterd worden?

-
- Over gezinsmigranten is relatief weinig bekend, met name als het gaat om:
 - mensen die via gezinsvorming of gezinshereniging binnen de EU migreren;
 - gezinnen die zich herenigen in het kader van arbeid of studie;
 - specifiek: ervaringen van asielmigranten en hun gezinsleden na gezinshereniging.
 - Bepaalde groepen worden structureel minder bereikt in onderzoek, zoals
 - mensen met mentale of fysieke gezondheidsproblemen;
 - mensen die dakloos zijn (geweest);
 - mensen die laaggeletterd zijn of beperkte digitale vaardigheden hebben.
 - Wat betreft de definitie van ‘nieuwkomer’ en de duur van de levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’ zijn er nog geen duidelijk antwoorden op de vragen:
 - Wanneer wordt iemand niet meer als nieuwkomer gezien? En wanneer voelt iemand zich geen nieuwkomer meer?
 - Wanneer eindigt de levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’?

Tot slot

Deze literatuurstudie vormt een eerste stap voor het programma ‘Levensgebeurtenissen’ van de stichting ICTU, met het doel in kaart te brengen wat wij vanuit bestaand onderzoek al weten over hoe de levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’ eruitziet en eerste aanknopingspunten voor verbetering en vernieuwing te identificeren.¹ De studie laat zien dat behoeften van nieuwkomers in de basis veel op elkaar lijken, maar dat de toegang tot deze behoeften en de accenten in ondersteuningsbehoeften die mensen plaatsen, voor een belangrijk deel bepaald worden door de specifieke klantreis die zij in Nederland afleggen en de wet- en regelgeving die voor hen geldt. Dit inzicht biedt een interessant startpunt voor een vervolgstudie naar de identificatie van verbeter- of vernieuwingsmogelijkheden binnen de Levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’, om zo in cocreatie met nieuwkomers zelf stappen te zetten om dienstverlening nog beter aan te laten sluiten bij hun ervaringen en perspectieven.

¹Deze literatuurstudie vormt een eerste stap voor het programma ‘Levensgebeurtenissen’ van de stichting ICTU en biedt een verkennend overzicht van bestaande kennis over de levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’. De studie richt zich met name op de periode 2019-2025 en is gebaseerd op een selectie van bronnen over de dienstverlening aan nieuwkomers in Nederland en hun ervaringen. Door deze selectie, zowel in de periode als het aantal bronnen dat is meegenomen, is het mogelijk dat relevante inzichten of bronnen buiten beschouwing zijn gebleven.

1. Inleiding

Inleiding

Aanleiding en achtergrond onderzoek

Nederland wordt steeds diverser. De afgelopen jaren vestigden tussen de 200.000 en 400.000 immigranten zich in Nederland.² Voor deze migranten is 'Ik ben nieuw in Nederland' een belangrijke levensgebeurtenis. Daarbij komen ze in aanraking met de Nederlandse overheid, die op allerlei domeinen dienstverlening biedt aan nieuwkomers in Nederland. In deze literatuurstudie onderzoeken we op welk moment nieuwkomers met welke dienstverlening te maken krijgen, hoe zij de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland' ervaren, wat hierbij belangrijke knelpunten en succesfactoren zijn en welke inzichten relevant zijn om overheidsbrede dienstverlening voor nieuwkomers te verbeteren of te herontwerpen. In dit literatuuronderzoek nemen we bronnen mee die een beschrijving geven van de dienstverlening vanuit het perspectief van de overheid, maar ook onderzoeken met gerapporteerde ervaringen van nieuwkomers zelf. We kijken hierbij alleen naar bronnen over Nederland. Idealiter komt ook de stap voorafgaand aan migratie aan bod: wanneer en waarom besluit iemand om te vertrekken uit het herkomstland? Welke stappen gaan daaraan vooraf en met welke dienstverlening krijgen zij dan al te maken? Hier is echter nog beperkt informatie over beschikbaar voor de groepen die in dit rapport centraal staan. Deze fase komt dan ook niet aan bod in dit rapport.

We schetsen allereerst een beeld van migratiestromen naar Nederland. Daarbij brengen we in kaart hoeveel migranten er de afgelopen jaren naar Nederland kwamen en wat voor groepen daarin te onderscheiden zijn. Zo kijken we naar migratiemotief, herkomstland en verschillende demografische kenmerken. Voor drie groepen nieuwkomers gaan we dieper in op hoe de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland' er voor hen uit ziet. Onze literatuurstudie geeft inzicht in ervaringen, behoeften en knelpunten van nieuwkomers en de consequenties van deze inzichten voor processen, systemen en juridische kaders. Daarbij nemen we het perspectief en de ervaringen van deze groepen zelf ook mee. We schetsen de wet- en regelgeving die relevant zijn en met welke dienstverlening nieuwkomers te maken krijgen. We richten ons met name op de dienstverlening op het gebied van toelating in Nederland, opvang en huisvesting, zorg, onderwijs, en inburgering en participatie.

De eerste groep waar dit rapport zich op richt zijn mensen die zijn gevlucht. Ze hebben hun thuisland gedwongen verlaten en zijn de afgelopen jaren regelmatig onderwerp van politieke en maatschappelijke discussies. Bij de groep mensen die gevlucht zijn, kijken we met name naar asielmigranten. Ook familieleden die hen achterna zijn gereisd vallen onder deze groep. Tot slot nemen we ook de groep Oekraïense ontheemden mee, die sinds 2022 hun toevlucht hebben gezocht in Nederland. Daarnaast onderzoeken we de dienstverlening gericht op arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten die vanuit de EU in Nederland komen werken zijn de tweede groep waar we uitgebreid op ingaan, een aanzienlijk deel van de groep migranten die naar Nederland komen, zijn arbeidsmigranten uit de EU. Tot slot bekijken we de dienstverlening rondom arbeidsmigranten van buiten de EU. Het gaat hierbij om arbeidsmigranten die niet via de kennis- en talentregeling naar Nederland komen. Deze groep is groeiende, maar blijft vaak onderbelicht – zowel in politieke en maatschappelijke discussies als in onderzoek. Uit bestaand onderzoek naar deze groep blijkt echter dat ze vaak in precare omstandigheden in Nederland verblijven. Zo heeft een kwart geen werk en volgt geen studie, ook al zijn ze voor hun verblijf in Nederland afhankelijk van een werkvergunning. Daarnaast verdient bijna de helft van deze groep arbeidsmigranten minder dan 130 procent van het wettelijk minimumloon.

Gezinsmigranten kunnen zowel met asielmigranten als met arbeidsmigranten mee naar Nederland komen. De stappen die zij in Nederland zetten en de dienstverlening waar ze mee te maken krijgen, worden daarom ook door het gehele rapport besproken.

Doel en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is om in kaart te brengen welke stappen nieuwkomers zetten als ze naar Nederland komen. Hierbij kijken we naar de overheidsbrede dienstverlening en nemen we eveneens het perspectief van nieuwkomers zelf mee. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van de stichting ICTU in het kader van het programma 'Aanpak Levensgebeurtenissen, Ik ben nieuw in Nederland'.³ Belangrijke stakeholders hierbij zijn *onder andere* de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), Werk aan Uitvoering (WAU), de Belastingdienst/Toeslagen, het Uitvoeringsinstituut

² CBS Statline: [Bevolkingsontwikkeling; maand en jaar](#).

³ Deze literatuurstudie vormt een eerste stap voor het programma 'Levensgebeurtenissen' van de stichting ICTU en biedt een verkennend overzicht van bestaande kennis over de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland'. De studie richt zich met name op de periode 2019-2025 en is gebaseerd op een selectie van bronnen over de dienstverlening aan nieuwkomers in Nederland en hun ervaringen. Door deze selectie, zowel in de periode als het aantal bronnen dat is meegenomen, is het mogelijk dat relevante inzichten of bronnen buiten beschouwing zijn gebleven.

Werknemersverzekeringen (UWV) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De basis van dit rapport is een literatuurstudie, bedoeld als eerste stap om in kaart te brengen welke kennis er al beschikbaar is over nieuwkomen in Nederland. Aanvullend op de rapportage wordt voor de drie groepen die we nader onderzoeken (mensen die gevlucht zijn, arbeidsmigranten vanuit de EU en arbeidsmigranten van buiten de EU) een samenvatting van de klantreis visueel in kaart gebracht.

Hoofdvraag

Hoe ziet de klantreis van nieuwkomers in Nederland eruit en welke inzichten uit bestaande onderzoeken en cijfers zijn relevant om de overheidsbrede dienstverlening beter op hun behoeften af te stemmen, dan wel anders in te richten of processen te herontwerpen?

Deelvragen

1) Groepen en omvang

- Welke categorieën nieuwkomers worden onderscheiden?
- Welke verschillende kenmerken kennen deze categorieën nieuwkomers? Hoe dragen deze kenmerken bij aan de ervaringen die nieuwkomers hebben in de context van de levensgebeurtenis?
- Hoe groot zijn deze groepen in de afgelopen vijf jaar en wat zijn de belangrijkste trends?

2) Klantreis

- Welke stappen doorlopen nieuwkomers in hun eerste jaren?
- Welke publieke en semipublieke instanties zijn op deze momenten betrokken?
 - Binnen welke wettelijke kaders werken deze instanties?
 - Welke ketens zijn te definiëren/welke instanties raken elkaar/delen gegevens?

3) Ervaringen en beleving

- Welke ervaringen rapporteren nieuwkomers zelf over de verschillende fasen van hun klantreis?
- Welke knelpunten en verbeterpunten worden genoemd in eerder onderzoek?
- Wat zijn de aandachtspunten voor een menselijke manier van omgaan met deze groepen in onderzoek voor het inrichten van levensgebeurtenissen?
- Wat zijn aandachtspunten vanuit één overheidsbeleving voor de nieuwkomer?

Aanvullend hebben wij de volgende vragen geformuleerd:

- Welke verschillen zien we tussen groepen, en waardoor ontstaan die?
- Welke knelpunten zijn structureel, welke contextueel?
- Waar stapelen problemen zich op in de klantreis?
- Welke stemmen komen **structureel minder** aan bod en wat betekent dit voor interpretatie?

4) Dienstverlening

- Waar sluiten bestaande voorzieningen en beleid goed aan bij de behoeften van nieuwkomers?
- Waar zijn hiaten of overlap in dienstverlening zichtbaar?
- Welke praktijkvoorbeelden of werkzame interventies zijn beschreven?

5) Welke politieke besluiten, moties en dergelijke hebben impact op de wijze waarop de dienstverlening aan nieuwkomers wordt vormgegeven en hoe is dat vertaald in de praktijk?

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 laten we zien welke ontwikkelingen er zijn in migratie naar Nederland, welke groepen er naar Nederland komen en wat relevante achtergrondkenmerken zijn. In hoofdstuk 2 schetsen we eveneens de belangrijkste wet- en regelgeving rondom nieuwkomers, met name de relevante ontwikkelingen van de afgelopen vijf jaar. De impact van die wet- en regelgeving op de dienstverlening aan nieuwkomers komt, waar relevant, aan bod in hoofdstuk 3 en 4. Hiermee beantwoorden we deelvraag 1 en 5. In hoofdstuk 3 bespreken we het proces van aankomst tot participatie van mensen die gevlucht zijn. Vervolgens komen ook de ervaringen van deze groep zelf aan bod. In hoofdstuk 4 gaan we in op de groep arbeidsmigranten. We bespreken ook hier het proces van aankomst tot participatie. Verschillen tussen arbeidsmigranten vanuit de EU en van buiten de EU worden apart besproken. In hoofdstuk 3 en 4 worden deelvragen 2, 3 en 4

beantwoord. In hoofdstuk 5 worden de uitkomsten overkoepelend besproken. We kijken naar rode draden: op welke vlakken komt de dienstverlening en de ervaringen daarmee van de verschillende groepen nieuwkomers overeen en waar zitten de verschillen? Wat zijn belangrijke knelpunten succesfactoren en welke lessen kunnen daaruit getrokken worden voor de toekomst? Ook komt in dit hoofdstuk aan bod waar de belangrijkste kennis-hiaten en kansen voor vervolgonderzoek zitten. In bijlage 1 staat een overzicht met belangrijke afkortingen die in het rapport gebruikt worden. Bijlage 2 geeft een overzicht van belangrijke begrippen, met toelichting. In deze bijlage worden de verschillende groepen nieuwkomers uiteengezet.

2. Nieuwkomers in Nederland: ontwikkelingen in migratie en de beleidscontext

Nieuwkomers in Nederland: ontwikkelingen in migratie en de beleidscontext

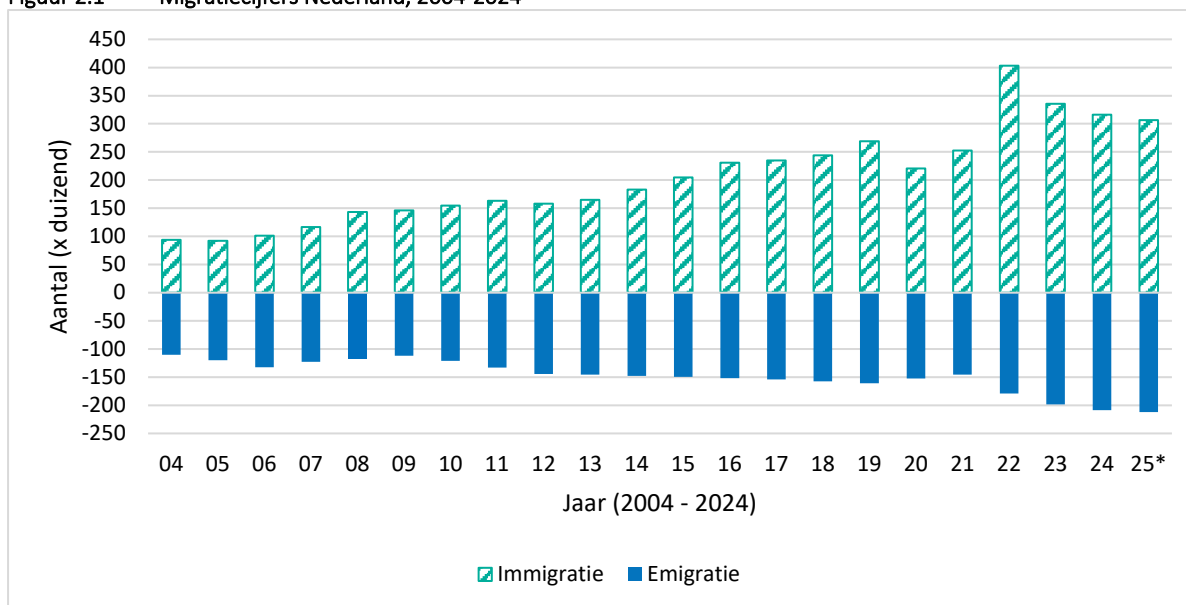
In dit hoofdstuk beschrijven we de omvang van de verschillende groepen migranten op basis van afgeleide migratiemotieven. We starten met een overzicht van alle migratie naar Nederland. Vervolgens gaan we in op de verschillende groepen migranten en hun achtergrondkenmerken, zoals de demografische opbouw van deze groepen en meest voorkomende landen van herkomst. Tot slot bespreken we relevante wet- en regelgeving rondom nieuwkomers. We bespreken kort welke wetten en regels er zijn en wat dat betekent. In hoeverre dat invloed heeft op de dienstverlening van de specifieke groepen die in dit rapport centraal staan, komt aan bod in hoofdstuk 3 en 4.

Immigratie naar Nederland

Dit rapport richt zich met name op nieuwkomers die tussen 2019 en 2025 naar Nederland kwamen.⁴ Om een volledig beeld te kunnen schetsen en deze periode in de juiste context te plaatsen, starten we met een overzicht van de immigratie naar Nederland in de afgelopen twintig jaar (zie figuur 2.1). In figuur 2.2 laten we zien wat het migratiemotief is van de nieuwkomers die zich tussen 2019 en 2023 in Nederland vestigden. Vervolgens lichten we enkele van deze groepen toe. In de overige hoofdstukken gaan we in op de nieuwkomers die gevlucht zijn (hoofdstuk 3) en arbeidsmigranten (hoofdstuk 4). Van deze groepen laten we niet alleen zien wie zich hier hebben ingeschreven, maar ook de instroom in Nederland, niet iedereen die naar Nederland komt, kan daadwerkelijk blijven. Daarnaast gaan we in op de achtergrondkenmerken van deze groep.

In figuur 2.1 gaat het om immigranten, personen die zich vanuit het buitenland in Nederland vestigen en ingeschreven zijn in de gemeentelijke bevolkingsregisters. Tegelijkertijd zijn er ook personen die naar het buitenland vertrekken. Voor de volledigheid zijn deze ook opgenomen in figuur 2.1 (de emigranten). Tussen 2004 en 2006 was het aantal immigranten redelijk stabiel, rond de 100.000 en ongeveer een gelijk aantal emigranten verliet in die periode Nederland. Vanaf 2008 is er een langzame stijging te zien, zowel van de immigratie als de emigratie. Tussen 2015 en 2019 kreeg Nederland te maken met een stijging in het aantal asielaanvragen, met name van Syriërs en Eritreeërs. In 2020 en 2021 is er een dip in de migratiecijfers te zien, die te verklaren is door de coronapandemie, waardoor veel landen op slot zaten. Meer recent is er een duidelijke piek te zien van immigranten, rond de 400.000 in 2022, dit zijn met name Oekraïners die hun thuisland zijn ontvlucht. De meeste daarvan kwamen in 2022 naar Nederland, maar ook in de jaren daarna vestigden zich nog Oekraïense ontheemden in Nederland.

Figuur 2.1 Migratiecijfers Nederland, 2004-2024⁵

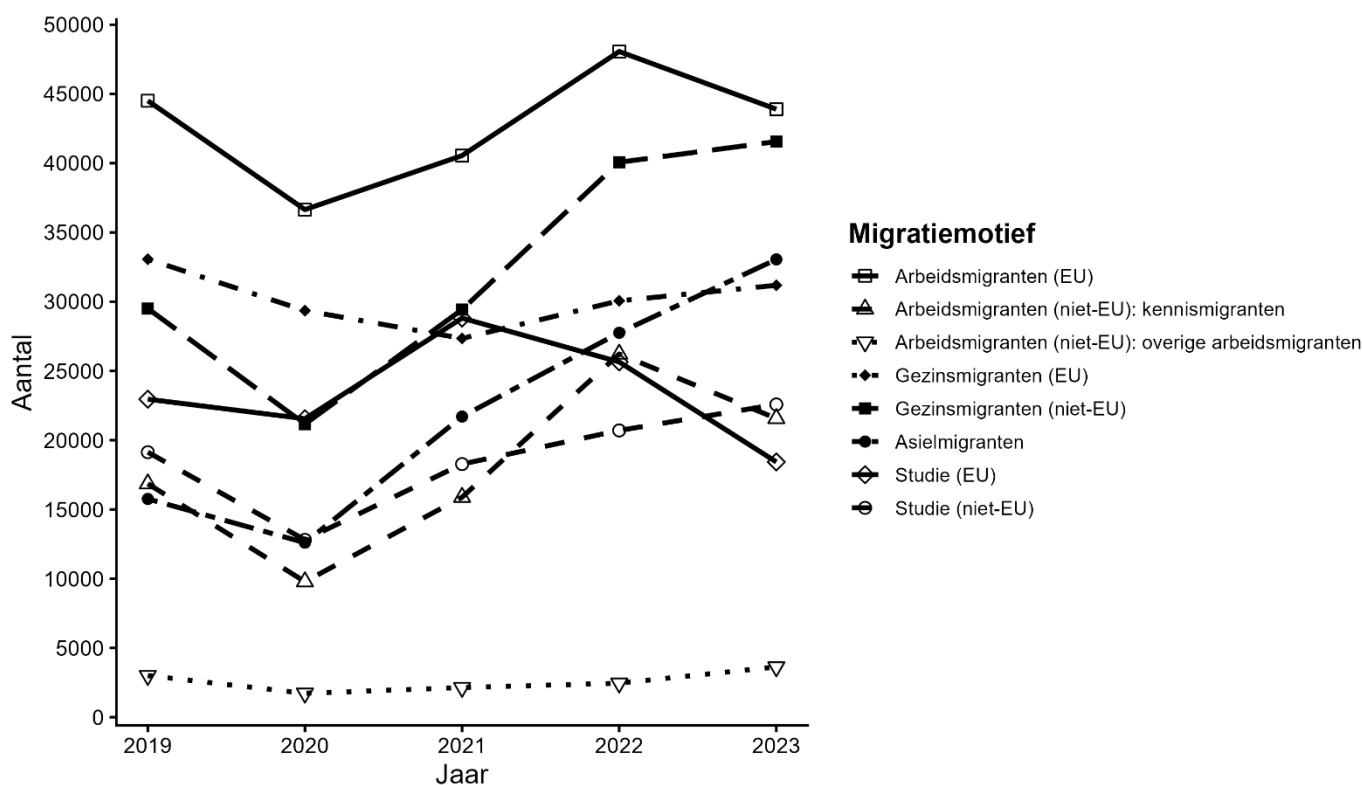


⁴ De meeste cijfers in dit rapport gaan over de periode 2019 tot en met 2023, recentere cijfers zijn nog niet altijd beschikbaar. We hebben zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de meest recente cijfers.

⁵ CBS statline (2026). Bevolkingsontwikkeling; maand en jaar: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83474NED/table>. *De cijfers voor 2025 zijn voorlopige cijfers.

Figuur 2.2 laat de verdeling van migratiemotieven zien in de periode 2019-2023.⁶ We maken daarbij onderscheid tussen migranten die op het moment van immigratie de nationaliteit hadden van een land dat toen tot de Europese Unie (EU) of de Europese Vrijhandelsassociatie (EFTA, waaronder Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland) behoorde. Deze migranten hebben geen verblijfsvergunning nodig en hebben dus in beginsel het recht om zich vrij te verplaatsen. Bij deze groep is de hoofdreden voor migratie niet altijd makkelijk te achterhalen. Het afgeleide migratiedoel kan afwijken van de daadwerkelijke reden om te migreren. Dit is anders dan bij migratie van buiten de EU/EFTA naar Nederland. Immigranten van buiten de EU/EFTA hebben een verblijfsvergunning nodig. Het migratiemotief van deze groep migranten is daarom gebaseerd op de vergunning die verleend is door de IND.⁷

Figuur 2.2 Immigratie naar Nederland naar migratiemotief (2019-2023)⁸



Bron: CBS Statline

Noot: Om dit figuur leesbaar te houden zijn twee groepen weggelaten: migranten van wie het migratiemotief onbekend is en Oekraïense ontheemden. In 2022 kwamen er ruim 100.000 Oekraïners naar Nederland, weergave in de aantallen per maand is in dat geval inzichtelijker en wordt weergegeven in figuur 2.3.

De eerste groep waar we ons in dit rapport op richten zijn mensen die gevlucht zijn. Figuur 2.2 laat zien dat de groep asielmigranten tussen 2019 en 2023 groter is geworden, van ongeveer 15.000 asielmigranten in 2019 naar rond de 33.000 in 2023. De groep asielmigranten in figuur 2.2 bestaat voornamelijk uit statushouders, zij kunnen zich inschrijven bij de gemeente na het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Onder deze groep asielmigranten zijn er echter ook uitgenodigde vluchtelingen en asielzoekers. Asielzoekers die langer dan een half jaar in een asielzoekerscentrum (azc) verblijven, kunnen zich ook inschrijven bij de gemeente. Asielzoekers die zijn ingeschreven bij de gemeente, worden meegerekend in het aantal asielmigranten in figuur 2.2, zie ook bijlage 1 voor meer toelichting op de verschillende groepen migranten. In 2022 bestond de grootste groep nieuwkomers uit Oekraïense ontheemden die zijn gevlucht na de grootschalige invasie van Rusland in Oekraïne die een escalatie betekende van de oorlog die al in 2014 begon. Oekraïense ontheemden verblijven voorlopig nog in Nederland onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB). Ze hoeven daardoor

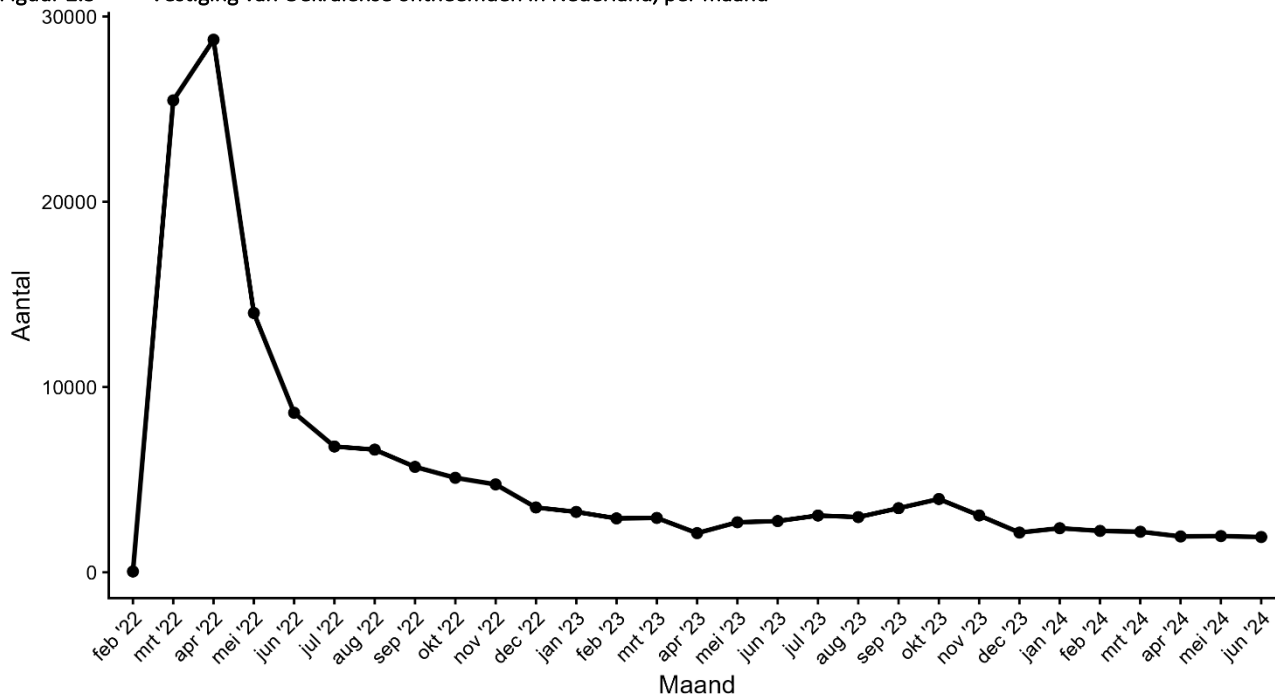
⁶ We gebruiken de meeste recente cijfers die beschikbaar zijn, tot en met 2023.

⁷ Hoewel ook bij migranten van buiten de EU het migratiemotief niet altijd te achterhalen is. Veel gedetacheerde arbeidsmigranten van buiten de EU nemen de 'sluiproute', waarbij ze zich alleen inschrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen (voor mensen die eigenlijk minder dan vier maanden in NL blijven), en vervolgens blijven.

⁸ CBS (2025). Immigranten niet EU/EFTA; migratiemotief, sociaaleconomische categorie. <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84809NED/table> en CBS (2025). Immigranten EU/EFTA; afgeleid migratiedoel, sociaaleconomische categorie. <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84809NED/table>

geen asielprocedure te doorlopen. In 2022 kwamen er in totaal ruim 100.000 Oekraïners naar Nederland. Deze aantallen lagen wat lager in 2023 (37.340) en 2024 (29.620). Figuur 2.3 laat duidelijk zien dat de meeste Oekraïners tussen februari en mei 2022 naar Nederland kwamen, daarna stabiliseerde het aantal Oekraïners dat zich in Nederland vestigde. In hoofdstuk 3, 3.1 gaan we uitgebreider in op de achtergrondkenmerken van mensen die gevlucht zijn.

Figuur 2.3 Vestiging van Oekraïense ontheemden in Nederland, per maand⁹



Bron: CBS - Dashboard Asiel en Integratie

Arbeidsmigranten uit de EU zijn de tweede van de drie groepen nieuwkomers van wie we in dit rapport uitdiepen hoe de eerste jaren in Nederland eruit zien. Van alle groepen waarvan we het migratiemotief kunnen afleiden, vormen de arbeidsmigranten uit de EU de grootste groep die naar Nederland komt. Tussen 2019 en 2023 lag dat aantal tussen de 36.000 en 48.000 arbeidsmigranten per jaar. Zij vormen door de jaren heen tussen de twaalf en zeventien procent van het totaal aantal migranten dat naar Nederland komt.

De groep arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA is iets kleiner. Tussen 2019 en 2023 ging dat om ongeveer 19.000 tot 28.000 migranten, tussen de vijf en zeven procent van alle migranten die naar Nederland kwamen. Arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA zijn globaal onder te verdelen in twee groepen. De eerste groep komt via de nationale kennismigrantenregeling naar Nederland (tussen de 85 en 90 procent van de arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA komt via deze regeling naar Nederland). Via de kennismigrantenregeling kunnen werkgevers, als ze erkend referent zijn, een aanvraag doen om een kennismigrant naar Nederland te halen. De verblijfsaanvraag loopt via de werkgever. Een andere voorwaarde is dat de kennismigrant een salaris gaat verdienen dat voldoet aan een bepaald normbedrag dat marktconform is.¹⁰ De groep 'kennis en talent'-migranten (hierna kennismigranten) steeg in 2022 tot 31.000. Daarna nam dit aantal weer iets af tot 24.000 in 2023. Kennismigranten worden onderverdeeld in een aantal subgroepen, waaraan verschillende verblijfsregelingen gekoppeld zijn,¹¹ zoals de kennismigrantenregeling, de EU Blue Card-regeling, start-upregelingen, het zoekjaar voor hoogopgeleiden, de regeling voor wetenschappelijk onderzoekers of de ICT-richtlijn. Veruit de grootste groep van kennismigranten maakt gebruik van de nationale kennismigrantenregeling. De economische positie van deze groep is over het algemeen gunstig. Deze relatief gunstige economische positie komt voort uit de voorwaarden van deze regeling, waaronder een relatief hoog inkomenscriterium. De tweede groep zijn de overige groep arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA. Van alle arbeidsmigranten van buiten de EU/EFTA valt tussen de 8 en 15 procent onder deze groep. In dit rapport onderzoeken we voor deze tweede groep hoe de eerste jaren er in Nederland eruit zien, met

⁹ De meest recente cijfers gaan tot juni 2024

¹⁰ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/documenten/236956d0-cfff-48c5-8807-bf94f9bb6de1/file>

¹¹ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/documenten/236956d0-cfff-48c5-8807-bf94f9bb6de1/file>

welke dienstverlening zij in aanraking komen en hoe zij dat ervaren. Meer informatie over hoe deze groep eruit ziet en wat we weten over hun achtergrondkenmerken is te lezen in 4.1 van hoofdstuk 4.

Gezinsmigranten

Gezinsmigranten, zowel uit de EU (rond de 10% van het totaal aantal migranten) als van buiten de EU (ook rond de 10% van het totaal aantal migranten), maken een aanzienlijk deel uit van de migranten die naar Nederland komen. Het betreft ouders, kinderen en/of partners van referenten die bij aankomst na de migratie een huishouden vormen.¹² Tussen 2019 en 2023 kwamen er 151.025 EU-migranten naar Nederland met gezinsmigratie als afgeleid migratiemotief. Daarvan was ongeveer 48 procent man en 52 procent vrouw. Bij de gezinsmigranten uit de EU/EFTA vormen migranten met de Poolse nationaliteit de grootste groep.

Gezinsmigranten vormen een diverse groep. Het afgeleide migratiemotief wordt gebaseerd op het migratiemotief van de referent, dat wil zeggen de migrant die als eerste naar Nederland is gekomen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen gezinsmigranten die zijn meegekomen met referenten in het kader van werk, studie over om overige redenen. Bij de laatste categorie gaat het om een gezinslid (referent) waarvan het migratiedoel niet af te leiden was, of gezinsvorming bij een persoon die in Nederland geboren is. Deze 'overige' categorie is ongeveer twee derde van de totale gezinsmigratie binnen de EU. Dit komt, zoals ook hierboven genoemd, doordat het migratiemotief van EU-/EFTA-migranten niet altijd gemakkelijk te herleiden is.

Over de gehele periode van 2019-2024 zijn er 201.400 gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA naar Nederland gemigreerd. De groep gezinsmigranten is als geheel sterk toegenomen tussen 2019 en 2023. De groep niet-EU-/EFTA-gezinsmigranten is erg divers, gezinsmigranten zijn meegekomen naar Nederland in het kader van arbeid, tasiel, studie, en om overige redenen. Van alle gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA komt tussen de veertig en vijftig procent mee met arbeid. Zij komen met name uit de VS, China, India, Marokko en Turkije. Ongeveer tien procent van de gezinsmigranten zijn meegekomen met asiel. We scharen hen onder de mensen die gevlucht zijn, zij komen uit conflictgebieden en is hun familie achterna gereisd, bijvoorbeeld uit Syrië. In hoofdstuk 4, 4.1 gaan we hier verder op in. Daarnaast is drie procent van de gezinsmigranten meegekomen met studie. Net als bij de EU-gezinsmigranten is de overige groep erg omvangrijk (ongeveer 45%): dit komt doordat het migratiemotief hier afhankelijk is van de referent. Wanneer het migratiemotief van de referent onduidelijk of afwezig is, wordt de gezinsmigrant geclassificeerd in de categorie overig.

Studiemigranten

Zowel vanuit de EU/EFTA als van buiten de EU/EFTA komen er studenten naar Nederland om hier te studeren. Het aantal studenten uit de EU/EFTA en van daarbuiten is in aantallen redelijk gelijk. Tussen 2019 en 2023 kwamen er rond de 20.000 studenten uit de EU/EFTA naar Nederland en een vergelijkbaar aantal kwam uit landen van buiten de EU/EFTA naar Nederland om te studeren. Van de studenten vanuit EU-/EFTA-landen naar Nederland kwamen, was ruim de helft vrouw en ze kwamen voornamelijk uit Duitsland, Italië en Bulgarije. Het aantal Duitse studenten nam echter wel het sterkst af: van 5205 studenten in 2019 naar 2620 in 2023. Ook bij deze groep nieuwkomers was er sprake van een tijdelijke afname door reisrestricties rondom de coronapandemie. Ook bij studenten van buiten de EU/EFTA is ruim de helft vrouw (56 procent). De belangrijkste herkomstlanden van studenten van buiten de EU/EFTA zijn China, de VS, India en Turkije.

Verantwoording keuze databronnen

In dit hoofdstuk baseren we ons voornamelijk op CBS-data. Daarbij kijken we naar aantallen immigranten: nieuwkomers die ingeschreven zijn in de gemeentelijke bevolkingsregisters.

Het gebruiken van CBS-data voor migratiemotieven heeft een aantal belangrijke implicaties. Het werken met gegevens uit de Basisregistratie Personen (BRP) heeft als gevolg dat niet-ingezetene migranten (die bijvoorbeeld wél ingeschreven staan in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI)) hierin niet meegenomen worden. Dit leidt waarschijnlijk tot een onderschatting van bijvoorbeeld arbeidsmigranten die aangeven voor slechts vier maanden naar Nederland te komen, maar in werkelijkheid langer blijven (zie ook 4.1 in hoofdstuk 4 'Arbeidsmigranten').^{13 14} Daarnaast geldt voor de groep asielmigranten dat bij het gebruik van BRP-gegevens alleen personen worden meegenomen die een verblijfsstatus hebben ontvangen. Het gaat hier dus expliciet *niet* over de totale instroom asielzoekers in Nederland, deze komen wel aan bod in

¹² Bij gezinsmigranten gaat het om zowel gezinshereniging als gezinsvorming. In bijlage 2 wordt verder ingegaan op het verschil tussen deze groepen.

¹³ Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland*. Intelligence Group.

¹⁴ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

hoofdstuk 3, 3.1. Verder kunnen mensen uiteraard meerdere motieven hebben om te migreren. Dit maakt het spreken over ‘migratiemotieven’ vooral bij EU-migranten enigszins ambigu. Zij zijn in hun migratie namelijk niet afhankelijk van een verblijfsvergunning of een tewerkstellingsvergunning (twv), waardoor hun migratiemotief afgeleid is op basis van geregistreerde activiteiten na hun komst in Nederland. Een gezinsmigrant uit Polen, die zijn/haar gezinslid volgt naar Nederland, wordt bijvoorbeeld statistisch geassocieerd als gezinsmigrant, maar heeft wellicht op de langere termijn ook de intentie om te werken in Nederland. Voor migranten van buiten de EU en de EFTA geldt dit in mindere mate: bij hen is het migratiemotief gebaseerd op hun verblijfsvergunning. Om de hierboven genoemde redenen adviseert het Centraal Plan Bureau (CPB) om migratiemotieven te zien als de ‘juridische kanalen’ waarlangs migranten binnenkomen.¹⁵

De CBS-data geven echter wel een vrij volledig beeld van de verschillende immigranten die naar Nederland komen en daarmee is de omvang van de groepen ook goed met elkaar te vergelijken. Voor arbeidsmigranten van buiten de EU gebruiken we in hoofdstuk 4 aanvullend cijfers van de IND, omdat daarmee verdere uitsplitsing naar groepen arbeidsmigranten mogelijk is dan op basis van CBS-data. Van de drie groepen waarvan de levensgebeurtenis ‘Ik ben nieuw in Nederland’ verder uitgediept wordt, bespreken we daarnaast de instroomcijfers van de IND: de aantallen nieuwkomers die een aanvraag hebben gedaan om in Nederland te verblijven.

Beleidscontext: politieke besluitvorming

Als laatste onderdeel van dit contexthoofdstuk, brengen we de belangrijkste wet-, regelgeving en politieke besluiten van de afgelopen jaren in kaart. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de belangrijkste wetten en regels en de besluiten en moties van de afgelopen vijf jaar.

Tabel 2.1 Overzicht wet- en regelgeving rondom nieuwkomers in Nederland

Maatregel	Wanneer in werking	Voor wie van impact
Vreemdelingenwet 2000	April 2001	Alle migranten
Nationale kennismigrantenregeling	Oktober 2004	Kennismigranten van buiten de EU
Huisvestingswet 2014	Januari 2015	Arbeids- en Asielmigranten
Participatiewet	Januari 2015	Asielmigranten
Invoering van de Wet Inburgering 2021	Januari 2022	Asiel- en gezinsmigranten
Aanpassing van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav)	Januari 2022	Asielmigranten en arbeidsmigranten <i>van buiten de EU</i>
Invoering van de Wet goed verhuurderschap	Juli 2023	Arbeidsmigranten
Aanvraagprocedure voor de EU-burger afgeschaft (alleen nog voor de niet-EU partner)	Juli 2023	Asiel- en arbeidsmigranten
Afschaffing van de 24-wekeneis	November 2023	Asielmigranten
Invoering van de Spreidingswet	Februari 2024	Asielmigranten
Tijdelijke wet opvang ontheemden Oekraïne/Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïners	Juni 2024	Oekraïense ontheemden
Migratiepact	Juni 2026	Asielmigranten

Vreemdelingenwet 2000¹⁶

De Vreemdelingenwet stamt uit 2000 en is het wettelijk kader waarin toegang, toelating, toezicht en uitzetting van vreemdelingen uiteen wordt gezet. Hierin komen onder andere de verschillende typen verblijfsvergunningen aan bod, maar ook hoe het vertrek wordt geregeld van vreemdelingen die niet in Nederland mogen blijven.

Nationale kennismigrantenregeling

Werknemers van buiten de Europese Unie kunnen naar Nederland komen via de nationale kennismigrantenregeling (KMR).¹⁷ De KMR is op 1 oktober 2004 in werking getreden.¹⁸ Deze regeling is er met name om kenniswerkers aan te trekken en te behouden. Anders dan de meeste regelingen voor migranten, gaat de verblijfsaanvraag niet via de migrant maar via de toekomstige werkgever. Voorwaarden om van deze regeling gebruik te kunnen maken houden in dat de werkgever erkend referent is en de kennismigrant een salaris gaat verdienen dat voldoet aan een bepaald normbedrag dat marktconform is.¹⁹ Wanneer werkgevers een kennismigrant naar Nederland willen laten komen, dienen ze hiervoor

¹⁵ Centraal Planbureau. (2024). *Economische dynamiek en migratie*. CPB. <https://www.cpb.nl/economische-dynamiek-en-migratie>

¹⁶ Rijksoverheid. (2000). *Vreemdelingenwet 2000*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011823/2020-05-14>

¹⁷ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

¹⁸ Uitgewerkt in artikel 2.1 van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

¹⁹ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2023). *De Staat van Migratie 2023*. Rijksoverheid

een verzoek te doen bij de IND. Dit kan alleen als ze door de IND zijn aangemerkt als ‘erkend referent’.²⁰ Deze status kan aan referenten worden verleend na een erkenningsprocedure, waarna een erkend referent het vertrouwen krijgt van de IND om versneld en eenvoudig kennismigranten naar Nederland te laten komen.²¹ Voor de regeling bestaat daarnaast een inkomenscriterium. De relatief hoge inkomensgrens heeft als doel om te voorkomen dat kennismigranten in onderbetaalde posities komen te werken en waarborgt de ‘productieve waarde’ van kennismigranten voor de (lokale) economie.²² Het inkomenscriterium is bovendien gekoppeld aan een leeftijdscategorie.

Participatiewet

In 2015 werd de Participatiewet ingevoerd. Deze wet vervangt een aantal andere regelingen, waaronder de Wet sociale Werkvoorziening (wsw), de bijstandswet en de Wajong. De Participatiewet wordt uitgevoerd door gemeenten. Het doel van de Participatiewet is onder andere om het aantal regelingen voor mensen met een verminderd arbeidsvermogen te verkleinen en de rechten en plichten van de verschillende regelingen meer gelijk te trekken.²³ Gemeenten zijn verantwoordelijk voor statushouders die tot de doelgroep van de Participatiewet horen. Dat gaat met name om statushouders met een bijstandsuitkering, zij moeten door de gemeente naar werk begeleid worden. Maar ook statushouders die niet-uitkeringsgerechtigd zijn (nuggers) vallen onder de Participatiewet. Veel gemeenten hebben speciale aanpakken voor statushouders waarin werk en taal gecombineerd worden. Hierbij is er dus een overlap tussen de Participatiewet en de Wet inburgering 2021. Voorbeelden van deze aanpak zijn de inzet van duale trajecten (onder andere via praktijkleren in het mbo), tijdelijke loonkostensubsidie, jobcoaching, werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk en proefplaatsingen.²⁴

Huisvestingswet

Volgens de Huisvestingswet 2014 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de huisvesting van statushouders. Hierin is vastgelegd dat burgemeester en wethouders verantwoordelijk zijn voor het onderbrengen van statushouders binnen hun gemeente, in overeenstemming met de voor de gemeente vastgestelde taakstelling.²⁵ De Rijksoverheid stelt tweemaal per jaar vast hoeveel vergunninghouders elke gemeente dient te huisvesten, deze verdeling is afhankelijk van de bevolkingsomvang van de gemeente en de totale instroom van statushouders in Nederland. Het Centraal Bureau voor de Opvang van Asielzoekers (COA) wijst statushouders toe aan de gemeente op basis van een aantal factoren, zoals werk, maar ook de aanwezigheid eerstegraads familie. Na toewijzing door het COA hebben gemeenten tien weken de tijd om passende woonruimte te vinden voor de statushouder.²⁶ Gemeenten kunnen zelf bepalen welk type woonruimte ze aanbieden aan statushouders. Dit kan een zelfstandige huurwoning zijn, een flexwoning of een gedeelde woning waarin meerdere mensen samenwonen. Aanvullend kunnen ze gebruikmaken van de Hotel- en accommodatieregeling (HAR). Via deze regeling kunnen ze statushouders tijdelijk onderbrengen tot er een permanente woning beschikbaar is.²⁸

Invoering van de Wet Inburgering 2021 (voor asiel- en gezinsmigranten)²⁹

Per 1 januari 2022 is de nieuwe Wet Inburgering 2021 (Wi2021) ingevoerd. Deze wet is bedoeld om de dienstverlening voor nieuwkomers die moeten inburgeren (vanaf nu: inburgeraars) te verbeteren en het inburgeringsproces daarmee te versnellen. De doelgroep van de wet bestaat uit vreemdelingen van buiten de EU/EFTA met een geldige verblijfsvergunning die zich na januari 2022 duurzaam willen vestigen in Nederland.

Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen twee groepen inburgeraars, waarvoor de ondersteuning verschilt.

- 1) Asielstatushouders:
 - a. Statushouders met een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd.
 - b. Nareizigers of gezinsherenigers die zich vestigen bij een statushouder.
- 2) Gezins- en overige migranten
 - a. Gezinsmigranten die naar Nederland zijn gekomen om bij een gezinslid te verblijven (maar niet bij een statushouder).

²⁰ Immigratie- en Naturalisatiedienst. (n.d.). *Erkenning als referent*. <https://ind.nl/verblijfsvergunningen/werken/erkenning-als-referent>

²¹ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

²² Berkhout, E., Heyma, A., Volkerink, M., Van der Werff, S. (2015). *Attracting and retaining highly skilled migrants in the Netherlands*. SEO.

²³ Van der Zwan, R., de Beer, P., & Westerveld, M. (2020). *Arbeidsgehandicapten, hoe benutten we hun potentieel?* Universiteit van Amsterdam. <https://instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/arbeidsgehandicapten-hoe-benutten-we-hunpotentieel/>

²⁴ Ministerie van SZW (2023). Plan van aanpak. Statushouders aan het werk: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/03/09/plan-van-aanpak-statushouders-aan-het-werk>.

²⁵ Huisvestingswet 2014 (2014), art. 28. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035303/2025-02-12>

²⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/huisvesting-asielzoekers-met-verblijfsvergunning>

²⁷ Zie: overzicht huisvesting vergunninghouders peildatum 01-11-2024. <https://open.overheid.nl/documenten/c0b09c61-c3e9-4f90-ae17-9fb2994307c6/file>

²⁸ Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (n.d.). Hotel- en accommodatieregeling (HAR). <https://www.coa.nl/nl/hotel-en-accommodatieregeling-har>

²⁹ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

- b. Migranten met een reguliere verblijfsvergunning voor bepaalde tijd, hieronder vallen ook geestelijke bedienaars.

Een belangrijke wijziging die met deze wet is ingevoerd, is dat de regierol voor het inburgeringstraject nu formeel bij de gemeenten is belegd. Zodra bekend is in welke gemeente een inburgeraar wordt geplaatst, komt de regierol voor het inburgeringstraject ook bij die gemeente te liggen. Dat houdt in dat de gemeente samen met de inburgeraar een brede intake houdt en vervolgens een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) moet opstellen, waarin wordt bepaald welke inburgeringsroute de inburgeraar gaat volgen. Daarbij is er keuze uit drie inburgeringsroutes of *leerroutes*:

- De B1-route: deze moet inburgeraars binnen drie jaar naar taalniveau B1 begeleiden. Behalve dat inburgeraars hier een inburgeringscursus voor volgen, wordt in deze leerroute ook ingezet op het combineren van de taal leren en betaald werk, vanuit het idee dat dit bijdraagt aan snellere taalverwerving. De minimumtaaleis is binnen deze route aangescherpt van A2 naar B1.
- De Onderwijsroute: deze is bedoeld voor inburgeraars die in Nederland een studie willen volgen. De nadruk ligt daarbij minder op het begeleiden van inburgeraars richting werk, en meer op het bereiken van voldoende kennis van de Nederlandse taal en cultuur om in Nederland een studie te kunnen volgen.
- De Zelfredzaamheidsroute of Z-route: deze is bedoeld voor inburgeraars voor wie het niet realistisch wordt geacht dat zij taalniveau B1 kunnen bereiken. De Z-route richt zich op het verwerven van voldoende kennis van de Nederlandse taal en cultuur om als nieuwkomer zelfredzaam te zijn.

Het aanbrenge van de verschillende routes, moet bijdragen aan meer maatwerk in de inburgering van inburgeraars, waardoor hun inburgeringstraject beter past bij hun eigen leerdoelen. Het maatschappelijke doel van de wet is dat iedereen snel en volwaardig mee kan doen, het liefst via betaald werk. Naast de brede intake, het PIP en de leerroutes, zijn er nog een aantal instrumenten die worden ingezet om dat te bereiken. Voor asielstatushouders die in een azc wachten op huisvesting in de gemeente, kan al gestart worden met voorinburgering. Zij kunnen bijvoorbeeld al starten met taallessen. Daarnaast moeten inburgeraars naast taalexamen of een afsluitend gesprek bij afronding van de leerroute, ook een examen Kennis Nederlandse Maatschappij (KNM) afleggen en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en een Participatieverklaringstraject volgen. Deze instrumenten dragen bij aan kennis over de Nederlandse samenleving. Inburgeraars moeten binnen drie jaar aan de inburgeringsplicht voldoen. Deze termijn start zodra na dagtekening van het PIP.

Aanvullend worden inburgeraars begeleid door de gemeente. Voor asielstatushouders wordt een taalschool gezocht, er is maatschappelijke begeleiding, financieel ontzorgen en begeleiding naar financiële zelfredzaamheid. Dit moet ertoe bijdragen dat financiële drempels worden weggenomen en dat asielmigranten zich louter kunnen richten op het inburgeringsproces zelf. De invulling hiervan verschilt per gemeente. Voor gezins- en overige migranten is deze begeleiding er niet, bovendien moeten zij zelf een taalschool vinden en betalen, al dan niet met een DUO-lening.³⁰ De gemeente kan hen wel adviseren rondom aanbieders van inburgeringscursussen. Een ander verschil is dat gezins- en overige migranten verplicht een A1-examen dienen te halen in het land van herkomst, terwijl er voor gezinsherenigers die onder de groep asielstatushouders vallen, geen voorzieningen zijn om taalonderwijs te volgen terwijl ze op hereniging wachten.³¹

Aanpassing van de Wet arbeid vreemdelingen³²

In 2021 is de Wet arbeid vreemdelingen aangepast en deze aanpassing is per 1 januari 2022 in werking getreden. De aanpassing betreft de verlenging van de maximumduur van werkvergunningen van 1 naar 3 jaar. Ook stelt de nieuwe wet dat de werkgever werknemers in loonperiodes van maximaal een maand moet uitbetalen. Loonperiodes van langer dan een maand zijn dus niet toegestaan. Dit stelt de Nederlandse Arbeidsinspectie beter in staat om salarisuitbetalingen door werkgevers te controleren en misstanden onder asielmigranten en arbeidsmigranten te voorkomen.

Invoering van de Wet goed verhuurderschap³³

De Wet goed verhuurderschap is ingevoerd om huurders in het algemeen beter te beschermen. De wet bevat echter extra bepalingen voor de bescherming van arbeidsmigranten, die moeten bijdragen aan het aanpakken van misstanden

³⁰ Hiervoor kunnen zij een lening aangaan bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

³¹ Meer informatie over de Wi2021 en de instrumenten die worden ingezet, is te lezen in het volgende rapport: ³¹ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: RegioPlan. Voor een voorbeeld van hoe gemeenten invulling geven aan het inburgeringsbeleid is hier te lezen: Dagevos, J., Damen, R., Hekelaar, A., Moors, F., Rens, M., & Watzeels, A. (2026). *Op koers met het nieuwe inburgeringsbeleid in Rotterdam? Samenvatting, conclusies en aanbevelingen*. Erasmus Universiteit Rotterdam. <https://www.eur.nl/essb/media/2026-02-samenvatting-conclusies-en-aanbevelingen>

³² Odé, A., Korf, W. & Lazëri, M. (2025). *Dutch Sopemi Report 2024: Migration Statistics and Migration Policies in The Netherlands*. Amsterdam: RegioPlan.

³³ Rijksoverheid (2026). *Wet goed verhuurderschap*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0048028/2026-01-01>

rondom deze kwetsbare groep.³⁴ Zo verplicht de wet dat arbeids- en huurcontracten worden gekoppeld, zodat arbeidsmigranten bij opzegging van een arbeidscontract niet direct ook hun woning verliezen. Ook bepaalt de wet dat arbeidsmigranten bij het aangaan van een huurcontract worden geïnformeerd over hun rechten en plichten als huurder, in een taal die zij goed begrijpen (doorgaans de moedertaal). Gemeenten worden bovendien verplicht meldpunten in te richten waar anoniem melding kan worden gemaakt van slecht verhuurdersgedrag. Uit Kamervragen blijkt dat bijna alle gemeenten een meldpunt hebben ingericht, maar centrale cijfers over het aantal meldingen worden momenteel niet geregistreerd. De wet wordt in 2026 geëvalueerd.³⁵

Afschaffing van de 24-wekeneis

In november 2023 concludeerde de Raad van State dat de 24-wekeneis voor asielzoekers in strijd was met het Europees recht.¹⁰ De 24-wekeneis gold voor asielzoekers die wilden toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt en hield in dat zij gedurende hun asielprocedure maximaal 24 weken per jaar mochten werken. In de praktijk leverde dit aanzienlijke belemmeringen op voor asielzoekers om stappen te zetten op de Nederlandse arbeidsmarkt.³⁶ Sinds de afschaffing van de 24-wekeneis is het voor asielzoekers voor wie de asielprocedure minstens zes maanden loopt, mogelijk om meer dan 24 weken per jaar te werken.

Invoering van de Spreidingswet³⁷

Op 1 februari 2024 is de Spreidingswet ingevoerd. Deze wet is ingevoerd om de opvang van asielzoekers te verbeteren, en daarbij de verantwoordelijkheid voor de opvang van asielzoekers eerlijker te spreiden over alle Nederlandse gemeenten. De wet houdt in dat het Rijk berekent hoeveel duurzame opvangplaatsen iedere provincie moet realiseren, op basis van factoren als inwonersaantal en sociaaleconomische status van de gemeenten in die provincie. Vervolgens moeten de provincies, in samenspraak met hun gemeenten, tot een plan komen over de wijze waarop die opvangplaatsen worden gerealiseerd en hoe ze worden verdeeld over de gemeenten. Dit plan bepaalt dus hoeveel duurzame opvangplaatsen iedere gemeente moet realiseren. Als gemeenten daarnaast nog aanvullende opvangplaatsen realiseren, kunnen ze hiervoor een financiële bonus ontvangen van het Rijk, die ze naar eigen inzicht mogen besteden. Door alle gemeenten te verplichten om aan duurzame opvang voor asielzoekers te werken, moet de Spreidingswet ertoe bijdragen dat de opvangketen robuuster wordt en minder gevoelig wordt voor schommelingen in de asielinstroom. Dit zou de dienstverlening aan nieuwkomers ten goede moeten komen, omdat de opvangketen minder afhankelijk wordt van ad-hocoplossingen.

Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne/ Tijdelijke wet opvang ontheemden Oekraïne³⁸

De Richtlijn Tijdelijke Bescherming van de Europese Unie stamt uit 2001³⁹ en heeft betrekking op minimumnormen voor het verlenen van tijdelijke bescherming in geval van massale toestroom van ontheemden. Daarnaast regelt deze richtlijn maatregelen die zorgen voor een evenwichtige inspanning van EU-lidstaten voor de opvang en het dragen van de consequenties van de opvang van deze personen. Deze richtlijn is ontstaan na de burgeroorlogen in voormalig Joegoslavië, maar voor 2022 is deze richtlijn nooit eerder ingezet.⁴⁰ In 2022 werd door de EU besloten om deze richtlijn te activeren om Oekraïners tijdelijk bescherming te verlenen in EU-landen. Met de Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne wordt er verwezen naar deze activering.

In juni 2024 trad de Tijdelijke wet opvang ontheemden Oekraïne in werking. Deze wet regelt de opvang van Oekraïense ontheemden, die Nederland moet bieden in het kader van de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne. De wet plaatst de verantwoordelijkheid voor de opvang van Oekraïners bij gemeenten in plaats van het COA, en bevat

³⁴ Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2023). *Hoe beschermt de Wet goed verhuurderschap de arbeidsmigrant?* <https://vng.nl/artikelen/hoe-beschermt-de-wet-goed-verhuurderschap-de-arbeidsmigrant>

³⁵ Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2025, 11 april). *Antwoord op vragen over het meldpunt goed verhuurderschap* (Aanhangsel van de Handelingen, 2024–2025, nr. 1859). <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20242025-1859.html>

³⁶ Van den Braak, G., Lazëri, M., Schols, H. & Slingenberg, L. (2023). *Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt*. Amsterdam: Regioplan.

³⁷ Rijksoverheid. (n.d.). *Veelgestelde vragen over de Spreidingswet*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/spreidingswet/veelgestelde-vragen-spreidingswet>. Kort na invoering van de Spreidingswet kondigde het kabinet Schoof aan dat men de wet weer ongedaan wilde maken. Tot op heden is dat nog niet gebeurd, aangezien er eerst een vervangend wetsvoorstel moet worden aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer.

³⁸ Rijksoverheid. (n.d.). *Werk en inkomen voor vluchtelingen uit Oekraïne*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/opvang-vluchtelingen-uit-oekraïne/werk-en-inkomen>

³⁹ [Richtlijn 2001/55/EG](#)

⁴⁰ Boeles, P., & Franssen, K. (2015). *Massale toestroom van ontheemden: Een ongebruikte EU-richtlijn*. Verblifblog. <https://verblifblog.nl/massale-toestroom-van-ontheemden-een-ongebruikte-eu-richtlijn/>

bepalingen over hoe hun opvang gefinancierd moet worden en over toegang tot medische zorg. Zo bepaalt de wet dat Oekraïners recht hebben op bepaalde toelagen, zoals leefgeld, en onder welke voorwaarden ze deze toelagen krijgen.

Onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne zijn de regels voor Oekraïense ontheemden om te werken in Nederland aanzienlijk soepeler dan de regels voor andere vluchtelingen. In tegenstelling tot andere vluchtelingen hebben Oekraïners die onder richtlijn vallen geen tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te werken, en er zijn dus ook geen beperkingen aan de hoeveelheid betaald werk dat ze kunnen doen. Het soepelere beleid rondom Oekraïense werknemers is ook terug te zien in hun arbeidsparticipatie ten opzichte van andere vluchtelingen.

Om deze reden is in de Tijdelijke wet opvang geregeld dat het recht van Oekraïners op leefgeld voor het hele gezin komt te vervallen op het moment dat een gezinslid van 18 jaar of ouder gaat werken. De reden hiervoor is dat werk, zelfs bij een minimumloon, al vanaf drie dagen meer loont dan het leefgeld. Vanaf dat moment moeten Oekraïense ontheemden ook een persoonlijke contributie betalen aan de gemeente, waarmee hun opvang deels wordt gefinancierd. De bescherming via de Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB) stopt vanaf maart 2027.

Migratiepact⁴¹

Vanaf juni 2026 gelden er nieuwe regels rondom asiel door de invoering van het Migratiepact. Het hoofddoel van dit migratiepact is het stroomlijnen en het harmoniseren van asielprocedures in Europa door middel van negen verordeningen en één richtlijn. Verordeningen werken direct door in nationale procedures.⁴² De grootste gevolgen die relevant zijn voor dit rapport behelzen de nadruk op snellere nationale procedures en screening. Nationale procedures worden versneld, onder meer door de invoering van een apart 'spoor' voor personen uit landen waarvan 20% of minder van de asielaanvragen wordt ingewilligd. Er wordt ingezet op meer snelheid in het geval van inwilliging, maar ook in het geval van een terugkeerbesluit. Daarnaast wordt de IND vanaf juni 2026 verantwoordelijk voor de screening en registratie van asielzoekers in Ter Apel⁴³. Het grotere belang van screening en de verdeling van asielzoekers over Europese landen via een verdeelsleutel leidt ook tot een grotere nadruk op registratie. Daarom is in het migratiepact vastgelegd dat het Eurodac-registratiesysteem wordt verbeterd en geharmoniseerd.

Hoewel het pact op moment van schrijven nog niet is ingegaan, zorgt het Migratiepact dus voor een fundamentele herinrichting van het asielstelsel. Naast de vereenvoudiging en harmonisering van het asielsysteem leidt het Migratiepact namelijk ook tot de afschaffing van de asielvergunning voor onbepaalde tijd en tot strengere voorwaarden voor nareis.⁴⁴ Dit heeft ook grote gevolgen voor de klantreizen van vooral asielzoekers en daarmee de ervaringen van asielmigranten met de dienstverlening waar ze mee te maken krijgen.

⁴¹ Rijksoverheid. (n.d.). *Nieuw Europees asielbeleid (Migratiepact)*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/nieuwe-europese-regels-voor-asiel>

⁴² Immigratie- en Naturalisatiedienst. (n.d.). *Het Europees asiel- en migratiepact en wat dat voor de IND betekent*. <https://ind.nl/nl/over-ons/achtergrondartikelen/het-europees-asiel-en-migratiepact-en-wat-dat-voor-de-ind-betekent>

⁴³ Immigratie- en Naturalisatiedienst. (2025). *IND Jaarplan 2026*. <https://ind.nl/nl/documenten/12-2025/ind-jaarplan-2026.pdf>

⁴⁴ Raad van State. (2025). *Advies over de Uitvoerings- en implementatiewet Asiel- en migratiepact 2026*. <https://www.raadvanstate.nl/adviezen/@152148/w03-25-00165-ii/>

3. Mensen die gevlucht zijn

Mensen die gevlucht zijn

In dit hoofdstuk beschrijven we de stappen die mensen die gevlucht zijn zetten in de eerste jaren in Nederland vanaf het moment van aankomst. Allereerst komen de instroom van deze groep en hun achtergrondkenmerken aan bod (3.1). Op deze manier schetsen we een beeld van de context, waardoor het vervolg van het hoofdstuk beter te begrijpen is. Vervolgens bespreken we het proces van mensen die naar Nederland zijn gevlucht van aankomst tot maatschappelijke participatie (3.2) en hun ervaringen met de weg die zij naar en in Nederland afleggen (3.3). Onder mensen die zijn gevlucht vallen onder andere asielzoekers. Zij hebben om bescherming gevraagd van de Nederlandse overheid door asiel aan te vragen. Zodra asielzoekers een verblijfsvergunning asiel toegewezen hebben gekregen, worden zij statushouders. In dit hoofdstuk staan deze groepen centraal. Waar relevant komen ook gezinsmigranten aan bod, als zij gevluchte familie achterna zijn gereisd en alleenreizende minderjarige vreemdelingen (hierna: amv's). Tot slot bespreken we Oekraïense ontheemden. We bespreken in hoeverre de eerste stappen die zij in Nederland zetten verschillen van die van andere mensen die gevlucht zijn.

Asielinstroom

In tabellen 3.1 en 3.3 wordt de asielinstroom en het aantal verleende vergunningen weergegeven. Deze gegevens zijn gebaseerd op cijfers van de IND. In tabel 3.1 staat de asielinstroom van de afgelopen jaren, uitgesplitst naar het type aanvraag. Eerste asielaanvragen vormen het grootste deel van de aanvragen die elk jaar binnenkomen. In 2019 zijn er dus 22.530 eerste asielaanvragen ingediend, dat aantal loopt op tot ruim 38.000 in 2023, in 2025 is er weer een lichte afname te zien. De meeste eerste asielaanvragen werden ingediend door Syriërs (tussen de 35 en 45%), daarnaast komen aanvragen met name van mensen uit Irak, Afghanistan, Turkije en Eritrea (5 tot 7%).

Tabel 3.1 Asielinstroom naar type aanvraag, 2019-2024^{45 46 47 48}

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Eerste aanvragen	22.530	13.670	24.690	35.540	38.380	32.180
Tweede en volgende aanvragen	2.720	1.600	1.810	1.530	1.390	1.590
Nareizigers	4.180	3.860	10.120	10.930	10.130	11.880
Herplaatsingen	10	50	60	0	0	0
Hervestigingen	1.890	430	480	1.420	830	760
Totaal	31.340	19.610	37.150	49.420	50.720	46.400

Noot: bij een afgewezen asielaanvraag kan een herhaalde asielaanvraag worden ingediend. Bijvoorbeeld omdat er iets is veranderd in de persoonlijke situatie van de asielzoeker of in het land van herkomst. Deze aanvragen staan bij de tweede en volgende aanvragen. Asielzoekers die uit een ander EU-land naar Nederland zijn overgebracht zijn herplaatsers. Vluchtelingen die van buiten de EU naar Nederland zijn overgebracht vallen onder de hervestigingen.

Voor asielzoekers die een aanvraag doen voor een verblijfsvergunning asiel zijn er verschillende uitkomsten mogelijk:

- Er wordt een verblijfsvergunning asiel toegekend voor bepaalde of onbepaalde tijd, dit worden daarna 'statushouders' genoemd.
- Een deel van de asielverzoeken wordt afgewezen. Naar deze groep wordt ook wel verwezen als 'vreemdelingen zonder recht op verblijf in Nederland'. Voor deze groep zijn de volgende opties mogelijk:
 - Een deel wacht op een uitspraak op beroep of dient een tweede of volgende aanvraag in.
 - Na afwijzing zal een deel van de asielzoekers vertrekken, zie tabel 3.2. Het merendeel van de vreemdelingen dat vertrekt, doet dat zelfstandig. Een deel van de vreemdelingen die moet vertrekken, doet dat met een gedwongen vertrek. Bijvoorbeeld uit een detentiecentrum of penitentiaire inrichting.

Tot slot is er een groep die bekend staat als 'zelfstandig vertrokken zonder toezicht' of 'vertrokken met onbekende bestemming'. Deze personen zijn uit beeld van de overheid verdwenen en het is niet vast te stellen of zij Nederland hebben verlaten of de illegaliteit zijn ingegaan. Het aantal vreemdelingen dat uit beeld is verdwenen van de overheid lag, zoals tabel 3.2 laat zien, de afgelopen jaren tussen de 4000 en 6000.

⁴⁵ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022). *De Staat van Migratie 2022*. Rijksoverheid.

⁴⁶ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2023). *De Staat van Migratie 2023*. Rijksoverheid.

⁴⁷ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid.

⁴⁸ Voor deze tabel maken we gebruik van het rapport 'De Staat van Migratie', de meest recente cijfers zijn uit 2024. [Cijfers uit 2025 zijn gepubliceerd door de IND](#), deze zijn echter niet één op één te vergelijken met die uit de Staat van Migratie.

Tabel 3.2 Vertrek vreemdelingen zonder recht op verblijf in Nederland⁴⁹

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zelfstandig vertrek	4510	2630	2100	2450	3380	3240
Gedwongen vertrek	2780	1650	1630	1850	2360	2750
Zelfstandig zonder toezicht	9860	6880	5600	4310	4950	5740
Totaal	17150	11160	9330	8610	10690	11730

Tabel 3.3 laat zien dat er in 2019 in totaal bijna 12.000 asielvergunningen werden verleend. Dit aantal steeg tot ruim 31.000 in 2024. De meeste asielvergunningen die worden verleend zijn eerste asielaanvragen en aanvragen van nareizigers. Deze aantallen kunnen niet een-op-een vergeleken worden met de aantallen uit tabel 3.1 omdat asielaanvragen niet altijd in hetzelfde jaar afgerond worden.

Tabel 3.3 Verleende vergunningen naar type aanvraag, 2019-2024^{50 51 52 53}

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vanuit eerste asielaanvragen	4.500	8.450	11.750	14.520	14.040	15.650
Vanuit herhaalde asielaanvragen	350	190	300	680	480	350
Vanuit herplaatsing	10	50	60117	10	0	0
Vanuit hervestiging	1.880	420	470	1.410	830	750
Vanuit zijinstroom	1.000	1.080	2.070	2.110	1.690	2.510
Ingereisd nareizigers	4.180	3.870	10.140	11.010	10.180	11.910
Totaal verleende asielvergunningen	11.920	14.060	24.790	29.730	27.210	31.180

Noot: Zijinstroom verwijst naar zaken die opnieuw in behandeling worden genomen, nadat er al een besluit is genomen.

Tabel 3.4 is gebaseerd op CBS-data (zie ook figuur 2.2) en laat het aantal asielmigranten zien dat zich heeft ingeschreven in het BRP. Dit aantal steeg van rond de 18.000 in 2019 naar rond de 40.000 in 2024, met een dip (tegen de 15.000) in 2020 door de coronapandemie. Ook hier is de informatie niet een-op-een te vergelijken met tabel 3.1 en 3.2. De groep asielmigranten die is ingeschreven in de BRP-registers wordt uitgesplitst in asielmigranten (exclusief nareizigers) en nareizigers. Van de asielmigranten was ruim de helft man. In totaal was bijna een derde (28%) van de 147.265 asielmigranten jonger dan 18 jaar ten tijde van de inschrijving bij het gemeentelijk bevolkingsregister. Nareizigers zijn gezinsleden van asielmigranten die binnen drie maanden na de toekenning van de asielvergunning van het gezinslid zelf een aanvraag indienen. Het is dus een specifieke vorm van gezinshereniging, maar niet overlappend met andere vormen van gezinshereniging. Uit tabel 3.4 blijkt dat het aantal nareizigers vanaf 2021 is gestegen. In 2021 bestond de totale asielmigratie voor iets meer dan een kwart (27%) uit nareizigers; in 2023 was dit gestegen naar bijna een derde (31%). De nareizigers zijn voornamelijk vrouwen en kinderen. Van de mannelijke nareizigers was het grootste aandeel kind (0-18 jaar, ongeveer 69%).

Tabel 3.4 Aantal asielmigranten ingeschreven in het BRP⁵⁴

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Asiel (exclusief nareis)	11.515	8.765	11.685	16.640	22.665	24.795
Asiel: nareis	4.245	3.830	10.020	11.115	10.390	11.595
Gezin: meegekomen met asiel	2.285	2.250	2.720	4.280	3.575	4.715
Totaal	18.045	14.845	24.425	32.035	36.630	41.105

Kijkend naar de cijfers van Nidos (de voogdij- en opvangorganisatie voor alleenstaande minderjarige vluchtelingen)⁵⁵, die de instroom van amv's bijhoudt, is het opvallend dat in 2022 en 2023 het aantal amv's sterk gestegen is. In 2019 (pre-corona) meldde Nidos een instroom van 1375 amv's. In 2023 was dit aantal 6570.⁵⁶

⁴⁹ Dienst Terugkeer en Vertrek. (2022). *Stand van de uitvoering: De professionele uitvoerder van het terugkeerbeleid*. En: Dienst Terugkeer en Vertrek. (2026). *Cijfers*: <https://www.dienstterugkeerenvertrek.nl/over-dtv/cijfers>.

⁵⁰ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022). *De Staat van Migratie 2022*. Rijksoverheid.

⁵¹ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2023). *De Staat van Migratie 2023*. Rijksoverheid.

⁵² Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid.

⁵³ Voor deze tabel maken we gebruik van het rapport 'De Staat van Migratie', de meest recente cijfers zijn uit 2024. [Cijfers uit 2025 zijn gepubliceerd door de IND](#), deze zijn echter niet één op één te vergelijken met die uit de Staat van Migratie.

⁵⁴ CBS (2025). Immigranten niet EU/EFTA; migratiemotief, sociaaleconomische categorie. <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/84809NED/table>.

⁵⁵ Hierbij is het belangrijk te beseffen dat deze cijfers overlappen met de COA-instroomcijfers. Amv's zijn namelijk ook ingeschreven bij het COA.

⁵⁶ CBS (2025). *Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders Asiel en integratie 2025*: <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2025/asielaanvraag-opvang/>

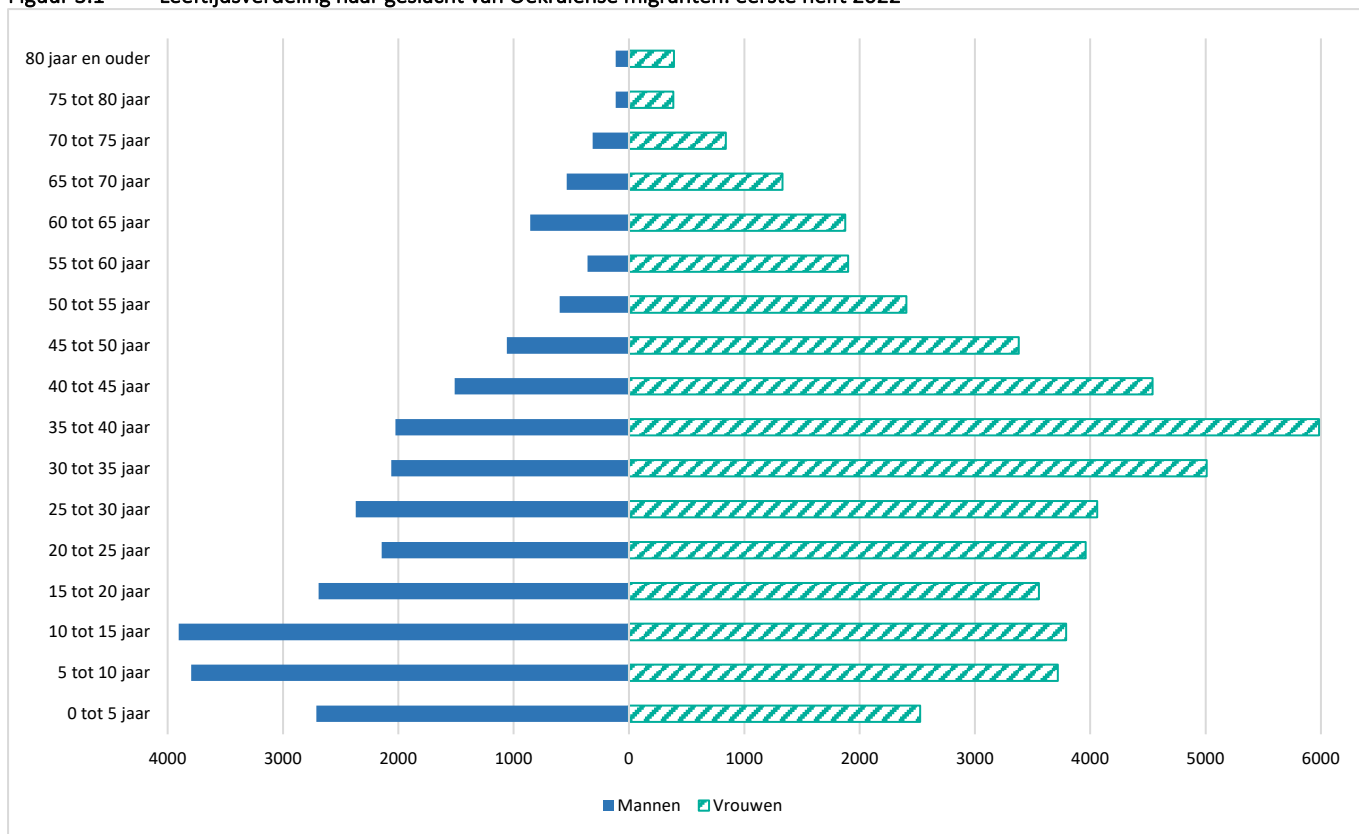
De arbeidsparticipatie van mensen die gevlucht zijn, wordt in belangrijke mate bepaald door hun status. Asielzoekers kunnen niet meteen aan het werk (zoals bijvoorbeeld Oekraïense ontheemden, vallend onder de RTB, wel kunnen). Van statushouders uit het cohort 2014 meldt het CBS dat 41 procent van hen betaald werk als belangrijkste inkomensbron heeft, negen jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning. Bij een langer verblijf in Nederland stijgt de arbeidsparticipatie dus, maar dit is met name het geval onder jongeren (25-45 jaar) en minder onder ouderen (45+). Van de jongeren is ruim de helft aan het werk.⁵⁷ Van het cohort 2014 zijn oudere statushouders in grotere mate afhankelijk van een bijstandsuitkering: ongeveer de helft van de 45-55-jarigen, en driekwart van de 55-60-jarigen heeft een bijstandsuitkering als belangrijkste inkomensbron. Daarnaast bestaan er in deze groep aanzienlijke verschillen in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen. Na negen jaar werkte 50 procent van de mannen van cohort 2014, tegenover slechts 18 procent van de vrouwen. Vrouwen zijn vaker voltijd student of hebben een uitkering.

Oekraïense ontheemden

Figuur 3.1 en 3.2 laten de verdeling zien van Oekraïense migranten naar leeftijd en geslacht. Hieruit blijkt dat in de eerste helft van 2022 vooral vrouwelijke Oekraïense migranten werden ingeschreven, terwijl het aandeel jonge mannen achterbleef (zie figuur 3.1). In de tweede helft van 2022 kwamen er alsnog jonge mannen naar Nederland (figuur 3.2). In totaal blijft het aandeel vrouwen uit Oekraïne (rond de 60%) hoger dan het aandeel mannen. Dit verschil is mede te verklaren door mobilisatieverplichtingen van de mannelijke bevolking; zij mogen Oekraïne daardoor niet verlaten.

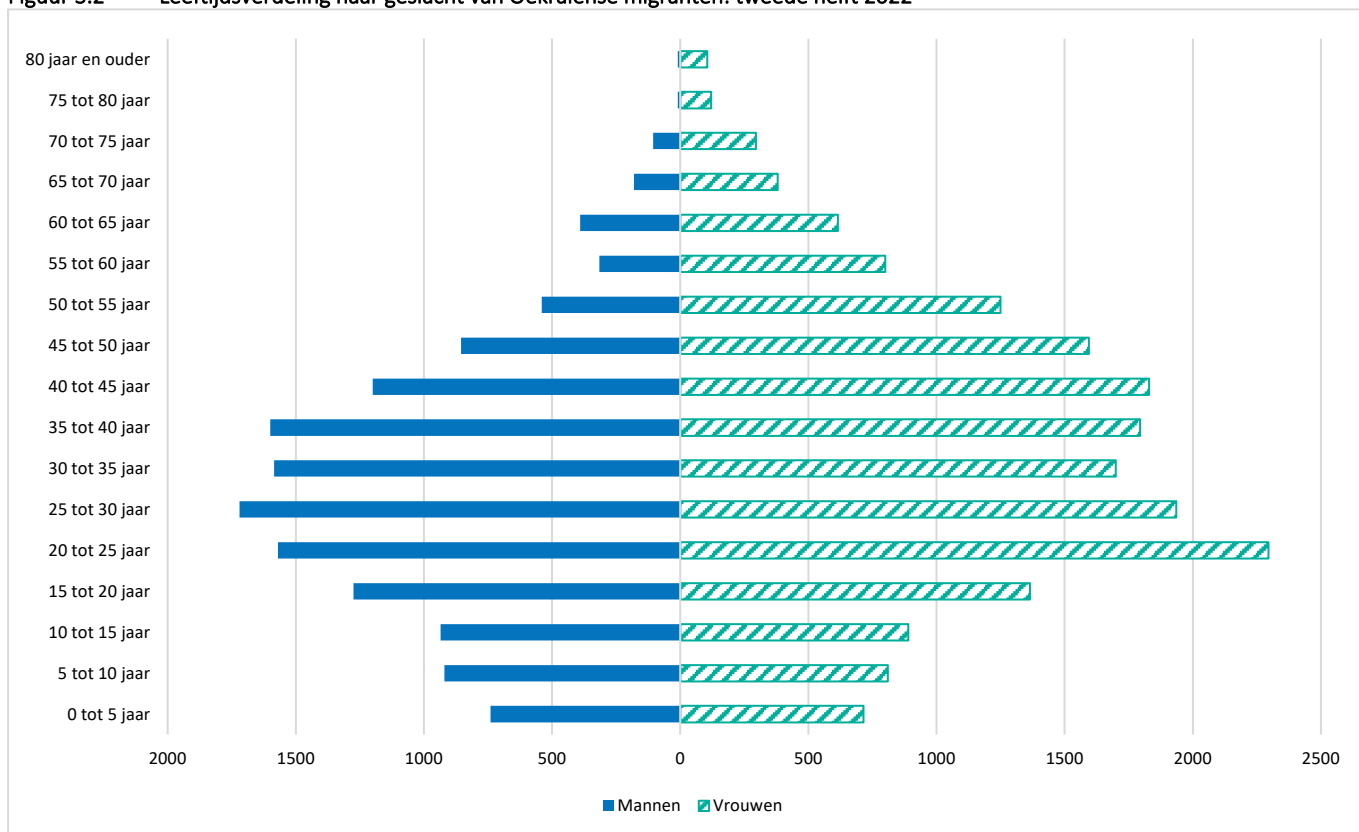
Oekraïense ontheemden vallen onder de RTB en mogen daarom meteen na aankomst in Nederland werken. Eind 2024 had ongeveer 59 procent van de Oekraïense ontheemden in Nederland betaald werk. Het gaat vooral om werk in de horeca- en uitzendbranche.

Figuur 3.1 Leeftijdverdeling naar geslacht van Oekraïense migranten: eerste helft 2022



⁵⁷ CBS (2025). Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders Asiel en integratie 2025: <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2025/asielaanvraag-opvang/> en <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2025/huisvesting-en-integratie-van-statushouders/>

Figuur 3.2 Leeftijdverdeling naar geslacht van Oekraïense migranten: tweede helft 2022



Bron: CBS Dashboard asiel en integratie

Van aankomst naar participatie

Het traject van iemand die gevlucht is naar Nederland kenmerkt zich door een opeenvolging van voor de wet afgebakende fasen, waarin verschillende instanties verantwoordelijkheid dragen en in de praktijk nauw met elkaar verweven zijn. Dit hoofdstuk analyseert de formele keten van registratie tot participatie, de betrokken publieke en semipublieke actoren, de wettelijke kaders waarbinnen zij opereren en de overdracht tussen organisaties in verschillende fasen. Daarbij wordt niet alleen de formele inrichting van het systeem beschreven, maar ook aandacht besteed aan de wijze waarop verschillende beleidsdomeinen, sociaal domein, zorg, onderwijs, juridische procedures en arbeidsmarkt, elkaar raken in de praktijk.

Aankomst en registratie

Er wordt één procedure gebruikt voor de registratie en identificatie van asielzoekers. Deze procedure is ook van toepassing op amv's en wordt beschreven in het Protocol for Identification and Labelling.⁵⁸ Deze werkwijze is ketenbreed bedoeld als gestandaardiseerd kader voor identificatie, registratie en verificatie van persoonsgegevens in de migratieketen.⁵⁹

De eerste institutionele samenwerking vindt plaats tussen de IND en het COA, dat verantwoordelijk is voor de opvang van asielzoekers tijdens de procedure. De eerste stap voor asielzoekers is doorgaans om zich te melden bij het Aanmeldcentrum (AC) in Ter Apel of, in specifieke gevallen, op Schiphol. Door het grote aantal asielaanvragen en aanhoudende capaciteitsproblemen bij de IND is deze reguliere procedure de afgelopen jaren niet altijd volledig doorlopen.⁶⁰ In de praktijk waren er lange wachttijden en stond de voorregistratie onder druk, met periodes van overvolle en chaotische omstandigheden in en rond Ter Apel. In eerder onderzoek wordt deze situatie expliciet beschreven als een structureel

⁵⁸ European Migration Network Netherlands. (2021). *Netherlands national contribution to the EMN study on children in migration*. https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2021-10/EMN_NLquestionnaire_CiM_def.pdf

⁵⁹ Rijksoverheid. (2017). *Protocol Identificatie en Labeling (PIL)*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2026/02/17/protocol-identificatie-en-labeling-14-1-definitief>

⁶⁰ Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2023). *Brief inspecties over asielopvang*. <https://www.igj.nl/documenten/2023/11/01/brief-inspecties-over-asielopvang>

knelpunt dat directe impact heeft op de beleving en ervaren veiligheid van asielzoekers in de aankomstfase.⁶¹ In veel gevallen vond eerst alleen een voorregistratie plaats in Ter Apel, waarbij identiteit, nationaliteit en herkomst werden vastgelegd door de IND. Na registratie stuurt het COA de namen van de geregistreerde groep door naar de betreffende gemeentelijke gezondheidsdiensten voor een tuberculose-test.⁶² Vervolgens worden asielzoekers overgebracht naar andere azc's, waar zij wachten op een afspraak voor formele registratie in Ter Apel, Gilze of Budel.

Op dit moment is de Dienst Identificatie en Screening (DISA) verantwoordelijk voor identificatie en registratie. Persoonsgegevens worden vastgelegd en het zogenoemde W-document wordt afgegeven, waarmee de betrokkene gedurende de procedure rechtmatig verblijf heeft. Het W-document is een vreemdelingen-identiteitsbewijs (geen verblijfsvergunning) waarmee iemand identiteit en rechtmatig verblijf tijdens de lopende asielprocedure kan aantonen.⁶³

Opvang

Het COA verzorgt onderdak en basisvoorzieningen voor asielzoekers, statushouders, alleenreizende minderjarige asielzoekers, nareizigers en gezinsmigranten zolang zij recht hebben op opvang. Deze opvang is gebaseerd op de Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen 2005 (RVA 2005)⁶⁴ in samenhang met de Vreemdelingenwet 2000.⁶⁵ Gedurende de opvangfase geldt doorgaans een meldplicht. De opvangfase is formeel bedoeld als tijdelijke voorziening in afwachting van een beslissing op de aanvraag van asielzoekers en voor statushouders en nareizigers in afwachting van huisvesting.

Gezinsmigranten die in het kader van nareis naar Nederland komen als familieleden van een asielstatushouder, worden eveneens opgevangen in aanmeld- en opvanglocaties zoals Ter Apel, Budel of Gilze. Zij doorlopen echter geen afzonderlijke asielprocedure. Na identificatie en registratie ontvangen zij een verblijfsvergunning die is afgeleid van de status van het betreffende familielid (de zogeheten referent).

Er zijn geen speciale opvangcentra voor amv's. De aanmeldlocatie in Ter Apel heeft ruimte voor 55 alleenreizende minderjarige asielzoekers en kan er 120 opvangen. In 2023 werden alleenreizende minderjarige asielzoekers bijzonder zwaar getroffen door de opvangcrisis. Gedurende het jaar bood deze locatie doorgaans onderdak aan 100 tot 300 alleenreizende minderjarige asielzoekers, met een piek van ongeveer 370 in oktober. Deze groep asielzoekers valt onder de bescherming en zorg van Nidos.⁶⁶

Opvang Oekraïense ontheemden

Oekraïense ontheemden kunnen zonder visum naar Nederland reizen. Voor Oekraïense ontheemden geldt de Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB) (2001/55/EG), die in Nederland is geactiveerd op 4 maart 2022 en sindsdien meerdere malen is verlengd (op dit moment tot maart 2027). Op grond van deze richtlijn ontvangen zij onmiddellijke bescherming, zonder dat zij de reguliere asielprocedure hoeven te doorlopen. Zij mogen zich vrij vestigen in Nederland en bij aankomst moeten zij zich melden bij een gemeente voor registratie in de Basisregistratie Personen (BRP). De meeste Oekraïense ontheemden wonen in gemeentelijke opvanglocaties, waarmee gemeenten tijdelijke opvang bieden. Sinds juni 2024 is deze verantwoordelijkheid nader juridisch verankerd in de Tijdelijke wet opvang ontheemden uit Oekraïne, die gemeenten formeel belast met de organisatie van opvang, medische zorg, financiering en gegevensverwerking. Gemeenten registreren ontheemden in de BRP en verstrekken leefgeld, medische zorg, directe toegang tot de arbeidsmarkt zonder tewerkstellingsvergunning (met meldplicht voor werkgevers via het UWV). Als er geen opvangplaats beschikbaar is bij de gemeente, vindt regionale en landelijke coördinatie plaats via speciale coördinatiestructuren zoals het Regionale Coördinatiecentrum Vluchtelingen Spreiding (RCVS).

Asielprocedure en statusverlening

Tijdens het verblijf in een azc worden asielzoekers door het COA in contact gebracht met VluchtelingenWerk Nederland (VWN), dat vaak aanwezig is op opvanglocaties. VWN vervult een onafhankelijke begeleidingsrol binnen de asielprocedure. De organisatie informeert asielzoekers over de procedure, bereidt hen voor op het eerste en nader gehoor bij de

⁶¹ Asylum Information Database (AIDA). (2025). *Country report: Netherlands*. European Council on Refugees and Exiles (ECRE). https://asylumineu-rop.org/wp-content/uploads/2025/05/AIDA-NL_2024Update.pdf

⁶² Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (n.d.). *Asylum*. <https://www.coa.nl/en/asylum>

⁶³ Immigratie- en Naturalisatiedienst. (n.d.). *Vreemdelingenidentiteitsbewijs (type W en W2)*. <https://ind.nl/nl/na-uw-aanvraag/vreemdelingen-identiteitsbewijs-type-w-en-w2>

⁶⁴ Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen RVA 2005, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0017959/2025-11-26>

⁶⁵ Vreemdelingenwet 2000. [wetten.nl - Regeling - Vreemdelingenbesluit 2000 - BWBR0011825](https://wetten.nl-Regeling-Vreemdelingenbesluit-2000-BWBR0011825)

⁶⁶ Asylum Information Database (AIDA). (2024). *Country report: Netherlands*. European Council on Refugees and Exiles (ECRE). https://asylumineu-rop.org/wp-content/uploads/2024/04/AIDA-NL_2023-Update.pdf

IND (hoewel deze taak primair bij de advocaten ligt) en kan, indien gewenst en mogelijk, aanwezig zijn bij de gesprekken met de IND. Hiermee draagt VWN bij aan rechtsbescherming en een zorgvuldige voorbereiding binnen de procedure.

Het COA verwijst asielzoekers met vragen over de asielprocedure of over rechtsbijstand door naar VWN. Op deze manier is er binnen de opvangfase een samenwerkingsstructuur waarin opvang, rechtsbescherming en voogdij op elkaar aansluiten. In 2025 werd VluchtelingenWerk in verband met gekorte subsidies gedwongen om bezuinigingen door te voeren en juridische ondersteuning op locatie terug te schroeven.

Amv's vallen onder de voogdij van Nidos. Nidos is verantwoordelijk voor hun wettelijke vertegenwoordiging en behartigt hun belangen gedurende de asielprocedure. In deze fase werkt Nidos samen met het COA en VWN om de minderjarige asielzoekers te begeleiden bij hun asielaanvraag en – indien van toepassing – bij procedures rondom gezinshereniging. Daarnaast ziet Nidos toe op hun veiligheid en welzijn, inclusief toegang tot onderwijs en andere voorzieningen.

Voor asielzoekers neemt de IND een beslissing binnen de Algemene Asielprocedure, een Verlengde Procedure, een Dublin-procedure of – in specifieke gevallen – een versnelde procedure. Bij een positieve beslissing krijgt de asielzoeker een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd (in beginsel vijf jaar) en recht op gezinshereniging. De duur van verblijfsrecht en het recht op gezinshereniging geldt nu nog voor alle asielzoekers die een verblijfstatus krijgen. In 2026 zal er over wetgeving in de Eerste Kamer worden gestemd die onder andere gaat over een tweestatusstelsel. In een dergelijk stelsel houden vluchtelingen die bescherming nodig hebben wegens vervolging een dergelijk recht. Vluchtelingen die op andere gronden bescherming nodig hebben, met name op grond van oorlog zullen vaker hun verblijfsrecht moeten vernieuwen en beperkter recht hebben op gezinshereniging.

Met de statusverlening eindigt de asielprocedure in juridische zin en start een nieuwe fase bij het COA waarin de focus verschuift naar gemeentelijke huisvesting. Na het verkrijgen van een verblijfsvergunning ondersteunt VWN de statushouders onder meer bij gezinshereniging, waaronder de communicatie met advocaten en samenstellen van de benodigde documentatie. Deze ondersteuning is per 1 december 2025 beperkt en gedeeltelijk overgeheveld naar de IND.⁶⁷ Ook na vestiging in een gemeente blijft VWN betrokken bij maatschappelijke begeleiding met ondersteuning bij administratieve, digitale en praktische vraagstukken die samenhangen met integratie in de Nederlandse samenleving.⁶⁸ VWN is geen overheidsdienst, maar bestaat uit vaste medewerkers en veel vrijwilligers. De ondersteuning door VWN wordt grotendeels door vrijwilligers gedaan (rond de 8000 vrijwilligers); er werken rond de 1400 betaalde medewerkers.

Zorg

Als asielzoekers en statushouders in een azc verblijven, regelt het COA hun ziektekostenverzekering, waardoor ze toegang krijgen tot de gezondheidszorg voor asielzoekers (GZA) en de GGD. Elke asielzoeker en statushouder wordt door het COA geregistreerd via een digitaal portaal genaamd Mijn COA⁶⁹, waar alle vragen worden beantwoord en informatie te vinden is over gezondheidszorg, activiteiten, kinderopvang, scholen, taalinitiatieven, rechten en plichten, evenals hun brieven. Het COA verstrekt financiële tegemoetkomingen aan bewoners van azc 's in overeenstemming met de Regeling verstrekkingen asielzoekers (Rva). Deze vergoeding betreft geen volledige sociale bijstandsuitkering, maar een sobere voorziening gericht op basisbehoeften.

Onderwijs

Alle kinderen in Nederland hebben recht op onderwijs, ook als zij in een azc wonen. Kinderen van 5 tot 18 jaar (voor 5 tot 16-jarigen geldt een leerplicht – voor 16 en 17-jarigen geldt een kwalificatieplicht) moeten naar school tot zij een startkwalificatie hebben gehaald: een havodiploma, vwo-diploma of een mbo-diploma op niveau 2 of hoger.⁷⁰ Om kinderen en jongeren in azc's bij een school in te schrijven, werken verschillende instanties samen. Het start bij het COA die de gemeente waar het azc zich bevindt gaat informeren over hoeveel kinderen op school moeten worden ingeschreven. De gemeente gaat scholen vervolgens benaderen, daarnaast regelen zij vervoer naar school voor de kinderen. LOWAN, de PO-Raad en VO-raad hebben een verantwoordelijkheid op het gebied van financiële- en onderwijssteuning. LOWAN is een organisatie die scholen en schoolorganisaties ondersteunt bij het onderwijs aan nieuwkomers in het onderwijs. DUO bekostigt onderwijs voor kinderen op reguliere scholen, in het passend onderwijs en onderwijs voor

⁶⁷ Vluchtelingenwerk (2025). *Een aanvraag tot gezinshereniging: onze begeleiding moet stoppen*. <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nieuws-en-kenis/artikelen/een-aanvraag-tot-gezinshereniging-onze-begeleiding-moet-stoppen>

⁶⁸ Asylum Information Database (AIDA). (2024). *Country report: Netherlands*. European Council on Refugees and Exiles (ECRE). https://asylumineu-rope.org/wp-content/uploads/2024/04/AIDA-NL_2023-Update.pdf

⁶⁹ Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (n.d.). *MyCOA*. <https://www.mycoa.nl>

⁷⁰ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020). *Informatiedocument onderwijs aan asielzoekerskinderen*. Rijksoverheid. <https://www.rijks-overheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/documenten/rapporten/2020/08/19/informatiedocument-onderwijs-aan-asielzoekerskinderen>

jongeren in een nationale schakelklas. De inspectie voor het onderwijs rapporteert over de kwaliteit van de voorzieningen en het onderwijs aan nieuwkomers.⁷¹ Nidos is verantwoordelijk voor alleenstaande minderjarige vluchtelingen op het gebied onderwijs en gezondheid.

Uitgeprocedeerde asielzoekers

Ten aanzien van uitgeprocedeerde asielzoekers geldt het volgende. Wanneer een asielaanvraag is afgewezen, geldt in beginsel een wettelijke vertrektermijn van 28 dagen. In deze periode krijgt de betrokkene doorgaans nog geld en onderdak via het COA.⁷² De Dienst Terugkeer en Vertrek (DT&V) speelt vervolgens een ondersteunende rol bij het regelen van zelfstandig vertrek. Zij kunnen samen met de asielzoeker een plan voor terugkeer opstellen en ook financieel ondersteunen bij het terugkeren naar land van herkomst.

Als zelfstandig vertrek binnen deze termijn niet lukt en er (nog) zicht is op vertrek, kan DT&V een plaatsing in een vrijheidsbeperkende locatie (VBL) inzetten, waar verder aan terugkeer wordt gewerkt. Verblijf in de VBL is gekoppeld aan voorwaarden; bij onvoldoende medewerking kan de opvang worden beëindigd (met uitzondering van specifieke situaties, zoals gezinnen met minderjarige kinderen).⁷³

Naast rijksvoorzieningen liep er tot en met 2024 de Landelijke Vreemdelingenvoorziening (LVV) voor bepaalde groepen zonder (recht op) verblijf. De LVV was een landelijk netwerk van begeleidings- en opvangvoorzieningen voor migranten zonder recht op verblijf of opvang. Het doel van de LVV was om te komen tot een oplossing en perspectief voor de migranten zonder verblijfsrecht in de vorm van vertrek uit Nederland of – indien voldaan werd aan de juiste voorwaarden – het legaliseren van verblijf of doormigratie naar een ander land.⁷⁴ De LVV-pilot is per 1 januari 2025 gestopt. In de praktijk worden sindsdien op lokaal niveau (verschillend per gemeente) afspraken gemaakt over eventuele opvang en begeleiding van mensen zonder recht op rijksopvang.⁷⁵

Koppeling aan gemeenten en huisvesting

Na statusverlening koppelt het COA de statushouder en hun gezinsleden aan een gemeente, op basis van de landelijke taakstelling. Gemeenten hebben formeel veertien weken om huisvesting te realiseren voor aan hen gekoppelde statushouders. De uitvoering hiervan vindt plaats in samenwerking met woningcorporaties, die binnen hun sociale huurvoorraad woningen beschikbaar stellen. Het COA verzorgt de koppeling van statushouders aan gemeenten op basis van de landelijke taakstelling, terwijl provincies toezien op de naleving daarvan. De realisatie van huisvesting is daarmee het resultaat van een samenwerking tussen rijk, gemeenten en corporaties.⁷⁶ In de praktijk blijkt het realiseren van passende woonruimte complex, waardoor statushouders en hun gezinsleden regelmatig langer in opvanglocaties verblijven dan beoogd.⁷⁷ Zo bleef in 2023 59 procent van de statushouders langer dan vijftien weken in de opvang en in 2024 was dat 68 procent. In 2023 en 2024 bleven statushouders na het verkrijgen van hun vergunning gemiddeld 26 weken in de opvang.⁷⁸

Inschrijving in het BRP

Asielzoekers die langer dan zes maanden in Nederland zijn, statushouders en nareizigers kunnen worden ingeschreven in een BRP-straat. Inschrijving in het BRP is een belangrijke stap, het zorgt voor een burgerservicenummer (bsn), dat nodig is om te kunnen wonen, werken en om persoonlijke zaken te regelen. Inschrijving in een BRP-straat gebeurt via een samenwerkingsverband tussen een aantal gemeenten, het COA en de IND. BRP-straten zijn speciale plekken die ingericht zijn om deze groep in te schrijven in het BRP. De IND levert de informatie aan die nodig is, gemeentemedewerkers

⁷¹ Ibid.

⁷² Rijksoverheid. (n.d.). *Wat gebeurt er met afgewezen asielzoekers?* <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/afge-wezen-asielzoekers>

⁷³ Dienst Terugkeer en Vertrek. (n.d.). *Vrijheidsbeperkende locatie (VBL)*. <https://www.dienstterugkeerenvertrek.nl/over-dtv/leidraad-terugkeer-en-vertrek/opvanglocaties/vrijheidsbeperkende-locatie-vbl>

⁷⁴ Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum. (2022). *Pilot landelijke vreemdelingenvoorzieningen vond voor 18% van deelnemende migranten bestendige oplossing*. <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2022/11/25/pilot-landelijke-vreemdelingenvoorzieningen-vond-voor-18-van-deelnemende-migranten-bestendige-oplossing>

⁷⁵ Dienst Terugkeer en Vertrek. (n.d.). *De landelijke vreemdelingenvoorzieningen (LVV)*. <https://www.dienstterugkeerenvertrek.nl/over-dtv/leidraad-terugkeer-en-vertrek/opvanglocaties/de-landelijke-vreemdelingenvoorzieningen-lvv>

⁷⁶ Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening. (n.d.). *Regels voor toewijzen aan de doelgroep*. <https://www.volkshuisvestingnederland.nl/onderwerpen/corporaties-en-regelgeving/daeb/toewijzen-door-woningcorporaties/regels-voor-toewijzen-aan-de-doelgroep>

⁷⁷ Inspectie Justitie en Veiligheid. (2025). *Inburgering statushouders in de knel*. <https://www.inspectie-jenv.nl/actueel/nieuws/2025/03/25/inburgering-statushouders-in-de-knel>

⁷⁸ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid.

regelen daarmee de inschrijving. Na de inschrijving ontvangen mensen hun bsn van de gemeentemedewerkers. De inschrijving kan alleen plaatsvinden als de IND de identiteit deugdelijk heeft vastgesteld.⁷⁹

Start in gemeente

Na het verlenen van een verblijfsvergunning asiel en het koppelen van de statushouder aan een gemeente, vindt er een cruciaal overdrachtsmoment plaats: van de migratieketen naar het gemeentelijke sociaal domein. De verantwoordelijkheid verschuift van een nationaal georganiseerde opvangstructuur naar lokaal bestuur, woningcorporaties en gemeentelijke uitvoeringsdiensten. Gemeenten worden dan verantwoordelijk voor de statushouders, onder andere via de uitvoering van de Participatiewet (bijstandsuitkering), uitvoering van de Wet inburgering 2021, maatschappelijke begeleiding, toegang tot jeugdzorg (Jeugdwet) en ondersteuning via de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Een van de belangrijkste taken voor gemeenten is om te starten met de inburgering van statushouders. Met name de gemeentelijke regierol onder de Wi2021, inclusief de brede intake en het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP), biedt ruimte voor maatwerk en een integrale benadering van taal, participatie en arbeid. Ook financiële ontzorging in de eerste maanden na vestiging is bedoeld om bij te dragen aan stabiliteit en het voorkomen van schuldenproblematiek.

Bij deze overdracht kunnen het COA en gemeenten informatie uitwisselen via een klantprofiel. Hier wordt nog niet optimaal gebruik van gemaakt. Aan de ene kant blijkt dat de informatie vanuit het COA niet altijd volledig is, aan de andere kant wordt de informatie niet altijd ingezien door gemeenten, bovendien hebben niet alle gemeenten toegang tot het klantprofiel.^{80 81}

Vanaf het moment dat statushouders in hun nieuwe woning in de gemeente trekken, biedt VWN van die gemeente voor twee jaar ondersteuning met financiële en administratieve zaken. Hoe intensief die ondersteuning eruitziet verschilt per gemeente, maar omvat onder andere het aanvragen van toeslagen of uitkeringen (zoals huurtoeslag en zorgtoeslag). Gemeenten helpen bij het inrichten van basiswoningen door middel van leningen of subsidies, afhankelijk van het lokale beleid. Banken spelen een cruciale rol bij het openen van een betaalrekening. Hoewel DUO betrokken is bij de administratieve afhandeling van het inburgeringstraject, speelt de gemeente een sleutelrol in de uitvoering van de Wi2021. De gemeente implementeert de regels en procedures in samenwerking met taalscholen en VWN. De contactpersoon van de gemeente voert een intakegesprek om met de statushouders het juiste inburgeringstraject te bepalen (de brede intake).⁸² Het UWV kan betrokken raken in het kader van arbeidsmarktbegeleiding en loonsubsidies.

Dit is ook een moment waarop statushouders aan de slag kunnen met een rijbewijs. Of je je rijbewijs kunt omzetten of opnieuw moet halen is onder andere afhankelijk van je land van herkomst en zijn er bepaalde voorwaarden aan verbonden voor asielzoekers en statushouders die van buiten de EU komen. Voor mensen van buiten de EU geldt dat je 185 dagen kan rijden en daarna je rijbewijs kunt omwisselen (dit geldt slechts voor een beperkt aantal landen buiten de EU) of anders opnieuw een rijbewijs aan dient te vragen.⁸³ Voor asielzoekers geldt dat zij geen rijbewijs kunnen aanvragen zolang ze geen verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd hebben. Starten met lessen en examens doen is wel toegestaan met een W-document.⁸⁴ Voor het doen van een examen moet iemand geïdentificeerd kunnen worden bij het Centraal Bureau voor Rijvaardigheidsbewijzen (CBR), dat gebeurt op basis van naam, adres, woonplaats, land van herkomst en status van verblijf. Een examenresultaat blijft drie jaar geldig. Pas wanneer iemand een verblijfsvergunning heeft voor onbepaalde tijd heeft en is ingeschreven bij een gemeente, kan een rijbewijs worden aangevraagd. Specifiek voor de groep die opnieuw zijn rijbewijs dient te halen spelen terugkerende barrières een rol. Zo is er een taalbarrière. Rijexamen kan in het Nederlands en Engels en indien nodig met een tolk.⁸⁵ Daarnaast is het behalen van een rijbewijs duur, en is er geen algemene financiële voorziening om je rijbewijs te halen. In de praktijk zal iemand het zelf moeten halen, of met ondersteuning van de werkgever of gemeente.

Voor gezinnen met kinderen zijn daarnaast onderwijsinstellingen, schoolbesturen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs betrokken. Gemeenten dragen verantwoordelijkheid voor leerplicht en toegang tot jeugdhulp. Bij amv's vervult Nidos de rol van wettelijke voogd, zowel tijdens verblijf in opvanglocaties als na plaatsing in gemeentelijke

⁷⁹ IND (2026). Inschrijving in een BRP-straat. <https://ind.nl/nl/over-ons/achtergrondartikelen/inschrijvingen-in-een-brp-straat>

⁸⁰ De Gruijter, M., Kool, T. A., & Dusault, Y. (2023). *KIS-Monitor 2023*. Kennisplatform Inclusief Samenleven.

⁸¹ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

⁸² Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

⁸³ Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). (2026). [Buitenlands rijbewijs omwisselen](#). En:

Rijksoverheid. (2026). [Mag ik met mijn buitenlandse rijbewijs in Nederland aan het verkeer deelnemen?](#)

⁸⁴ Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). (2026). [Autorijden](#).

⁸⁵ Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). (2026). [Tolken voor theorie-examens en praktijkexamens](#).

huisvesting. In die situaties is er intensieve samenwerking tussen Nidos, gemeenten, zorgaanbieders, DUO, en onderwijsinstellingen.

Oekraïense ontheemden vallen deels onder een ander regime op basis van de RTB. Anders dan asielmigranten vallen zij niet onder de Wi2021. Gemeenten spelen hierin vanaf het begin een centrale rol. Ter ondersteuning van gemeenten is daarnaast een nationale coördinatiestructuur ingericht, het Knooppunt Coördinatie Informatie Oekraïne (KCIO), het Landelijk Coördinatiecentrum Vluchtelingen Spreiding (LCVS) en Regionale Coördinatiecentra Vluchtelingen Spreiding (RCVS). Zij hebben na inschrijving bij een gemeente direct toegang tot werk en basisvoorzieningen. Hiermee kent de opvang van Oekraïense ontheemden een gedecentraliseerd en tijdelijk karakter, met de gemeente als primaire uitvoeringsactor en een juridisch kader.⁸⁶

Bescherming, handhaving en psychosociale ondersteuning

Naast administratieve en sociaaleconomische voorzieningen omvat de institutionele basisinfrastructuur ook een beschermings- en veiligheidscomponent. Vanaf het moment van aanmelding in het aanmeldcentrum zijn verschillende veiligheidsinstanties betrokken bij de bescherming van asielzoekers en statushouders.

Tijdens de registratie in het aanmeldcentrum werken de IND, de Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel (AVIM) van de Nationale Politie en de Koninklijke Marechaussee samen in het vaststellen van de identiteit en het signaleren van mogelijke kwetsbaarheden. De AVIM vervult daarbij een belangrijke rol in het herkennen van indicatoren van mensenhandel en mensensmokkel. Signalen die tijdens registratie of verblijf in opvanglocaties naar voren komen, kunnen worden doorgezet naar gespecialiseerde politieteams, waaronder het Team Migratiecriminaliteit en Mensenhandel (TMM).

In azc's vervult de Nationale Politie een centrale rol in het waarborgen van de openbare orde en de bescherming van kwetsbare bewoners. Dit omvat de signalering en bestrijding van mensenhandel en mensensmokkel, het optreden bij huiselijk of eengerelateerd geweld en de bescherming van alleenstaande minderjarigen tegen uitbuiting of ronselpraktijken, in nauwe samenwerking met het COA. Bij vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling werken politie, het COA en gemeenten samen met Veilig Thuis, dat risicotaxaties uitvoert en passende hulpverlening coördineert, terwijl de politie optreedt bij acute onveiligheid. Deze samenwerking is met name van belang in opvangsituaties waar stress, afhankelijkheid en beperkte privacy de kwetsbaarheid van gezinnen kunnen vergroten.

Voor amv's is daarnaast Nidos betrokken als wettelijke voogd. In samenwerking met het COA, politie, gemeenten en jeugdzorginstellingen wordt bescherming geboden tegen uitbuiting, verdwijningen en mensenhandel, waarbij zo nodig plaatsing in een beschermde opvangvoorziening kan plaatsvinden.

Naast handhaving speelt psychosociale ondersteuning een belangrijke rol in het bevorderen van veiligheid en welzijn. Organisaties zoals War Child, Save the Children en UNICEF voeren via het TeamUp-programma activiteiten uit die gericht zijn op het versterken van sociaal-emotionele vaardigheden en het verminderen van stress bij kinderen en jongeren. Daarnaast zijn de GGD, onderwijsinstellingen (waaronder internationale schakelklassen), jeugdhulporganisaties en maatschappelijke begeleidingsorganisaties zoals VWN structureel betrokken bij de ondersteuning van gezinnen en kinderen, zowel in azc's als in gemeentelijke huisvesting.

De betrokkenheid van politie, jeugdbescherming, hulpverleningsinstanties en kinderrechtenorganisaties maakt duidelijk dat de institutionele infrastructuur niet uitsluitend is gericht op administratieve integratie, maar ook op fysieke veiligheid en psychosociaal welzijn. Daarmee krijgt de eerder beschreven 'meervoudige institutionele landing' een aanvullende dimensie: nieuwkomers betreden niet alleen sociale en economische systemen, maar ook een netwerk van veiligheids- en beschermingsinstanties.

Integratie en participatie

Sinds de invoering van de Wi2021 hebben gemeenten de regierol gekregen in de uitvoering van het inburgeringsstelsel. DUO vervult daarbij een administratieve en toezichhoudende rol, onder meer bij examenafname, handhaving en de financiële afhandeling van trajecten. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten.

⁸⁶ Odé, A., Korf, W. & Lazëri, M. (2025). *Dutch Sopemi Report 2024: Migration Statistics and Migration Policies in The Netherlands*. Amsterdam: RegioPlan.

Iedere inburgeringsplichtige krijgt een brede intake en een leerbaarheidstoets, op basis waarvan een Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) wordt opgesteld. Afhankelijk van achtergrond, opleidingsniveau en leervermogen wordt een leerroute vastgesteld: de B1-route, de Zelfredzaamheidsroute (Z-route) of de Onderwijsroute. Gemeenten kopen taallessen in bij taalaanbieders en zorgen voor begeleiding gedurende het traject. De nadruk ligt op het combineren van taalverwerving met participatie. Instrumenten zoals het Participatieverklaringstraject (PVT) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) zijn verplichte onderdelen van het programma. Het PVT is een verplicht onderdeel in de inburgering waarin statushouders kennismaken met de rechten, plichten en waarden van de Nederlandse samenleving, gevolgd door het tekenen van een participatieverklaring.⁸⁷ In de MAP maken statushouders kennis met de Nederlandse arbeidsmarkt door middel van training en praktijkervaring.⁸⁸

Voor statushouders voorziet de Participatiewet in inkomensondersteuning zolang zij geen betaald werk hebben. Gemeenten zijn daarnaast verantwoordelijk voor arbeidsmarkttoeleiding en kunnen daarbij instrumenten inzetten zoals jobcoaching, participatietrajecten en duale leer-werkcombinaties. Naast gemeentelijke ondersteuning spelen maatschappelijke organisaties, waaronder VWN, Humanitas en lokale vrijwilligersinitiatieven, een belangrijke rol in het bieden van sociale begeleiding en praktische ondersteuning.⁸⁹

Voor minderjarige statushouders geldt geen inburgeringsplicht⁹⁰; zij vallen onder de Leerplichtwet en worden geplaatst in het reguliere onderwijs, vaak via nieuwkomersvoorzieningen zoals internationale schakelklassen (ISK) in het voortgezet onderwijs. Tijdens verblijf in een azc faciliteert het COA in samenwerking met gemeenten en schoolbesturen de toegang tot onderwijs. Voor jongvolwassen statushouders (18–27 jaar)⁹¹ biedt de Wi2021 de mogelijkheid tot de zogenoemde Onderwijsroute, gericht op doorstroom naar mbo-, hbo- of wo-onderwijs. De gemeente bepaalt op basis van de brede intake of deze route passend is. Statushouders hebben daarnaast onder voorwaarden recht op studiefinanciering via DUO. Erkenning van buitenlandse diploma's verloopt via Nuffic of, bij gereguleerde beroepen, via specifieke erkenningsinstanties.⁹² In de praktijk blijkt diploma-erkenning echter regelmatig een belemmering te vormen voor snelle onderwijsaanpak en arbeidsmarktparticipatie. Soms is waardering van diploma's lastig omdat er informatie ontbreekt.⁹³ De waardering van diploma's is regelmatig lager dan door statushouders zelf werd verwacht. Een universitair diploma uit Syrië wordt in Nederland bijvoorbeeld vaak als een hbo-diploma gewaardeerd. Dat betekent dat er nog scholing nodig is voordat deze mensen op hun oude niveau aan de slag kunnen.⁹⁴

Perspectief van asielmigranten

Hoewel de institutionele route die asielmigranten in Nederland afleggen formeel helder is ingericht, laten onderzoeken zien dat de ervaren werkelijkheid complexer is. In deze paragraaf bespreken we de ervaringen en de perspectieven van asielmigranten zelf, op basis van bestaande literatuur. We beginnen met de klantreis in vogelvlucht: een samenvatting van de belangrijkste mijlpalen en emoties die gedurende de klantreis naar voren komen. Vervolgens werken we per focusgebied de ervaringen verder uit. Hierbij worden indien relevant ook specifieke ervaringen van Oekraïense ontheemden en gezinsmigranten uitgelicht. In deze paragraaf staan alleen ervaringen en oplossingen die direct uit de literatuur naar voren komen en door nieuwkomers zelf gerapporteerd worden.

De klantreis in vogelvlucht

Asielmigranten vluchten uit het land van herkomst omdat ze bang zijn voor hun veiligheid, vanwege oorlog, persoonlijke vervolging of om andere redenen. Er is nog niet veel onderzoek gedaan naar de emoties, motivaties en overwegingen van mensen die vluchten op het moment dat ze nog in het land van herkomst zijn. We weten dat informatie via sociale media en familie of vrienden die al eerder gevlucht zijn, invloed kan hebben op het land waar mensen heen willen vluchten. Tegelijkertijd is het ook vaak onduidelijk voor mensen in welk land ze uit zullen komen. Bij aankomst in Nederland en

⁸⁷ Dienst Uitvoering Onderwijs. (n.d.). *Participatieverklaring in het kort*. <https://duo.nl/zakelijk/inburgering-ketenpartners/participatieverklaring/participatieverklaring-in-het-kort.jsp>

⁸⁸ Divosa. (n.d.). *Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP)*. In *Wet inburgering: Vraag en antwoord – Overige inburgeringsvoorzieningen*. <https://www.divosa.nl/publicaties/wet-inburgering-vraag-en-antwoord/overige-inburgeringsvoorzieningen/module-arbeidsmarkt-en-participatie-map>

⁸⁹ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

⁹⁰ *Wet inburgering 2021* (2021), art. 3. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0044770>

⁹¹ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

⁹² Adviesraad Migratie. (2025). *Talenten benutten: Het onbenutte arbeidspotentieel van migranten*. Adviesraad Migratie. <https://www.adviesraadmigratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/06/26/talenten-benutten-het-onbenutte-arbeidspotentieel-van-migrantenvan-Verkenning-Talenten-benutten-Het-onbenutte-arbeidspotentieel-van-migranten-Juni-2025.pdf>

⁹³ Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS). (2020). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie van statushouders?*

https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/wat_werkt_arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf

⁹⁴ Van der Zwan, R., Al Jaramani, A. & Geurts, N. (2024). *Syrische vrouwen en de hordes op weg naar werk en succes*. Demos, 40(1). <https://nidi.nl/demos/syrische-vrouwen-en-de-hordes-op-weg-naar-werk-en-succes/>

de start van de asielpcedure staat een gevoel van onzekerheid over de toekomst centraal. Procedures zijn niet altijd duidelijk, mensen maken zich zorgen over de toekomst en over achtergebleven familieleden, en moeten vaak lang wachten op een beslissing. De tijd in het azc wordt door veel mensen ervaren als ‘wachtijd’, omdat ze niet altijd direct mee kunnen doen in de lokale samenleving. Veel mensen hebben er behoefte aan zo snel mogelijk te beginnen met het leren van de taal, het opdoen van sociale contacten en werk. Tegelijkertijd wordt het azc niet als een bevorderlijke plek ervaren om mee te doen, vanwege de leefomstandigheden met weinig privacy, rust, toegang tot ondersteuning van maatschappelijke organisaties of bijvoorbeeld een studieruimte om de taal te kunnen leren.

Het moment waarop mensen de beslissing over hun verblijfsvergunning ontvangen vormt een belangrijke gebeurtenis in de klantreis. Voor mensen met een negatieve beslissing volgt meer onzekerheid. Zij kunnen een herhaalde aanvraag indienen of in beroep gaan tegen het besluit, of vrijwillig of gedwongen vertrekken. Voor mensen met een positief besluit vormt dit een positieve mijlpaal in hun klantreis en voelt dit als het moment waarop ze echt kunnen beginnen met het opbouwen van hun leven in Nederland, omdat er meer zekerheid en stabiliteit worden ervaren. Ze zijn vanaf nu ‘statushouders’ en worden gekoppeld aan een gemeente voor huisvesting en de start van de inburgering. In de praktijk wonen statushouders vaak nog langer in het azc, omdat er niet altijd direct een woning beschikbaar is. De verhuizing naar een eigen woning vormt opnieuw een belangrijke positieve mijlpaal in de klantreis, waardoor mensen zich meer thuis gaan voelen en meer ruimte voelen om mee te doen. Tegelijkertijd wordt de overgang van opvang naar gemeentelijke huisvesting door sommigen ook als overweldigend ervaren, omdat er veel nieuwe verantwoordelijkheden bij komen, zoals het afsluiten van elektriciteit, het aangaan van een huurcontract, het inrichten van het huis, regelen van school voor de kinderen en de start van de inburgering. De inburgering wordt op verschillende manieren ervaren. Mensen zijn het meest positief over de inburgering wanneer ze het gevoel hebben dat het traject hen ondersteunt bij hun persoonlijke doelen voor de toekomst. Veel mensen ervaren druk tijdens de inburgering: om examens te halen, of wanneer ze de inburgering combineren met werk en zorgtaken voor het gezin. Het behalen van het inburgeringsdiploma vormt opnieuw een belangrijke mijlpaal. Mensen hebben vaak het gevoel dat ze nu echt kunnen beginnen met het verder opbouwen van hun toekomst en het inrichten van hun leven in Nederland zonder vaststaand programma. Afronding betekent echter niet voor iedereen dat ze zich ook volwaardig onderdeel voelen van de samenleving. Een vraag die opkomt is dan ook: “hoelang blijf ik een nieuwkomer?” Er lijkt geen objectief duidelijk einde te zijn aan de levensgebeurtenis “Ik ben nieuw in Nederland.”

Asielpcedure en verblijf in opvang

Uit de literatuur komen de volgende belangrijkste inzichten naar voren over de ervaringen van asielmigranten tijdens de asielpcedure en het verblijf in de opvang.

- **Asielmigranten ervaren veel onzekerheid en een lange wachtijd in azc’s, dit heeft effect op hun kansen om mee te doen in de samenleving, plannen te maken voor hun toekomst en hun (mentale) gezondheid.**

De literatuur laat zien dat nieuwkomers de stappen waaruit hun route in Nederland bestaat niet altijd als logisch ervaren. Onzekerheid over de toekomst, onduidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt en een gevoel van het verliezen van autonomie en zelfregie komen sterk naar voren uit studies naar de ervaringen van asielmigranten. Bepaalde feitelijke omstandigheden (wachttijden, wisselingen van locatie en beperkt zicht op wat er na komt) versterken dit. In studies over opvang en asielpcedure komt een ambivalente beleving terug: veiligheid en basale ondersteuning bieden houvast, maar tegelijkertijd hebben asielmigranten het gevoel vast te zitten in het systeem en dat hun leven stilstaat.⁹⁵ De asielpcedure wordt gekenmerkt door onzekerheid. Onderzoek onder Syrische vluchtelingen laat zien dat langdurig (meerdere jaren) verblijf in opvangcentra, met name bij frequente verhuizingen tussen locaties, samenhangt met vertraagde taalontwikkeling en verslechterde mentale gezondheid.⁹⁶ De vele willekeurige verplaatsingen tussen opvanglocaties hebben een negatieve invloed op psychisch welzijn, terwijl deelname aan activiteiten in en rondom de opvang juist positief bijdraagt aan zowel mentale gezondheid als taalontwikkeling en de opbouw van sociale contacten.

- **Lange wachtijden in azc’s worden ervaren als ‘verloren tijd.’ Asielmigranten willen graag zo snel mogelijk meedoen.** Aanvullend wijst onderzoek erop dat langdurig wachten in de opvang door migranten zelf wordt ervaren als ‘verloren tijd’, juist wanneer er beperkte toegang is tot participatie en taalontwikkeling. Dit raakt niet alleen welzijn, maar ook de startpositie voor integratie in de gemeente. Een veelgehoorde verbetering vanuit asielmigranten zelf is dan ook om taal- en participatieactiviteiten tijdens opvang structureler en beter aan te bieden en aan te laten sluiten op de inburgering

⁹⁵ Motlaq, D., & Van Heelsum, A. (2025). Asylum-seeker centres in the Netherlands’ total institution characteristics and their effect on refugees’ sense of belonging. *Refugee Survey Quarterly*, 44(3), 433–455. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdaf010>

⁹⁶ Damen, R., Dagevos, J., & Huijnk, W. (2021). ‘Refugee reception re-examined: A quantitative study on the impact of the reception period for mental health and host country language proficiency among Syrian refugees in the Netherlands.’ *Journal of International Migration and Integration* 23(1), 1–21

die daarna komt.⁹⁷ In de praktijk zijn er steeds meer gemeenten die investeren in de opvangperiode en een doorlopende lijn van taal en participatie vanaf de opvang tot aan de inburgering trachten vorm te geven. Verhuizingen van asielmigranten tussen opvanglocaties belemmeren deze bereidheid om vroeg te investeren in taal en participatie.

Asielmigranten zeggen dat asielprocedures steeds langer duren en daarmee verblijf in de opvang ook steeds langer voortduurt. Cijfers geanalyseerd door VluchtelingenWerk Nederland laten zien dat waar wachttijden in plaats van enkele maanden nu soms oplopen tot bijna twee jaar.⁹⁸ Daarbovenop verblijven veel statushouders (asielmigranten die een verblijfsvergunning hebben gekregen) ook nog in de opvang in afwachting van huisvesting. Dit verlengde verblijf werkt in de praktijk door in het welzijn en toekomstperspectief van asielmigranten, omdat langdurige opvang niet alleen een logistiek maar ook een sociaal en mentaal knelpunt vormt. In beleidsanalyses wordt daarom benadrukt dat structurele opvangcapaciteit en stabiliteit randvoorwaardelijk zijn om ‘wachten’ niet te laten escaleren tot een integratie-achterstand.⁹⁹

- **Leefbaarheid in opvanglocaties is bepalend voor het mentale welzijn en de mogelijkheden die asielmigranten ervaren om mee te doen.**

Omstandigheden in azc's (privacy, ligging van de locatie, voorzieningen) en de lengte van de asielprocedure maken dat het mentaal welzijn juist verslechtert nadat asielmigranten in principe een veilig heenkomen in Nederland hebben gevonden.¹⁰⁰ Praktijkonderzoek onderstreept dat leefbaarheid (privacy, rust, voorspelbaarheid) geen basale kwestie is, maar direct samenhangt met veiligheidsbeleving en mentale belasting. Wanneer opvang langdurig of grootschalig wordt ingericht, neemt de kans toe dat spanningen escaleren en dat bewoners zich minder veilig of minder in staat voelen om incidenten te melden. Dit pleit voor opvangontwerp dat expliciet rekening houdt met langere verblijfsduur en met beschermende factoren zoals privacy, structuur en laagdrempelige psychosociale ondersteuning.¹⁰¹ Afhankelijk van waar en hoelang iemand in de opvang verblijft, wordt de opvang niet uitsluitend negatief gewaardeerd: veiligheid, basale voorzieningen en ondersteuning door vrijwilligers worden regelmatig genoemd als belangrijke steunfactoren. Daarnaast zijn er sommige locaties in Nederland waar meer aandacht is voor welzijn, participatie en sociaal netwerk van bewoners, waaronder Utrecht en Oss. Recente samenwerkingen in het maatschappelijk veld verkennen in de praktijk hoe nieuwe leefbare en menswaardige ontwerpen van de opvang eruit zouden moeten zien, zoals Het Nieuwe BuurThuis of ontwerpen voor nieuwe locaties zoals in Oisterwijk.¹⁰²

- **Asielmigranten ervaren tijdens de asielprocedure en de opvangfase vaak een gebrek aan autonomie, dit werkt door in hun vertrouwen in overheidsorganisaties.**

Kwalitatieve studies naar ervaringen in opvangcentra bevestigen dat bewoners hun periode in azc's vaak ervaren als beperkend om regie te nemen over hun dagelijks leven.^{103 104} Het gevoel dat regie en autonomie ontbreken wordt versterkt door hoe asielmigranten in de opvang en gedurende de asielprocedure worden behandeld: asielmigranten stellen dat ze niet altijd worden meegenomen in besluiten die worden genomen, contactmomenten zijn kort, en regels worden ervaren als uniform terwijl situaties sterk verschillen. Juist doordat opvang een vroege kennismaking met Nederland is, werkt deze logica door in vertrouwen in instituties en in de bereidheid om later hulp te vragen of actief te participeren. Dit maakt opvang niet alleen een logistieke voorziening, maar ook een belangrijk startpunt van integratie.^{105 106} Dat startpunt wordt beter met interventies rondom verbeterde privacy, rust en 'tijdelijk je thuis kunnen vinden' (bijvoorbeeld door

⁹⁷ Inspectie Justitie en Veiligheid & Toezicht Sociaal Domein. (2025). *Brief inburgering van statushouders vanuit de asielopvang*.

⁹⁸ VluchtelingenWerk Nederland. (2025). *Wachttijden asielprocedure*. <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nieuws-en-kennis/onze-themas/asiel/wachttijden-asielprocedure>

⁹⁹ Adviesraad Migratie & Raad voor het Openbaar Bestuur. (2025). *Goed geregeld: Asielopvang als maatschappelijke opgave*. https://www.adviesraad-migratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/03/26/asielopvang-als-maatschappelijke-opgave/Advies_Goed+geregeld.+Asielopvang+als+maatschappelijke+opgave_Adviesraad+Migratie_ROB_DEF.pdf

¹⁰⁰ VluchtelingenWerk Nederland. (2024). *Onderzoek naar lange wachttijden in asielperiode: 'Het maakt al mijn dromen kapot'*. <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nieuws-en-kennis/artikelen/onderzoek-naar-lange-wachttijden-in-asielperiode-het-maakt-al-mijn>

¹⁰¹ OpenEmbassy & Gemeente Den Helder. (2025). *Rapportage gemeente Den Helder: Publieksversie*. https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/08/Rapportage-Gemeente-Den-Helder_publieksversie.pdf

¹⁰² o.a. ThuisinOss <https://thuisinoss.com/>, Plan Einstein Utrecht <https://plan-einstein.nl/> en <https://www.openembassy.nl/projecten/validatie-nieuwe-buurthuis/>

¹⁰³ VluchtelingenWerk Nederland. (2024). *'We moeten het als ons thuis zien, maar zo voelt het niet': Onderzoek naar ervaringen en behoeften van vluchtelingen in de opvang*. VluchtelingenWerk Nederland.

¹⁰⁴ Motlaq, D., & Van Heelsom, A. (2025). Asylum-seeker centres in the Netherlands' total institution characteristics and their effect on refugees' sense of belonging. *Refugee Survey Quarterly*, 44(3), 433–455. <https://doi.org/10.1093/rsg/hdaf010>

¹⁰⁵ Motlaq, D., & Van Heelsom, A. (2025). Asylum-seeker centres in the Netherlands' total institution characteristics and their effect on refugees' sense of belonging. *Refugee Survey Quarterly*, 44(3), 433–455. <https://doi.org/10.1093/rsg/hdaf010>

¹⁰⁶ Adviesraad Migratie & Raad voor het Openbaar Bestuur. (2025). *Goed geregeld: Asielopvang als maatschappelijke opgave*. https://www.adviesraad-migratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/03/26/asielopvang-als-maatschappelijke-opgave/Advies_Goed+geregeld.+Asielopvang+als+maatschappelijke+opgave_Adviesraad+Migratie_ROB_DEF.pdf

sociale contacten op te doen en de lokale context goed te leren kennen) in de opvang. Asielmigranten vinden dat verbeterde voorzieningen (zoals meer privacy en mogelijkheden voor een eigen dagelijks ritme) sterk doorwerken in ervaren regie en stress, en daarmee indirect ook in de ruimte om taal te oefenen en relaties op te bouwen.¹⁰⁷ Vanuit het perspectief van overheidsbeleving betekent dit ook dat consistentie, voorspelbaarheid en heldere communicatie in de opvangfase cruciaal zijn, omdat juist in deze periode het vertrouwen in instituties wordt gevormd.¹⁰⁸

Oekraïense ontheemden

Over het algemeen verblijven mensen uit Oekraïne vaker op locaties waar er sprake is van meer privacy, bijvoorbeeld doordat mensen vaker met minder personen op een kamer verblijven of een eigen afgesloten woon- en slaapruiimte hebben. Voor mensen uit Oekraïne hangt hun verblijf echter sterk samen met de RTB. Er is beperkt uitzicht op het verkrijgen van een eigen woning en beperkte ruimte om in een toekomst in Nederland te investeren, omdat er voor Oekraïense ontheemden minder duidelijkheid is over de toekomst van hun verblijfsrecht. Ze ervaren daarom veel onzekerheid over de toekomst. Het verlengen van de RTB of het vormgeven van structureler beleid voor Oekraïense ontheemden hangen samen met de legaliteit van hun verblijf, huisvesting en werk. Vroegtijdige informatievoorziening en een uitgewerkt langetermijnbeleid zijn dan ook van belang voor mensen uit Oekraïne om hun toekomst in dan wel buiten Nederland vorm te geven.¹⁰⁹

Gezinshereniging

Uit onderzoek naar de ervaringen van asielmigranten blijkt in het kader van gezinshereniging vooral dat de procedure voor gezinshereniging erg lang duurt (oplopend tot twee tot tweeënhalf jaar) en dat de procedure en de besluitvorming weinig transparant zijn. Dit heeft effect op de motivatie en het welzijn van de referent (de asielmigrant die gezinshereniging aanvraagt): het is lastig om je te concentreren op werk of inburgering wanneer je gezin ver weg is en (mogelijk) in een onveilige situatie verkeert. Referenten voelen zich verantwoordelijk, en het is voor gezinnen moeilijk te begrijpen dat dergelijke procedures zo lang duren, wat extra druk geeft voor de referent. Inkomsten, zowel bijdragen van COA als inkomsten uit werk, worden vaak naar gezinsleden gestuurd.¹¹⁰ Ook het te herenigen gezin kan verblijven in een moeilijke situatie en wantrouwen tussen gezinsleden kan in die periode toenemen.¹¹¹ Bovenal zeggen asielmigranten dat hun gezinnen gebaat zijn bij transparantere en snellere procedures.

Overgang naar gemeentelijke huisvesting

De overgang van opvang naar gemeentelijke huisvesting vormt een belangrijk breukmoment in de klantreis. Onderzoek naar de uitvoering van de Wi2021 laat zien dat de overdracht tussen COA en gemeenten niet altijd soepel verloopt.¹¹² In de keten zijn hiervoor expliciet scenario's en handreikingen ontwikkeld, juist om continuïteit in begeleiding en informatieoverdracht te borgen. De praktijk laat echter zien dat deze 'warme overdracht' niet overal consequent wordt ingevuld, waardoor nieuwkomers alsnog kunnen ervaren dat de overgang abrupt is en begeleiding versnipperd raakt.¹¹³ Uit de literatuur komen de volgende belangrijkste inzichten naar voren over de ervaringen van asielmigranten tijdens de overgang van de opvang naar gemeentelijke huisvesting.

- **De periode van overgang van de opvang naar gemeentelijke huisvesting wordt door veel asielmigranten als overweldigend ervaren door de vele verplichtingen en nieuwe verantwoordelijkheden in deze periode.**

Bij hun verhuizing worden asielmigranten gelijktijdig geconfronteerd met meerdere verplichtingen, waaronder het inrichten van het huis, het aanvragen van een uitkering en toeslagen, het afsluiten van een zorgverzekering, het inschrijven van kinderen op school en de start van de inburgering. Veel van de communicatie over deze nieuwe verantwoordelijkheden vindt schriftelijk plaats, bijvoorbeeld via brieven vanuit de gemeente. Het verschilt per gemeente of deze informatie ook in de eigen taal wordt verstrekt. Ook krijgen asielmigranten in deze periode ondersteuning in de vorm van maatschappelijke begeleiding. Het verschilt per gemeente hoe lang deze begeleiding wordt ingezet, variërend van 4 maanden

¹⁰⁷ VluchtelingenWerk Nederland. (2024). *We moeten het als ons thuis zien, maar zo voelt het niet*: Onderzoek naar ervaringen en behoeften van vluchtelingen in de opvang. VluchtelingenWerk Nederland.

¹⁰⁸ Motlaq, D., & Van Heelsum, A. (2025). Asylum-seeker centres in the Netherlands' total institution characteristics and their effect on refugees' sense of belonging. *Refugee Survey Quarterly*, 44(3), 433–455. <https://doi.org/10.1093/rsq/hdaf010>

¹⁰⁹ OpenEmbassy. (2024). *Van Direct Meedoen naar Volwaardig Meedoen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/03/Van-Direct-Meedoen-naar-Volwaardig-Meedoen.pdf>

¹¹⁰ VluchtelingenWerk Nederland (2024). *Onderzoek naar ervaringen en behoeften van vluchtelingen in de opvang*. <https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/default/files/2024-12/Onderzoek-ervaringen-behoeften-vluchtelingen-opvang-2024.pdf>

¹¹¹ de Volkskrant (2025). *Het gezin uit Gaza*. <https://www.volkskrant.nl/kijkverder/v/2025/het-gezin-uit-gaza~v2362339/>

¹¹² Kennisplatform Integratie & Samenleving. (2024). *KIS-monitor arbeidstoeleiding en inburgering 2024*. <https://www.kis.nl/publicatie/monitor-gemeentelijk-beleid-arbeidstoeleiding-en-inburgering-statushouders-en-gezinmigranten-2024>

¹¹³ Divosa (z.d.). *Handreiking scenario's warme overdracht van COA naar gemeente*. <https://www.divosa.nl/publicaties/handreiking-scenarios-warme-overdracht-van-coa-naar-gemeente>

tot 2 jaar, en welke organisatie deze begeleiding uitvoert. Evaluaties waarin asielmigranten zelf aan het woord komen, wijzen erop dat deze fase als overweldigend ervaren kan worden en migranten in deze fase een grote hoeveelheid aan informatie en acties moeten verwerken, terwijl de asielprocedure daarvoor juist als ‘stilstand’ werd ervaren. Asielmigranten pleiten dan ook voor het gelijker spreiden van activiteiten, informatie en verplichtingen over deze fasen.¹¹⁴

Ondanks dat er nog geen specifiek onderzoek is gedaan naar de ervaringen en behoeften van asielzoekers en statushouders ten aanzien van het behalen van een rijbewijs en mobiliteit, komt uit ervaringsonderzoek regelmatig het belang van het behalen van een rijbewijs naar boven. Allereerst kan een rijbewijs bijdragen aan het vinden van werk, daar sommige banen vereisen dat je in het bezit bent van een rijbewijs (denk aan vrachtwagenchauffeur maar ook thuiszorg of monteur) of woon-werkverkeer een stuk vergemakkelijken, wanneer je bijvoorbeeld woonachtig bent in een gemeente die minder goed bereikbaar is met het OV. Daarnaast kan voor nieuwkomers het halen van een rijbewijs ook bijdragen aan een algeheel gevoel vrijer te kunnen bewegen. Asielzoekers verblijven regelmatig op slecht bereikbare locaties, en locaties van lessen voor inburgeraars bevinden zich ook niet altijd op een kleine reisafstand.¹¹⁵ Tenslotte spelen persoonlijke factoren ook mee, bijvoorbeeld wanneer iemand een groot gezin heeft, of altijd al auto heeft gereden in land van herkomst.¹¹⁶

- **Het is voor asielmigranten niet altijd duidelijk bij wie ze terecht kunnen met welke vragen in de periode van overgang van opvanglocatie naar gemeentelijke huisvesting.**

Ondanks de formele regierol van gemeenten ervaren asielmigranten niet altijd één duidelijk aanspreekpunt of samenhangende ondersteuning. In deze fase komen asielmigranten tegelijkertijd in contact met diverse organisaties en diensten. Deze gelijktijdige stapeling van domeinen (inkomen, zorg, onderwijs, inburgering, wonen) wordt door asielmigranten vaak beleefd als complex, waarbij het niet altijd duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is. Administratieve onduidelijkheid werkt voor sommigen door in vertrouwen en motivatie, zeker wanneer afspraken of besluiten niet transparant worden vastgelegd of wanneer dezelfde informatie herhaaldelijk moet worden verstrekt.

Vanuit het perspectief van nieuwkomers wordt de overgang van opvang naar huisvesting vaak niet beleefd als een ‘warme overdracht’, maar als een versnipperde instroom in verschillende systemen. Daarbij is niet alleen de hoeveelheid taken belastend, maar ook het ontbreken van zicht op volgorde, prioriteit en verantwoordelijkheden: wie gaat waarover, en wat gebeurt er als een stap vertraagt? Dit versterkt het gevoel dat men van loket naar loket wordt gestuurd, terwijl de kernbehoefte juist stabiliteit en een helder handelingsperspectief is.¹¹⁷ Een terugkerend knelpunt in deze overgang is dat continuïteit in begeleiding en dossieroverdracht niet vanzelfsprekend is, waardoor nieuwkomers opnieuw hun verhaal moeten doen of tussen wal en schip kunnen vallen. Praktijkbronnen wijzen daarom op het belang van het standaardiseren van een ‘warme overdracht’, waarin rollen, lopende acties en contactpersonen expliciet worden overgedragen.¹¹⁸ Ook hier spelen locatie van verblijf en koppeling aan de gemeente een rol. Voor gemeenten is het haalbaar om een warme overdracht te organiseren wanneer iemand verblijft op een opvanglocatie in de buurt van de gemeente waar diegene aan gekoppeld is en niet willekeurig wordt verplaatst.

Met name de eerste weken na huisvesting worden beschreven als een kwetsbare periode, waarin praktische taken zich opstapelen en stress toeneemt als er geen helder aanspreekpunt is vanuit de gemeente of aanverwante organisaties. Goede nazorg na huisvesting en het expliciet beleggen van één herkenbaar contactpunt dat prioritering en doorverwijzing organiseert kan in deze fase dan ook helpen.¹¹⁹

- **Asielmigranten hebben behoefte aan duidelijke communicatie die herhaald wordt en in de eigen taal beschikbaar is.**

¹¹⁴ Velseboer, J., Van Ansem, N., Witvliet, M., Lafay, S., & Aktas, F. (2025). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2024–2025 (derde rapportage)*. Regioplan in samenwerking met OpenEmbassy. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2025/07/Rapport-Perspectief-inburgeraar-2024-2025-derde-meting-2.pdf>

¹¹⁵ Inburgeringsonderwijs vindt vaak niet plaats op een centraal gelegen locatie. Bijvoorbeeld wanneer een gemeente bestaat uit meerdere dorpen en de taalschool zich bevindt in één dorp. Daarnaast zijn taalscholen en inburgeringspartners zoals sociaal ontwikkelbedrijf vaak niet gesitueerd op een centraal en goed bereikbaar punt in de gemeente, maar vaker aan de rand van een plaats of bijvoorbeeld op een bedrijventerrein.

¹¹⁶ Zie bijvoorbeeld: OpenEmbassy - *Inburgeren in Venlo* (2025).

¹¹⁷ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2024). *KIS-monitor arbeidstoeleiding en inburgering 2024*. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-09/KIS-Monitor-Arbeidstoeleiding-2024.pdf>

¹¹⁸ OpenEmbassy (2025). *Meedoen vanaf dag één in Arnhem*. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/05/Meedoen-vanaf-dag-een-in-Arnhem-Advies-versie-22-januari.pdf>

¹¹⁹ Van Ansem, N., Marina, L., Velseboer, J. & Witvliet, M. (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2023–2024 (tweede rapportage)*. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-c293a990efd1e41a34d0ad-dcbd2737b0d01323dc/pdf>

In de praktijk blijkt dat informatie over rechten en plichten het beste landt wanneer die gefaseerd en herhaald wordt aangeboden, in begrijpelijke taal en via meerdere kanalen. Wanneer uitleg eenmalig wordt gegeven, neemt de kans toe dat mensen belangrijke stappen missen of afhankelijk worden van hun eigen informele netwerken voor cruciale informatie. Asielmigranten hebben in deze fase behoefte aan proactieve, meertalige ondersteuning.¹²⁰

Het gebruik van benodigde digitale diensten zoals DigiD en online portalen kan deze fase voor asielmigranten met weinig/geen digitale geletterdheid bemoeilijken. Onderzoek naar gemeentelijke dienstverlening aan nieuwkomers laat zien dat digitale portalen en schriftelijke communicatie vaak onvoldoende werken wanneer taalbegrip en digitale vaardigheden beperkt zijn. Dit vergroot de afhankelijkheid van derden en verhoogt het risico op misverstanden of gemiste informatie. Werkzame verbeterlijnen zijn daarom: kerninformatie direct vertalen en vereenvoudigen, duidelijk maken welk kanaal waarvoor bedoeld is, en naast digitale routes structureel laagdrempelig face-to-facecontact organiseren (bijv. inloopsprekuren), eventueel met de inzet van ervaringsdeskundigen.¹²¹

Oekraïense ontheemden

Voor mensen uit Oekraïne is er geen fase naar gemeentelijke huisvesting. Anders dan bij asielmigranten wordt de overgang van een opvanglocatie naar een eigen woning niet georganiseerd vanuit de gemeente. Oekraïense ontheemden verblijven in gemeentelijke opvanglocaties en zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van alternatieve huisvesting.

Gezinshereniging

Na hereniging speelt een nieuwe gezinsdynamiek een rol, waar niet altijd evenveel aandacht voor is in de ondersteuning. Denk daarbij aan de nieuw op te bouwen relatie tussen ouder en kind, of stress en spanning vanwege werkloosheid of een verschil in beleving van de afgelopen jaren. Ook schuldenproblematiek kan vaker voorkomen vanwege kosten van procedures of het ondersteunen van het achtergebleven gezin.¹²²

Inburgering en participatie

Uit de literatuur komen de volgende belangrijkste inzichten naar voren over de ervaringen van asielmigranten tijdens de inburgering en met het meedoen in de Nederlandse samenleving.

- **Asielmigranten waarderen de inburgering positiever wanneer hun perspectief en ambities meegenomen worden in het vormgeven van het traject en er ruimte is voor maatwerk.**

De Wi2021 heeft de gemeentelijke regierol versterkt en beoogt meer maatwerk. Uit de tussenevaluatie van de Wi2021 blijkt dat inburgeraars de brede intake en het persoonlijk plan (PIP) waarderen wanneer deze daadwerkelijk individueel worden ingevuld en aansluiten bij hun situatie.¹²³ Tegelijk laat de praktijk zien dat de mate waarin dit maatwerk gerealiseerd kan worden kan verschillen tussen gemeenten en per uitvoerder. Vanuit asielmigranten zelf wordt maatwerk vooral zichtbaar in de mate waarin doelen en tempo in het PIP aansluiten op levensfase en belastbaarheid (gezondheid, zorgtaken, traumatische ervaringen), en in de mate waarin er continuïteit is in begeleiding. Waar begeleiding wisselt of gesprekken primair als controlemechanisme worden ervaren, neemt de ervaren regie af en wordt inburgering vaker gezien als een verplicht traject dat concurreert met rust, gezinsleven en (informele) participatie.¹²⁴ Tevens leent de huidige opzet van de inburgering zich niet altijd voor maatwerk, bijvoorbeeld voor jonge inburgeraars die weinig/geen formele scholing hebben gehad in het land van herkomst en alsnog in Nederland een opleiding willen starten. Dat kan op dit moment niet in de Onderwijsroute, omdat de taalvereisten en snelheid te hoog liggen. Dit maakt dat jonge inburgeraars niet altijd het gevoel hebben dat ze naar volle potentie mee kunnen doen.

- **Asielmigranten ervaren praktische obstakels bij het doorlopen van de inburgering, zoals wachttijden tussen verschillende onderdelen, beperkte toegang tot kinderopvang en de moeite om werkroosters goed aan te laten sluiten op taallessen.**

Uit de tussenevaluatie van de Wet Inburgering 2021 komen wachttijden als belangrijk knelpunt naar voren.¹²⁵ Als er ergens in de keten vertraging ontstaat, bijvoorbeeld bij het opstellen van het PIP, kunnen mensen vastlopen in het traject.

¹²⁰ Velseboer, J., Van Ansem, N., Witvliet, M., Lafay, S., & Aktas, F. (2025). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2024–2025 (derde rapportage)*. Regioplan in samenwerking met OpenEmbassy. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2025/07/Rapport-Perspectief-inburgeraar-2024-2025-derde-meting-2.pdf>

¹²¹ OpenEmbassy (2025). *Rapportage Rekenkamer Almere*. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Rekenkamer-Almere.pdf>

¹²² Pharos (2017). *Welzijn en gezondheid van gezinsherenigers*. <https://www.pharos.nl/infosheets/asielzoekers-vluchtelingen-statushouders-gezinshereniging/>

¹²³ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

¹²⁴ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

¹²⁵ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

Dit kan voor stress zorgen, omdat inburgeraars minder snel van start kunnen gaan terwijl hun inburgeringstermijn al wel is ingegaan.

Een ander aandachtspunt dat vanuit het perspectief van inburgeraars zelf wordt ingebracht is de spanning tussen taalverplichtingen en arbeidsparticipatie.¹²⁶ Gemeenten en inburgeringspartners herkennen deze spanning als een complexe uitvoeringspuzzel: het gelijktijdig organiseren van taalverwerving en betekenisvolle participatie/werk vraagt om betere afstemming tussen roosters, randvoorwaarden (zoals kinderopvang) en realistische tempo's. Zonder concrete trajecten waarin taal en werk elkaar versterken, blijft 'combineren' voor veel nieuwkomers vooral een individuele uitdaging in plaats van een integrale route.¹²⁷ Het combineren van werken en inburgeren wordt door sommige inburgeraars als zwaar en belastend ervaren, zeker als dit ook gecombineerd moet worden met zorgtaken voor het gezin. Er blijft dan weinig tijd over voor vrije tijd, rust en herstel.

Praktijkbevindingen laten zien dat nieuwkomers in de startfase niet alleen een 'plan' nodig hebben, maar vooral ook gefaseerde uitleg over wat het plan van de inburgering betekent in het dagelijks leven: welke stappen wanneer gezet moeten worden, wie waarvoor verantwoordelijk is en wat realistische termijnen zijn. Wanneer dit in de startfase onvoldoende uitgewerkt is, ontstaat sneller onzekerheid en afhankelijkheid van informele ondersteuning, die niet altijd voor iedereen bereikbaar is.¹²⁸

- **Volwaardig en gelijkwaardig meedoen aan de Nederlandse samenleving vraagt volgens asielmigranten ook iets van de ontvangende samenleving.**

Ten slotte zien asielmigranten integratie, en daaraan gelieerd de inburgering, niet primair als het behalen van een bepaald taalniveau, maar als een proces om niet als 'de ander' te worden bestempeld en het kunnen deelnemen aan werk en sociale netwerken.¹²⁹ Zij beschouwen integratie als een wederkerig proces waarin ook de ontvangende samenleving verantwoordelijkheid draagt. Deze opvatting wijkt deels af van het beleidsdiscours, dat sterk inzet op individuele verplichtingen en meetbare prestaties van de kant van degene die nieuw is, en minder op de ontvankelijkheid en verantwoordelijkheden vanuit de ontvangende samenleving.

Oekraïense ontheemden

Voor mensen uit Oekraïne is er geen inburgeringsprogramma, maar integreren mensen vooral via de arbeidsmarkt, omdat Oekraïense ontheemden sneller en makkelijker toegang hebben tot werk. Wel hebben gemeenten soms aanvullende programma's voor participatie en inburgering van Oekraïense ontheemden, zoals de welkomstbijeenkomsten in Almere die samen met Oekraïense ontheemden zijn vormgegeven.¹³⁰ Oekraïense ontheemden hebben behoefte aan meer ondersteuning bij het landen in de Nederlandse samenleving, zeker nu velen van hen inmiddels al meerdere jaren in Nederland wonen. Dit gaat bijvoorbeeld om behoefte aan formele taallessen, ondersteuning bij het begrijpen van de Nederlandse arbeidsmarkt en zorgsysteem en het opdoen van meer sociale contacten.

Gezinshereniging

Er zijn geen specifieke ervaringsonderzoeken onder mensen die middels gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen en hun ervaringen met inburgering en participatie. Zolang referenten al zijn gestart met inburgering maar nog wachten op hereniging, weten we uit diverse onderzoeken dat de onbekendheid of en wanneer iemand herenigd wordt met familie, van grote invloed is op succes in inburgering en participatie.¹³¹

Arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid

Uit de literatuur komen de volgende belangrijkste inzichten naar voren over de ervaringen van asielmigranten gerelateerd aan het toetreden tot de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid.

¹²⁶ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2024). *KIS-monitor arbeidstoeleiding en inburgering 2024*. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-09/KIS-Monitor-Arbeidstoeleiding-2024.pdf>

¹²⁷ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2025). *KIS-monitor arbeidstoeleiding en inburgering 2025*. https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-11/625151_KIS_Monitor_2025.pdf

¹²⁸ Van Ansem, N., Marina, L., Velseboer, J. & Witvliet, M. (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2023–2024 (tweede rapportage)*. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-c293a990efd1e41a34d0ad-dcbd2737b0d01323dc/pdf>

¹²⁹ Damen, R., van der Linden, M., Dagevos, J., & Huijnk, W. (2024). About but not without: Recently arrived refugees' understanding of and expectations for integration within a local policy context in the Netherlands. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 22(2), 278–290. <https://doi.org/10.1080/15562948.2021.2023720>

¹³⁰ OpenEmbassy (zd). *Welkomstbijeenkomsten Almere: integratie van Oekraïense nieuwkomers*. <https://www.openembassy.nl/projectnieuws/welkomstbijeenkomsten-almere-integratie-van-oekraïense-nieuwkomers/>

¹³¹ VitaValley en OpenEmbassy. (2025). *Eindrapportage Zorgcafé Inburgeraars: Ervaringen deelnemers + een SROI Quick Scan*. Gemeente Venlo.

- **Duurzame arbeidsmarktintegratie hangt samen met tijd, maar ook met de toegang tot taalontwikkeling en begeleiding richting de arbeidsmarkt.**

Onderzoek naar arbeidsmarktparticipatie onder Syrische statushouders laat zien dat ook de fase voorafgaand aan inburgering ertoe doet: een kortere en actievere opvangperiode en tijdige deelname aan inburgering verhogen de kans op werk.¹³² CBS-gegevens tonen bovendien dat werk in toenemende mate de belangrijkste inkomstenbron wordt voor statushouders naarmate de verblijfsduur toeneemt. Deze trend is ook kwantitatief zichtbaar: voor cohorten die langer in Nederland verblijven, neemt het aandeel waarvoor werk de belangrijkste inkomstenbron is substantieel toe, terwijl afhankelijkheid van uitkeringen afneemt. Daarmee onderstreept de literatuur dat duurzame arbeidsmarktintegratie in belangrijke mate samenhangt met tijd, maar ook met de mate waarin taal, begeleiding en werkgerichte ondersteuning tijdig en consistent worden georganiseerd.¹³³

Tegelijkertijd wijzen rapporten van de Adviesraad Migratie (2025) op een aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder migranten. De Adviesraad Migratie definieert het onbenut arbeidspotentieel als het aantal (of aandeel) migranten dat extra zou werken als hun arbeidsdeelname even groot zou zijn als dat van Nederlanders zonder migratieachtergrond met overeenkomstige leeftijd en geslacht. De Adviesraad Migratie kwantificeert dit onbenutte potentieel op circa 330.000 migranten (25-65 jaar). Dit rapport laat zien dat dit potentieel relatief vaak samenhangt met structurele drempels zoals kwalificatieherkenning, taalondersteuning, toegang tot voorzieningen en de aansluiting tussen vraag en aanbod op regionaal niveau. Het rapport wijst bovendien op gender- en routeverschillen (o.a. hoger onbenut potentieel onder vrouwen), wat beleidsmatig pleit voor meer doelgroepgerichte ondersteuning in plaats van een uniforme benadering op basis van juridische verblijfskwalificatie.¹³⁴

Bij deze definitie van onbenut arbeidspotentieel wordt er geen rekening gehouden met de mate waarin mensen kunnen of willen werken. Uit onderzoek blijkt dat asielmigranten graag willen werken, maar obstakels ervaren bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Asielmigranten zeggen over het algemeen sterk gemotiveerd te zijn om te werken, maar ervaren het proces richting werk, waaronder erkenning van kwalificaties en solliciteren, als langdurig en weinig bemoedigend. Asielmigranten noemen factoren die raken aan hun individuele situatie die het vinden van werk bemoeilijken of makkelijker maken, zoals hun taalniveau in het Nederlands, het wel of niet kunnen inzetten van Engels als steuntaal en de (mentale) gezondheid. Daarnaast ervaren asielmigranten in verschillende fases van de klantreis specifieke obstakels bij het toetreden tot de arbeidsmarkt.

Asielmigranten die nog bezig zijn met de asielprocedure zeggen dat wet- en regelgeving zoals het moeten aanvragen van de TWV het voor hen lastiger maken om werk te vinden; bijvoorbeeld omdat werkgevers niet altijd weten wat er voor nodig is om een TWV aan te vragen en niet altijd weten dat mensen die nog bezig zijn met de asielprocedure mogen werken.¹³⁵ Ook stellen ze dat de leefomstandigheden in azc's het vinden en behouden van werk belemmeren, door het gebrek aan privacy, de grote onzekerheid tijdens de asielprocedure en faciliteiten op het azc die niet afgestemd zijn op het werkende leven (zoals de openingstijden van wasfaciliteiten of eetmomenten).¹³⁶

Asielmigranten die bezig zijn met de inburgering zeggen dat het niet vanzelfsprekend is om inburgeren goed te kunnen combineren met (betaald) werk. Hoewel de doelstelling van de inburgering is dat mensen zo snel mogelijk mee kunnen doen, het liefst via (betaald) werk, blijkt dat asielmigranten deze combinatie in de praktijk ervaren als een evenwichtsoefening. Veelgenoemde obstakels zijn de praktische afstemming tussen de tijden van verplichte taallessen en werkroosters en een gevoel van overbelasting bij het combineren van werk, inburgering en zorg voor het gezin. In sommige gevallen leidt dit ertoe dat asielmigranten hun baan opzeggen om aan de inburgeringsverplichting te kunnen voldoen.¹³⁷ Ten aanzien van specifieke instrumenten om de brug tussen inburgering en werk te verkleinen, zoals de Module Arbeidsmarkt Participatie (MAP) die deel uitmaakt van het inburgeringstraject, is het volgende op te merken. Evaluaties laten

¹³² Damen, R., Huijink, W., & Dagevos, J. (2022). Socio-cultural starting positions among recently arrived Syrian refugees in the Netherlands: A latent class analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 87, 72–84. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2022.01.009>

¹³³ CBS (2025). Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders Asiel en integratie 2025: <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2025/asielaanvraag-en-opvang/>

¹³⁴ Adviesraad Migratie (2025). *Talenten benutten: Het onbenutte arbeidspotentieel van migranten*. Adviesraad Migratie. https://www.adviesraadmigratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/06/26/talenten-benutten-het-onbenutte-arbeidspotentieel-van-migrant/Verkenning_Talenten_benutten_Het_onbenutte_arbeidspotentieel_van_migranten_Juni_2025.pdf

¹³⁵ Van den Braak, G., Lazëri, M., Schols, H., & Slingenberg, L. (2023). *Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt*. Regioplan Beleidsonderzoek. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2023/04/eindrapport-belemmeringen-asielzoekers-bij-het-toetreden-tot-de-arbeidsmarkt.pdf>

¹³⁶ Aljoudi, N., Aktas, F. & Lafay, S. (in voorbereiding) *Wegen naar Werk*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/en/projects/wegen-naar-werk/>

¹³⁷ Velseboer, J., et al. (2025). *Onderzoek perspectief inburgeraars 2024–2025*. Regioplan

zien dat de MAP door deelnemers regelmatig als informatief wordt ervaren, maar dat de vertaalslag naar concrete arbeidsmarkttoegang niet vanzelf ontstaat. Als er weinig ruimte is voor het oefenen met sollicitaties, werkgeverscontacten of netwerkbouw, kan de module worden beleefd als een verplicht onderdeel met beperkte praktische opbrengst.¹³⁸

Behulpzame interventies die door asielmigranten zelf genoemd worden zijn: (1) vroegtijdige, gefaseerde uitleg over het traject (erkenning–aanvulling–toeleiding), (2) één herkenbaar aanspreekpunt dat kan begeleiden (3) parallelle routes waarin taalontwikkeling en werkervaring niet na elkaar, maar naast elkaar kunnen lopen, zoals duale trajecten.¹³⁹

- **Asielmigranten hebben behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk dat past bij ambities en eerdere werkervaring.**

Asielmigranten die werk hebben gevonden, vinden dat dit werk niet altijd aansluit bij hun ambities en talenten. Soms zijn ze voor een bepaalde periode tevreden met werk dat minder aansluit, om financiële redenen of omdat het hun de mogelijkheid geeft om de Nederlandse taal te oefenen, hun netwerk uit te breiden of andere skills op te doen. Wanneer het gevonden werk geen mogelijkheid biedt om de Nederlandse taal te oefenen, is dat voor sommige asielmigranten een reden om tijdelijk te stoppen en te focussen op taalontwikkeling, om zo hun kans op het vinden van een beter passende baan te vergroten. Vanuit de ervaringen van werkende asielmigranten blijkt dat ondersteuningsstructuren vaker ingericht zijn op de stap van ‘geen baan naar een baan’ en niet altijd toegankelijk zijn voor asielmigranten die al werken en de stap naar beter passend werk willen zetten.¹⁴⁰

Uit ervaringsstudies blijkt daarnaast de behoefte onder asielmigranten met ambitie om op hun niveau aan het werk te gaan, dat regulier taalonderwijs tot B1-niveau onvoldoende is en aanvullend taalonderwijs niet altijd aangeboden wordt vanuit de gemeente omdat zij vanuit de inburgeringswet de verantwoordelijkheid hebben om mensen tot B1-niveau door te laten leren. Voor deze groep geldt dat ze behoefte hebben aan taalonderwijs dat aansluit op de werkambitie. Asielmigranten hebben zelf behoefte aan trajecten waarin taalniveau (B1/B2), vaktaal en werkervaring (stage/BBL) structureel worden geïntegreerd met onderwijs- of beroepsgerichte doorstroom (mbo/hbo). Deze integrale inrichting wordt gezien als een manier om de afstand tot werk te verkleinen en om taalverwerving sterker te laten aansluiten bij de praktijk.¹⁴¹

Oekraïense ontheemden

Uit ervaringen van Oekraïense ontheemden blijkt de RTB ook effect te hebben op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het is ingewikkeld om stappen te zetten richting een duurzame baan die aansluit bij iemands ambitie of achtergrond wanneer er onzekerheid is over hoe lang verblijf in Nederland zal voortduren. Daarnaast bestaat er voor zowel asielmigranten als Oekraïense ontheemden de kans om in afhankelijkheidsrelaties of uitbuitingssituaties terecht te komen. Herhaaldelijke uitleg over rechten, meldroutes en vertrouwelijke hulpkanalen, in begrijpelijke taal en via zowel digitale als fysieke contactpunten, kunnen deze risico's mitigeren.¹⁴²

Gezinshereniging

Er zijn geen specifieke ervaringsonderzoeken van mensen die middels gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen en hun ervaringen met werk. Wel weten we dat het wachten op gezinshereniging en de zorgen om familie in het thuisland effect hebben op de motivatie en de mentale ruimte om te kunnen werken.¹⁴³

Zorg en welzijn

Toegang tot zorg vormt eveneens een belangrijk onderdeel van de klantreis van asielmigranten. Uit de literatuur komen de volgende belangrijkste inzichten naar voren over de ervaringen van asielmigranten gerelateerd aan de toegang tot zorg en welzijn.

- **Toegang tot mentale gezondheidszorg wordt door asielmigranten zelf als aandachtspunt benoemd, cultuursensitieve zorg en ruimte om vertrouwen op te bouwen rondom dit onderwerp zijn daarbij belangrijk.**

¹³⁸ Velseboer, J., et al. (2025). *Onderzoek perspectief inburgeraars 2024–2025*. Regioplan

¹³⁹ Van Ansem, N., Marina, L., Velseboer, J. & Witvliet, M. (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2023–2024 (tweede rapportage)*. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-c293a990efd1e41a34d0ad-dcbd2737b0d01323dc/pdf>

¹⁴⁰ Aljoudi, N., Aktas, F. & Lafay, S. (in voorbereiding) *Wegen naar Werk*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/en/projects/wegen-naar-werk/>

¹⁴¹ Velseboer, J., et al. (2025). *Onderzoek perspectief inburgeraars 2024–2025*. Regioplan

¹⁴² Open Embassy (2024). *Van direct meedoen naar volwaardig meedoen*. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/03/Van-Direct-Meedoen-naar-Volwaardig-Meedoen.pdf>

¹⁴³ Ketelaar, P., Wijntjes, K., Van den Broek, J., Sandid, I., & Tielens, P. (2025). *Impactonderzoek Zorgcafé Venlo: Eindrapport*. OpenEmbassy & VitaValley.

Studies naar mentale gezondheidszorg voor vluchtelingen en ontheemden, waaronder Oekraïense ontheemden, laten zien dat taalbarrières, onbekendheid met het zorgsysteem en stigma rond psychische hulpverlening belangrijke obstakels zijn.^{144 145} Nederlandse praktijkrichtlijnen benadrukken dat taalbarrières niet primair een individuele tekortkoming zijn, maar iets dat met structurele communicatie-oplossingen moet worden aangepakt (bijv. professionele tolkinzet en terugvraagmethoden). Dit zijn randvoorwaarden voor passende zorg, juist bij psychosociale klachten waarbij nuance en vertrouwen bepalend zijn.¹⁴⁶ Asielmigranten vinden dat informatie over zorgvoorzieningen versnipperd en moeilijk toegankelijk is. Vertrouwen en cultuursensitieve communicatie blijken cruciale voorwaarden voor effectieve zorg. Kwalitatief onderzoek onder asielmigranten laat zien dat het vragen om psychische hulp vaak wordt uitgesteld door schaamte, onzekerheid over wat 'psychische hulp' inhoudt en twijfel of men begrepen wordt. Dit onderstreept het belang van normaliserende voorlichting, veilige verwijzingsroutes en cultuur- en contextsensitieve communicatie (bij voorkeur met tolken en sleutelpersonen waar passend).¹⁴⁷ Door het ontbreken van laagdrempelige mentale ondersteuning en psychosociale zorg, vanaf de asielfase, kunnen mentale problemen over de tijd versterkt worden, zolang deze niet worden aangepakt. Een aandachtspunt is daarom om signalering van mentale belasting structureel te verbinden aan doorverwijzing en normalisering (zonder problematisering), zodat ondersteuning tijdig en laagdrempelig kan worden ingezet.¹⁴⁸

- **Voor sommige asielmigranten vormt de overgang van de manier waarop toegang tot zorg in het azc is georganiseerd naar het reguliere zorgsysteem wanneer zij gehuisvest zijn een breukpunt in de klantreis.**

We zien dat toegang tot zorg niet alleen wordt bepaald door individuele drempels, maar ook door *overdrachtsmomenten* in de klantreis. Tijdens verblijf in een azc regelt het COA de ziektekostenverzekering en krijgen bewoners toegang tot de gezondheidszorg voor asielzoekers (GZA). Binnen deze zorgstructuur is tolkinzet expliciet voorzien als instrument om taalbarrières te overbruggen; zorgaanbieders kunnen gebruikmaken van een tolkdienst voor asielzoekers met een COA-zorgnummer. Dit laat zien dat toegankelijkheid niet alleen afhangt van 'weten waar je moet zijn', maar ook van de praktische randvoorwaarden voor communicatie in de spreekkamer.¹⁴⁹ Informatie en contact verlopen daarbij deels via digitale kanalen zoals Mijn COA, waar ook informatie over zorg en andere voorzieningen wordt gebundeld. Na verhuizing naar gemeentelijke huisvesting verschuift de verantwoordelijkheid grotendeels naar het gemeentelijk sociaal domein en moeten nieuwkomers meerdere zaken parallel organiseren. Juist in deze overgangsfase kan versnipperde informatie, in combinatie met digitale en administratieve vereisten, de ervaren toegankelijkheid van zorg verder verminderen.

Oekraïense ontheemden

Naarmate de oorlog in Oekraïne en de onzekerheid over de RTB voortduren, komen er meer signalen vanuit opvanglocaties dat het slecht gesteld is met de mentale gezondheid van mensen uit Oekraïne. Initiatieven, waarbij mensen worden ondersteund door psychologen in eigen taal, mitigeren deze effecten.

Gezinshereniging

Zoals aangegeven heeft de periode voorafgaand aan gezinshereniging en na gezinshereniging een weerslag op de mentale gezondheid van zowel de referent als het herenigde gezin. Er is echter weinig/geen specifiek onderzoek naar de directe ervaringen van asielmigranten met de combinatie gezinshereniging en (mentaal) welzijn.

Terugkerende knelpunten en verbeterpunten

Over de verschillende fasen van de klantreis heen tekenen zich enkele terugkerende patronen af.

1. Ten eerste speelt tijd een doorslaggevende rol. Tijd is slechts 'wachtijd', maar stapelt zich op: hoe langer onzekerheid en tijdelijke huisvesting voortduren, hoe groter de kans dat taalverwerving, participatie en welzijn hieronder zullen lijden. In die zin gaat het niet uitsluitend om de duur van afzonderlijke fasen, maar om het ontbreken van een doorlopende lijn (opvang → gemeente) waarin taal en participatie al vroeg, betekenisvol en aansluitend worden

¹⁴⁴ Gishlarkaev, E. M., Donker, M. H., & Groot-Sluijmsmans, B. C. (2025). Mental healthcare experiences of Ukrainian displaced people in the Netherlands: Their perspectives and as observed by professionals. *Public Health*, 246, 105796.

¹⁴⁵ Hernandez, G.-L., de Looper, M., Braun, S., Hieke, G., Krystallidou, D., van Weert, J., & Schouten, B. (2025). *Mental health care for migrants in the Netherlands: A decolonial perspective*. Cambridge Prisms: Global Mental Health, 12 (e86).

¹⁴⁶ Pharos (2025). *Tolken in de zorg* [Infosheet]. <https://straatdokter.nl/wp-content/uploads/2025/10/Infosheet-Tolken-in-de-zorg-PHAROS.pdf>

¹⁴⁷ Pharos (2025). *Tolken in de zorg* [Infosheet]. <https://straatdokter.nl/wp-content/uploads/2025/10/Infosheet-Tolken-in-de-zorg-PHAROS.pdf>

¹⁴⁸ Van Ansem, N., Lazeri, M., Velseboer, J. & Witvliet, M. (2024) *Onderzoek perspectief inburgeraars Uitkomsten 2023 – 2024 (tweede rapportage)*. Regioplan. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2024/12/tk-bijlage-1-eindrapport-perspectief-inburgeraars.pdf>

¹⁴⁹ GezondheidsZorg Asielzoekers (z.d.). *Tolk inschakelen* [Webpagina]. Geraadpleegd op 17 maart 2026, via <https://www.gzasielzoekers.nl/ikbenprofessionaal/praktischeinformatie/tolkinschakelen>

- gestart.¹⁵⁰ Langdurige onzekerheid tijdens de asielprocedure en bij gezinshereniging, relocations tussen opvanglocaties en wachttijden in het inburgeringstraject beïnvloeden zowel mentale gezondheid als participatiekansen.
2. Ten tweede blijkt de opeenstapeling van administratieve verplichtingen bij vestiging in de gemeente voor veel asielmigranten overweldigend. In ervaringsmonitoring wordt juist de eerste maand na huisvesting genoemd als kwetsbare periode: veel taken stapelen zich op, terwijl het (nog) onduidelijk kan zijn wat prioriteit heeft en wie waarvoor verantwoordelijk is. Digitale afhankelijkheid versterkt deze complexiteit, zeker voor personen met beperkte digitale vaardigheden. Praktijkonderzoek laat zien dat digitale kanalen en portalen in de basis kunnen helpen bij informatiebundeling, maar dat ze zonder aanvullende ondersteuning risico's vergroten: misverstanden, gemiste deadlines en afhankelijkheid van informele helpers. Dit pleit voor 'blended dienstverlening': kerninformatie vereenvoudigen en herhaalbaar aanbieden, terwijl er tegelijk structureel ruimte is voor laagdrempelige contactpunten (inloopsprekuren, balie-ondersteuning, of ondersteuning via maatschappelijke begeleiding) waar mensen met brieven, formulieren en voor digitale ondersteuning terecht kunnen.¹⁵¹
 3. Ten derde signaleren meerdere onderzoeken een discrepantie tussen beleidsintenties en ervaren begeleiding. Hoewel beleidskaders maatwerk en regie benadrukken, voelen nieuwkomers regelmatig een gebrek aan persoonlijke begeleiding en continuïteit.¹⁵² Deze discrepantie wordt mede verklaard door overdrachtsmomenten waarin begeleiding en informatie niet automatisch 'meeverhuizen' met de asielmigrant. Om die reden zijn scenario's voor een warme overdracht tussen COA en gemeenten uitgewerkt, juist om continuïteit en voorspelbaarheid te borgen. Wanneer deze overdracht beperkt is of wisselend wordt ingericht, groeit de kans dat asielmigranten de begeleiding ervaren als versnipperd, reactief of controlerend in plaats van ondersteunend.¹⁵³

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) benadrukt in dit verband dat succesvolle integratie vraagt om een samenhangende inzet over meerdere beleidsdomeinen en om gelijke kansen in onderwijs, arbeid en participatie. De ervaren werkelijkheid laat zien dat deze samenhang vanuit het perspectief van nieuwkomers niet altijd zichtbaar is. Een mensgerichte benadering vraagt dan niet alleen om 'vriendelijke communicatie', maar om ontwerpkeuzes die stress en onzekerheid reduceren: voorspelbaarheid, één herkenbaar aanspreekpunt, proactieve uitleg in begrijpelijke taal, en bij digitale en administratieve ondersteuning. Vanuit overheidsbeleving betekent dit dat dienstverlening voor nieuwkomers als samenhangend moet kunnen worden ervaren, ook wanneer verantwoordelijkheden feitelijk verdeeld zijn over ketenpartners.¹⁵⁴ Maar bovenal is er veel te winnen door elementen van integratie beter te verspreiden over de tijd, en om fasen van onzekerheid, rondom vergunning, woning en gezinshereniging zo ver mogelijk te reduceren.

¹⁵⁰ Adviesraad Migratie & Raad voor het Openbaar Bestuur (2025). *Goed geregeld: Asielopvang als maatschappelijke opgave*. https://www.adviesraad-migratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/03/26/asielopvang-als-maatschappelijke-opgave/Advies_Goed+geregeld.+Asielopvang+als+maatschappelijke+opgave_Adviesraad+Migratie_ROB_DEF.pdf

¹⁵¹ Van Ansem, N., Lazari, M., Velseboer, J. & Witvliet, M. (2024) *Onderzoek perspectief inburgeraars Uitkomsten 2023 – 2024 (tweede rapportage)*. Regioplan. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2024/12/tk-bijlage-1-eindrapport-perspectief-inburgeraars.pdf>

¹⁵² Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

¹⁵³ Divosa. (n.d.). *Verwachtingen van een COA-medewerker en regievoerder gemeente*. In *Handreiking scenario's warme overdracht van COA naar gemeente*. <https://www.divosa.nl/publicaties/handreiking-scenarios-warme-overdracht-van-coa-naar-gemeente/verw>

¹⁵⁴ Adviesraad Migratie & Raad voor het Openbaar Bestuur (2025). *Goed geregeld: Asielopvang als maatschappelijke opgave*. https://www.adviesraad-migratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/03/26/asielopvang-als-maatschappelijke-opgave/Advies_Goed+geregeld.+Asielopvang+als+maatschappelijke+opgave_Adviesraad+Migratie_ROB_DEF.pdf

4

4. Arbeitsmigranten

Arbeidsmigranten

In dit hoofdstuk beschrijven wij de stappen van twee groepen migranten vanaf hun aankomst in Nederland: arbeidsmigranten uit de EU/EFTA en arbeidsmigranten (met uitzondering van kennismigranten) van buiten de EU/EFTA. Kennismigranten zijn buiten beschouwing gelaten, omdat deze groep de afgelopen jaren al uitgebreid is onderzocht in verschillende rapporten.¹⁵⁵ Daarentegen vormt de groep arbeidsmigranten van buiten de EU die *geen* kennismigrant zijn een groeiende, maar nog relatief onderbelichte categorie. Inzicht in hun ervaringen kan bijdragen aan de verdere ontwikkeling en verbetering van de dienstverlening voor deze groep.

Hoewel beide groepen arbeidsmigranten (EU/EFTA en niet-EU/EFTA) juridisch en beleidsmatig duidelijk van elkaar verschillen, vooral wat betreft toelating en verblijfsrecht, vertonen hun eerste stappen in Nederland op verschillende punten overlap. Voor niet-EU/EFTA-arbeidsmigranten (vanaf nu: niet-EU-arbeidsmigranten) bestaat een uitgebreider beleidskader met instrumenten die instroom en verblijf reguleren; voor arbeidsmigranten uit de EU/EFTA (vanaf nu: EU-arbeidsmigranten) geldt dit in veel beperktere mate. Sturing op deze laatste groep is vooral het gevolg van *indirect* migratiebeleid op aangrenzende beleidsterreinen.

In overeenstemming met de opzet van het vorige hoofdstuk wordt eerst ingegaan de omvang van deze groepen en hun achtergrondkenmerken (4.1), en op de institutionele (publieke en semipublieke) actoren waarmee deze groepen migranten in aanraking komen op de domeinen 'toelating en verblijf', 'huisvesting', 'onderwijs', 'werk en werkgever', 'zorg' en 'toegang tot informatie'. Hierbij staat centraal welke stappen arbeidsmigranten doorlopen vanaf hun aankomst (4.2). Vervolgens verschuift de focus naar het perspectief en de ervaringen van de migranten zelf binnen deze domeinen (4.3). Tot slot wordt gereflecteerd op de bestaande dienstverlening en de mogelijkheden tot verbetering daarvan. Waar relevant zullen ook gezinsmigranten in de analyse betrokken worden.

Omvang en achtergrondkenmerken

Arbeidsmigranten EU

De groep EU-arbeidsmigranten bestaat uit zowel arbeiders in loondienst als zelfstandigen. Het grootste deel van deze groep is man, ruim 60 procent. De groep EU-arbeidsmigranten is ook opvallend jong, bijna 60 procent is tussen de 18-30 jaar. In de periode van 2019 tot 2023 zijn de meeste EU-arbeidsmigranten afkomstig uit Polen (ongeveer een kwart), gevolgd door Roemenen (ongeveer 13%) en Bulgaren en Italianen (allebei ongeveer 9%).

Arbeidsmigranten bevinden zich vaak in een precare situatie, onder andere omdat zij in sterke mate afhankelijk zijn van hun werkgever voor huisvesting, informatievoorziening en (in het geval van niet-EU-arbeidsmigranten) verblijfsstatus. Van de arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa werkt bijna de helft als uitzendkracht en bijna 60 procent heeft een laag inkomen. De sectoren waar ze het vaakst in werken zijn de voedingsindustrie, tuinbouw, logistiek en de bouw. Ze hebben vaak laagbetaald werk en een flexibel arbeidscontract.¹⁵⁶

Arbeidsmigranten niet-EU

Deze paragraaf behandelt de niet-EU-arbeidsmigranten, exclusief kennismigranten. Het betreft een relatief kleine en onderbelichte groep die beperkt in beeld is, hoewel uit recent onderzoek blijkt dat deze groep in omvang wordt onderschat en bovendien groeit. Zo meldt het meest recente IBO-rapport 'Wat werkt voor de toekomst' dat tussen 2021 en 2024 ruim een kwart van de in Nederland gedetacheerde arbeidsmigranten afkomstig is van buiten de EU. Zij maken gebruik van het vrije verkeer van personen, goederen en diensten van de EU (op basis van hun verblijfsstatus in een ander EU land), en worden vaak met behulp van uitzendbureaus naar Nederland gedetacheerd. Daarnaast is er een groeiende groep derdelanders die via toeristenvisa in het RNI-register komen en aan het werk gaan. Eenmaal in Nederland aan het werk raakt deze groep echter vaak uit beeld, doordat hun verblijf hier gebrekkig wordt geregistreerd.^{157,158} Hoewel er voor niet-EU-arbeidsmigranten buiten de kennismigrantenregeling een relatief restrictief toelatingsbeleid geldt, ontstaan via detachering, schijnzelfstandigheid en kortdurend verblijf op basis van toeristenvisa feitelijk alternatieve

¹⁵⁵ Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. Regioplan.

¹⁵⁶ Sociaal-Economische Raad. (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet*. SER. <https://www.ser.nl/nl/publicaties/arbeidsmigratie-naar-waarde>

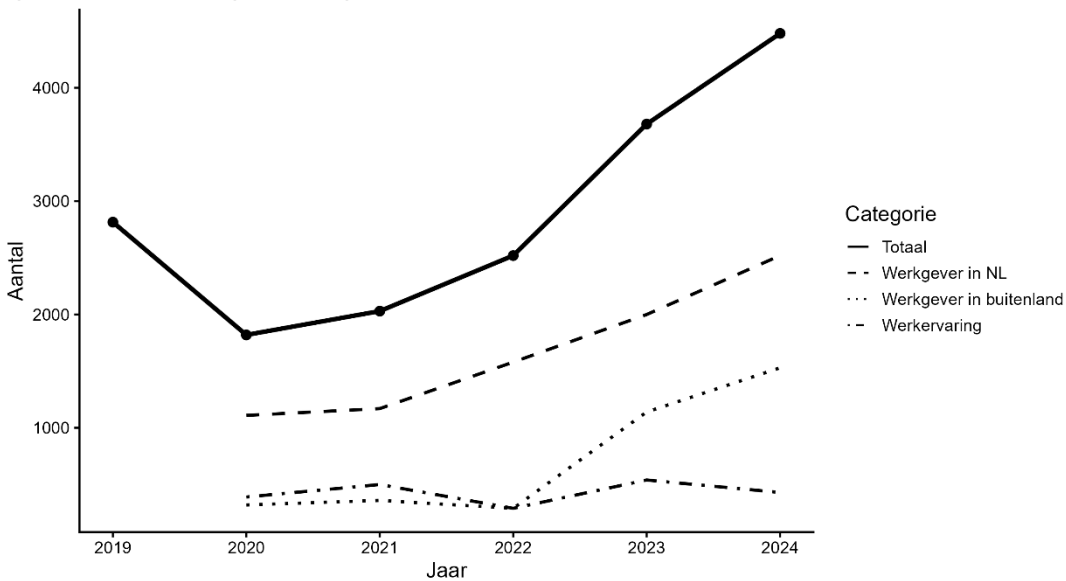
¹⁵⁷ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

¹⁵⁸ Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland*. Intelligence Group.

instroomroutes. Deze routes zijn minder transparant, moeilijk statistisch in kaart te brengen en daardoor lastiger te monitoren en te handhaven.

Figuur 4.1 laat zien dat er, over de gehele periode 2019-2024, 17.345 vergunningen zijn verleend door de IND aan arbeidsmigranten van buiten de EU. Ook in deze data ziet men dat de groep niet-EU-arbeidsmigranten (exclusief kennismigranten) groeit, ook al bevatten deze cijfers dus niet de gedetacheerde derdelanders uit andere EU-landen die niet in het BRP zijn opgenomen. Dit terwijl het aantal inwillingen uitgevoerd door de IND met tien procent is afgenomen (78% inwillingen in 2019, 68% in 2024). In 2019 zijn er 2.815 vergunningen verleend aan arbeidsmigranten van buiten de EU; in 2024 waren dit er 4.480. Figuur 4.2 laat zien dat er vanaf 2022 vooral een toename te zien is in het aantal arbeidsmigranten met een werkgever in het buitenland. Dat dit een groeiende groep is, wordt bevestigd in de meest recente literatuur; hieruit blijkt echter dat deze CBS-cijfers een onderschatting zijn.^{159,160,161} De meeste niet-EU-arbeidsmigranten komen uit China en India, maar ook in steeds grotere mate uit Turkije en Brazilië.

Figuur 4.1 Verdeling arbeidsmigranten niet-EU/EFTA (excl. 'Kennis en Talent') 2019-2024¹⁶²



Bron: Staat van Migratie – 2019 tot 2024

Noot: 'Totaal' is de som van de overige categorieën. Bij 'werkervaring' gaat het om migranten die naar Nederland willen komen om stage te lopen of werkervaring op te doen.

Van 2019 tot en met 2022¹⁶³ is 48 procent van de niet-EU-arbeidsmigranten werkzaam in loondienst of als zelfstandige. Toch heeft 25 procent op het moment van peilen geen inkomen en volgt geen opleiding. Dit aandeel is relatief groot, omdat deze groep (formeel gezien) afhankelijk is van werk voor hun verblijf in Nederland; hun werkvergunning bepaalt immers hun toelating. Daardoor bevinden veel van deze migranten zich in een kwetsbare positie, met beperkte financiële zelfstandigheid en weinig zicht op stabiele arbeidsmarktparticipatie. Cijfers die gaan over niet-EU-arbeidsmigranten zijn vertekend, aangezien deze verstoord worden door de kennismigranten. Zo constateert de SER bijvoorbeeld dat 'werkenden van buiten de EU een gunstiger beeld laten zien', omdat zij relatief vaak een vast dienstverband hebben en in veel gevallen een inkomen verdienen dat boven de 130 procent van het minimumloon ligt.¹⁶⁴ De 'Staat van Migratie 2025' laat echter zien dat, wanneer uitgesplitst, de arbeidsmigrant van buiten de EU die geen kennismigrant is (maar wel is ingeschreven in de BRP) in 47 procent van de gevallen onder 130 procent van het wettelijk minimumloon verdient. Ter vergelijking: bij kennismigranten is dit 5 procent.

¹⁵⁹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Verkenning aanpak onrechtmatige detachering van derdelanderwerknemers*.

¹⁶⁰ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

¹⁶¹ Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland*. Intelligence Group.

¹⁶² Voor deze tabel maken we gebruik van het rapport 'De Staat van Migratie', de meest recente cijfers zijn uit 2024.

¹⁶³ CBS is gestopt met het bijhouden van sociaaleconomische categorie van niet-EU-arbeidsmigranten na 2022.

¹⁶⁴ Sociaal-Economische Raad. (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet*. SER.

Van aankomst naar participatie

Toelating in Nederland – EU-arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten uit de EU maken gebruik van het recht op vrij verkeer van personen en het vrij verkeer van diensten.¹⁶⁵ Zij hebben geen verblijfsvergunning of tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te werken, en komen dus ook niet in contact met de IND. Bij een verblijf korter dan vier maanden *kunnen* zij zich registreren in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI), maar dit is niet verplicht. Bij een verblijf van vier maanden of langer *moeten* zij zich inschrijven in de Basisregistratie Personen (BRP) bij de gemeente.¹⁶⁶ In beide gevallen ontvangt de arbeidsmigrant een bsn-nummer.¹⁶⁷ Ook is het mogelijk om met de RNI-inschrijving een KvK-nummer aan te vragen. De EU-arbeidsmigrant kan werk vinden bij een Nederlandse werkgever, maar kan ook gedetacheerd worden vanuit het buitenland (i.e. werken in Nederland met buitenlandse werkgever). Detachering is een onderdeel van het vrij verkeer van diensten.

Zowel het *aantal* EU-arbeidsmigranten als ontwikkelingen rondom hun woonsituatie en huisvesting zijn dus niet het gevolg van specifiek beleid, maar het gevolg van de toegenomen vraag in bepaalde sectoren van het bedrijfsleven.¹⁶⁸ Beleid gericht op de toelating van EU-arbeidsmigranten is veelal *indirect* beleid, zoals economisch structuurbeleid of arbeidsmarktbeleid.¹⁶⁹ Zo kan bijvoorbeeld de technologisering van de tuinbouwsector indirect effect hebben op het aantal arbeidsmigranten dat naar Nederland zal komen. *Directe* sturing op EU-arbeidsmigratie is echter niet mogelijk door het vrij verkeer van personen, goederen en diensten.

Toelating in Nederland – Niet-EU-arbeidsmigranten

Voor arbeidsmigranten van buiten de EU, kennis- en talentmigranten niet meegerekend, geldt een restrictief beleid.¹⁷⁰ Het beleidskader hiervoor is de ‘Wet arbeid vreemdelingen’ (Wav). Er zijn over het algemeen drie sporen beschikbaar voor deze groep migranten. Het eerste spoor betreft de ‘kennistalent’ regeling, waarbij een migrant in aanmerking komt voor een van de varianten van de kennismigrantenvergunning. Dit spoor is relatief soepel en wordt in dit rapport buiten beschouwing gelaten. Voor de andere twee sporen geldt altijd een toelatingsprocedure vooraf.¹⁷¹ Afhankelijk van de verblijfsduur en het type werk is een verblijfsvergunning en vaak ook een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) vereist. Bij een verblijf korter dan drie maanden (spoor 2) hoeft de werkgever slechts een tewerkstellingsvergunning (twv) aan te vragen bij het UWV.¹⁷² Hier is een verblijfsvergunning dus niet nodig; verblijf kan dan ‘regulier’ plaatsvinden met een visum kort verblijf.

Bij een verblijf langer dan drie maanden (spoor 3) is in de regel een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) vereist.¹⁷³ De aanvraag verloopt dan via de werkgever en wordt beoordeeld door de IND, waarbij het UWV adviseert over arbeidsmarkttoetsen indien van toepassing. Er wordt in deze toetsen onder andere gekeken naar ‘prioriteit genietend’ aanbod (i.e. het aanbod van Nederlanders, EU-arbeidsmigranten of detacheerbare derdelanders). Er wordt geen vergunning afgegeven indien de vacature vervuld kan worden door een van de bovengenoemde categorieën. Ook worden in deze fase de arbeidsvoorwaarden en mogelijkheid tot huisvesting gecontroleerd. In de praktijk maken werkgevers weinig gebruik van deze regeling, doordat deze een langdurig proces in gang zet. Bij de meeste gvva’s is er sprake van vrijstelling (op basis van een van de vele criteria).¹⁷⁴ In zulke gevallen kunnen werkgevers het criterium van prioriteitgenietend aanbod ontwijken.

¹⁶⁵ Odé, A., Korf, W. & Lazëri, M. (2025). *Dutch Sopemi Report 2024: Migration Statistics and Migration Policies in The Netherlands*. Amsterdam: Regio-plan.

¹⁶⁶ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/documenten/236956d0-cfff-48c5-8807-bf94f9bb6de1/file>

¹⁶⁷ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Jaarrapportage arbeidsmigratie 2024*. Rijksoverheid.

¹⁶⁸ Adviesraad Migratie. (2024). *Afgewogen arbeidsmigratie*. https://www.adviesraadmigratie.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2024/09/10/adviesrapport-afgewogen-arbeidsmigratie/Afgewogen_arbeidsmigratie_Adviesrapport_Adviesraad_Migratie_10092024.pdf

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

¹⁷¹ Belangrijk is hierbij te vermelden dat het dus gaat om migranten die naar Nederland zijn gekomen voor werk. Studenten of asielzoekers die *tijdens* hun verblijf in Nederland gaan werken hebben wel een twv nodig, maar geen GVVA.

¹⁷² Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/documenten/236956d0-cfff-48c5-8807-bf94f9bb6de1/file>

¹⁷³ Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2025). *De Staat van Migratie 2025*. Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/documenten/236956d0-cfff-48c5-8807-bf94f9bb6de1/file>

¹⁷⁴ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

Wat betreft registratie in het BRP of de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) gelden dezelfde regels als voor arbeidsmigranten uit de EU. Bij een verblijf langer dan vier maanden dient een registratie in het BRP te worden voltooid. In het geval van korter verblijf is een registratie aan een van de RNI-loketten voldoende. Hierbij wordt ook het bsn-nummer afgegeven. Onderzoek laat echter zien dat 70 procent van deze groep in de praktijk *langer* dan vier maanden blijft, zonder dat zij zijn overgestapt naar een inschrijving in de BRP. Dit wil dus zeggen dat deze groep in Nederland kan werken, soms via ogenschijnlijke detacheerconstructies van een bedrijf uit een ander EU-land of via een inschrijving in de RNI met alleen een toeristenvisum, terwijl zij buiten zicht blijven van de Nederlandse overheid. Deze groep, die dus *de facto* ongedocumenteerd is, en niet is meegenomen in bijvoorbeeld de cijfers van het CBS, wordt in Nederland geschat op ongeveer 100.000.¹⁷⁵

Werk en werkgever

Arbeidsmigranten, zowel uit de EU als van buiten de EU, zijn in belangrijke mate afhankelijk van hun werkgever. Deze afhankelijkheid ziet men terug in informatievoorziening (arbeidsmigranten zijn vaak niet goed op de hoogte van hun rechten) en vaak ook op het gebied van huisvesting en transport naar het werk. In het geval van arbeidsmigranten van buiten de EU is natuurlijk ook de verblijfstatus afhankelijk van de werkgever. Deze 'package deals' zijn vooral in het voordeel van de werkgever, en zorgen ervoor dat de migrant soms al bij aankomst in Nederland begint met een schuld.

Los van de formele toelating van arbeidsmigranten tot Nederland zijn er ook andere routes die worden gebruikt. Zo is de laatste jaren het aantal detacheringen van werknemers van buiten de EU toegenomen.¹⁷⁶ Deze arbeidsmigranten bevingen zich in een grijs gebied: zij zijn afkomstig van buiten de EU, maar maken (soms rechtmatig, soms onrechtmatig, soms onduidelijk) gebruik van het vrij verkeer van diensten. Deze 'derdelanders' worden vanuit een ander EU-land door hun werkgever gedetacheerd naar Nederland, soms zelfs zonder ooit aan het werk geweest te zijn in het EU-land van waaruit zij gedetacheerd worden.¹⁷⁷ Het laatste IBO-rapport meldt dat ongeveer 30 procent van de naar Nederland gedetacheerde arbeidsmigranten afkomstig was van buiten de EU.¹⁷⁸ Voor deze migranten geldt dat zij zelf geen recht hebben op het vrij verkeer van personen, omdat zij van buiten de EU komen. Hun werkgever in het land waar zij een verblijfsvergunning hebben, kan echter wel gebruikmaken van het vrij verkeer van diensten. Het werkrecht van deze groep is dus afhankelijk van het andere EU-land.¹⁷⁹ Wederom geldt hier dat, bij een verblijf korter dan vier maanden, een RNI-registratie volstaat. Bij een verblijf van langer dan vier maanden dient wel een verblijfsvergunning bij de IND aangevraagd te worden (de detachering geeft immers recht op werk, maar niet automatisch op verblijf). Uit de praktijk blijkt dat veel gedetacheerde werknemers dit niet doen.¹⁸⁰

Uit veel rapporten blijkt dat arbeidsmigranten (zowel uit de EU als derdelanders) vaak werkzaam zijn in sectoren als de tuinbouw, vleesverwerkende industrie, logistiek en transport, en distributiecentra. Dit zijn veelal laagbetaalde banen met intensief werk.¹⁸¹ Veel arbeidsmigranten uit de EU worden gekoppeld aan een werkgever door een uitzendbureau. Het meest recente IBO-rapport meldt dat 42 procent van de EU-arbeidsmigranten werkt via een uitzendbureau.¹⁸² Dit percentage ligt nog hoger wanneer men alleen kijkt naar arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa. Uitzendbureaus zijn aantrekkelijk voor werkgevers omdat deze een brug vormen tussen de arbeidsmigrant en de werkgever. Daarnaast heeft het aannemen van een arbeidsmigrant als uitzendkracht fiscale en contractuele voordelen.¹⁸³

Dit alles maakt de rechtspositie van deze groep gedetacheerde arbeidsmigranten zeer kwetsbaar; zij weten vaak niet waar zij staan wat betreft hun rechten en sociale zekerheid in Nederland, en de onderaannemersconstructie maakt het makkelijk voor werkgevers om verantwoordelijkheden te ontkennen of af te schuiven.¹⁸⁴ Het proces van dit soort detachering blijft ondoorzichtig en maakt het sturen op arbeidsmigratie lastig voor de Nederlandse overheid. Daarnaast zorgt het voor oneerlijke concurrentie op de Nederlandse arbeidsmarkt.¹⁸⁵ In de rapporten *Geen Derderangs Burgers* en

¹⁷⁵ Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland*. Intelligence Group.

¹⁷⁶ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Verkenning aanpak onrechtmatige detachering van derdelanderwerknemers*.

¹⁷⁷ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

¹⁷⁸ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

¹⁷⁹ Sociaal-Economische Raad. (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet*. SER.

¹⁸⁰ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Verkenning aanpak onrechtmatige detachering van derdelanderwerknemers*.

¹⁸¹ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Sociaal-Economische Raad. (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet*. SER.

Verkenning aanpak onrechtmatige detachering van derdelanderwerknemers komt verder ook naar voren dat deze groep migranten extra kwetsbaar is door een grote afhankelijkheid van werkgevers op het gebied van huisvesting, verblijf en informatievoorziening. Deze kwetsbaarheid komt mede doordat de werknemer afhankelijk is van een werkgever die zich in een andere staat bevindt; dit terwijl voor deze werknemer het verblijfsrecht is gekoppeld aan deze werkgever.

Huisvesting

Huisvesting wordt in de praktijk vaak door de werkgever geregeld, met name bij tijdelijke arbeid en bij sectoren zoals land- en tuinbouw, logistiek of industrie. Gemeenten kunnen via vergunningstelsels (zoals verhuurdersvergunningen) invloed uitoefenen op de kwaliteit van de huisvesting, maar dit gebeurt in beperkte mate.¹⁸⁶ EU-arbeidsmigranten zijn relatief vaak afhankelijk van door de werkgever geregelde huisvesting. Dit kan leiden tot een combinatie van werk- en woonafhankelijkheid, waarbij de positie van de arbeidsmigrant door de afhankelijkheid van werk en door de taalbarrière erg kwetsbaar is.¹⁸⁷ Bij verlies van werk kan ook het recht op huisvesting direct onder druk komen te staan. De Wet goed verhuurderschap (Wgv), die op 1 juli 2023 in werking trad, ziet erop toe dat de huur- en arbeidsovereenkomst van arbeidsmigranten los staan van elkaar. Deze formele scheiding blijkt, in de praktijk, niet altijd te leiden tot de wenselijke huurbescherming, ook omdat er nog steeds vaak gewerkt wordt met huurcontracten van korte duur.¹⁸⁸ Ook zijn werkgevers via deze wet verplicht om huurders te voorzien van een overzicht van hun rechten en plichten rondom het huren van een woning in een taal die de huurders begrijpen. Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2024 verplicht om een meldpunt te hebben waar men kosteloos meldingen kan maken van slecht verhuurdergedrag.¹⁸⁹

Niet-EU-arbeidsmigranten verblijven vaker in structurelere woonvormen, mede omdat zij voor langere tijd worden toegelaten en vooraf een vergunning moeten verkrijgen. Hun verblijfsstatus is echter sterk afhankelijk van hun arbeidscontract. Wanneer het dienstverband eindigt, kan ook het verblijfsrecht in gevaar komen. Hoewel er verplichtingen zijn aan huisvesting (e.g. Wgv- en SNF-normen), is deze nog vaak ondermaats. Onderzoek wijst uit dat arbeidsmigranten uit de EU (gedetacheerd én met werkgever in NL) vaak in informele en gedeelde huisvesting verblijven.¹⁹⁰

In sommige gevallen kunnen arbeidsmigranten de particuliere huisvesting op de Nederlandse markt niet betalen, of zijn er simpelweg geen huizen beschikbaar. Zij kunnen zich dan zelf of door hun werkgever laten inschrijven bij vakantieparken of vakantiewoningen. In 2023 waren er om die reden naar schatting ongeveer 1400 arbeidsmigranten ingeschreven op een vakantieadres.¹⁹¹ Ook lijkt het erop dat het aantal dakloze arbeidsmigranten (voornamelijk uit de EU) de laatste jaren aan het toenemen is.

Onderwijs, taal en integratie

Arbeidsmigranten vallen niet binnen het inburgeringsbeleid. Dit betekent dat taallessen en andere integratie- en participatiepraktijken geheel vrijwillig zijn. Er zijn verschillende mogelijkheden voor de gemeente en werkgever om bij te dragen aan de integratie van arbeidsmigranten. De gemeente kan dit bijvoorbeeld doen via Wet educatie en beroepsonderwijs (Web) gelden. De werkgever kan gebruikmaken van subsidieregelingen.¹⁹² Hoewel de vraag naar taallessen groot is, is het aanbod erg versnipperd en verschilt het per gemeente.¹⁹³ In het rapport *Geen tweederangsburgers* van de Adviesraad Migratie is eerder de suggestie gedaan om ook EU-arbeidsmigranten te voorzien van inburgerings- en integratiemogelijkheden¹⁹⁴, maar dit is zelden uitgevoerd door gemeenten. Arbeidsmigranten kunnen wel, via een lening bij DUO, een vrijwillige inburgeringscursus volgen.¹⁹⁵ Taallessen kunnen geregeld worden via de werkgever, via bibliotheken, of via maatschappelijke organisaties. De VNG adviseert gemeenten om een actievere rol te spelen bij de integratie van EU-

¹⁸⁶ Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2023). *Handreiking zorg en welzijn EU-arbeidsmigranten*. <https://vng.nl/sites/default/files/2023-11/handreiking-zorg-welzijn-eu-arbeidsmigranten.pdf>

¹⁸⁷ Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland*. Intelligence Group.

¹⁸⁸ Sociaal-Economische Raad. (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde: Minder waar het kan, beter waar het moet*. SER.

¹⁸⁹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Jaarrapportage arbeidsmigratie 2024*. Rijksoverheid.

¹⁹⁰ Loomans, D. (2026). *Navigating housing beyond arrival: The trajectories of EU labour migrants in the Netherlands*.

¹⁹¹ Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO). (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen: Een interdepartementaal beleidsonderzoek*. Ministerie van Financiën. <https://open.overheid.nl/documenten/25c8f9ef-c50d-478d-8a7e-2e42c327f3f2/file>. Dit rapport geeft ook aan dat dit een onderschatting is, omdat niet alle arbeidsmigranten staan ingeschreven bij de gemeente.

¹⁹² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Jaarrapportage arbeidsmigratie 2024*. Rijksoverheid.

¹⁹³ Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2023). *Handreiking zorg en welzijn EU-arbeidsmigranten*. <https://vng.nl/sites/default/files/2023-11/handreiking-zorg-welzijn-eu-arbeidsmigranten.pdf>

¹⁹⁴ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

¹⁹⁵ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024). *Jaarrapportage arbeidsmigratie 2024*. Rijksoverheid.

arbeidsmigranten. Na vijf jaar onafgebroken in Nederland te hebben gewoond kunnen EU-arbeidsmigranten een permanent verblijfsdocument aanvragen.^{196 197}

Toegang tot zorg

Arbeidsmigranten die in Nederland werken en loon ontvangen, zijn in principe verplicht een Nederlandse zorgverzekering af te sluiten. EU-arbeidsmigranten zijn echter soms kortdurend in Nederland en niet altijd correct ingeschreven in de BRP. Dit kan leiden tot onduidelijkheid over verzekeringsplicht en toegang tot zorg. Zo maken zij minder vaak gebruik van zorg, terwijl zij over het algemeen meer fysieke en mentale klachten ervaren.¹⁹⁸ Dit komt ook naar voren bij de kinderen van arbeidsmigranten. Er zijn naar schatting 70.000 kinderen in Nederland uit Midden- en Oost-Europa, wier ouders de zorg niet altijd benutten, onder andere omdat zij de Nederlandse taal niet beheersen en verwachten dat de zorg hoge kosten met zich mee zal brengen. Er zijn verschillende initiatieven en maatschappelijke organisaties die dit probleem aankaarten en oplossingen bieden, zoals WorkInNL, Arene en de Zorgverzekeringlijn. Zij bieden informatie over zorgverzekeringen en zorgrecht.

Niet-EU-arbeidsmigranten regelen hun verzekering meestal in samenhang met hun verblijfsprocedure. Omdat hun verblijf (formeel gezien) is gereguleerd, is de zorgverzekering doorgaans een geïntegreerd onderdeel van hun vestiging. Beide groepen hebben recht op huisartsenzorg en, indien verzekerd, op reguliere medische zorg.¹⁹⁹

Rijbewijs

Voor arbeidsmigranten binnen de EU is het over het algemeen mogelijk om een rijbewijs om te zetten, voor arbeidsmigranten van buiten de EU kan dat lastiger zijn. Zo mag je binnen de EU na afgifte van rijbewijs nog 15 jaar rijden in Nederland. Voor buiten de EU geldt dat je 185 dagen kan rijden en daarna je rijbewijs kunt omwisselen (dit geldt slechts voor een beperkt aantal landen buiten de EU) of anders opnieuw een rijbewijs aan dient te vragen.²⁰⁰ Specifiek voor de groep die opnieuw zijn rijbewijs dient te halen spelen bepaalde barrières een rol. Rijexamen doen kan in het Nederlands en Engels en indien nodig met een tolk, maar taal zou dus een barrière kunnen zijn.²⁰¹ Daarnaast is het behalen van een rijbewijs duur, voor arbeidsmigranten kan een werkgever hier mogelijk in ondersteunen.

Toegang tot informatie

Informatievoorziening vindt plaats via gemeenten, werkgevers, het UWV en gespecialiseerde informatiepunten zoals Work in NL (WIN). Banken en andere instanties spelen eveneens een rol, bijvoorbeeld bij het openen van een bankrekening (waarvoor meestal een bsn nodig is). Niet-EU-arbeidsmigranten ontvangen informatie vaker via formele kanalen tijdens de toelatingsprocedure (IND-procedure, contact met werkgever voor komst naar Nederland), waardoor zij vooraf al beter geïnformeerd kunnen zijn over rechten en plichten. De toegang tot informatie voor arbeidsmigranten is, zoals uit de voorgaande paragrafen blijkt, sterk afhankelijk van het type arbeidsmigratie en van de bron van informatievoorziening. In hoeverre informatie rechtstreeks via overheidsinstanties wordt verstrekt, of juist via informelere kanalen zoals uitzendbureaus en werkgevers, maakt daarbij een groot verschil.

Vooral in de meest kwetsbare gevallen, bijvoorbeeld de gedetacheerde derdelanders die buiten het bereik van Nederlandse instanties vallen, lijkt de toegang tot informatie beperkt. Arbeidsmigranten die uitsluitend in de RNI staan ingeschreven maar feitelijk langer dan vier maanden in Nederland verblijven, bevinden zich bovendien in een erg kwetsbare positie. Zij hebben in de praktijk weinig ruimte om hulp in te schakelen of informatie op te vragen, uit angst dat contact met officiële instanties gevolgen kan hebben voor hun verblijf in Nederland.

Gezinsmigranten

Gezinsmigranten die meegekomen zijn met EU-arbeidsmigranten hebben, net zoals deze groep zelf, het recht om te werken in Nederland. Zij hebben geen verblijfsvergunning, twv, of gvva nodig. Voor gezinsmigranten van niet-EU-arbeidsmigranten ligt dit ingewikkelder. Zij zijn afhankelijk van de referent (i.e. de persoon die al eerder naar Nederland is

¹⁹⁶ Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2023). *Handreiking zorg en welzijn EU-arbeidsmigranten*. <https://vng.nl/sites/default/files/2023-11/handreiking-zorg-welzijn-eu-arbeidsmigranten.pdf>

¹⁹⁷ European Union. (2025, May 12). *Permanent verblijf voor EU-burgers na 5 jaar*. Your Europe. https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/documents-formalities/eu-nationals-permanent-residence/index_nl.htm

¹⁹⁸ Ibid.

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). (2026). *Buitenlands rijbewijs omwisselen*. En: Rijksoverheid. (2026). *Mag ik met mijn buitenlandse rijbewijs in Nederland aan het verkeer deelnemen?*

²⁰¹ Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). (2026). *Tolken voor theorie-examens en praktijkexamens*.

gekomen, dus de arbeidsmigrant) als het gaat om hun verblijfstatus.²⁰² Gezinsleden van arbeidsmigranten van niet EU-landen hebben dus in de regel ook een verblijfsvergunning nodig via de IND. Deze gezinsmigranten moeten een machtiging tot voorlopig verblijf aanvragen (mvv) en hebben dan ook een inburgeringsplicht.²⁰³ Voor deze groep start de inburgeringsplicht al in het land van herkomst.

Perspectief van arbeidsmigranten

In deze paragraaf beschrijven we aan de hand van zes leefgebieden de ervaringen van mensen die als arbeidsmigrant naar Nederland komen: toelating in Nederland, de toegang tot informatie, werk, opvang en huisvesting, onderwijs, taal en integratie en de toegang tot zorg. We beginnen met de klantreis in vogelvlucht: een samenvatting van de belangrijkste mijlpalen en emoties die gedurende de klantreis naar voren komen. Vervolgens werken we per focusgebied de ervaringen verder uit.

Bij het verzamelen van literatuur over het perspectief van arbeidsmigranten zelf, blijkt dat er minder onderzoek beschikbaar is dat zich expliciet op ervaringskennis richt, dan bij asielmigranten. Uit onderzoek van Risbo blijkt dat het perspectief van migranten zelf structureel ontbreekt wanneer het beleid wordt vormgegeven.²⁰⁴ Bovendien is er meer onderzoek beschikbaar naar de ervaringen van EU-arbeidsmigranten dan van arbeidsmigranten die van buiten de EU naar Nederland reizen. In deze deskresearch is een aantal studies meegenomen dat zich expliciet op deze laatste groep richt. Deze studies stellen specifiek de perspectieven centraal van niet-EU-arbeidsmigranten die via een detacheerconstructie in Nederland terechtkomen: zij werken officieel als arbeidsmigrant in een ander EU-land, maar worden door hun werkgever gedetacheerd in Nederland.²⁰⁵ In sommige onderzoeksstukken wordt er naar deze groep gerefereerd als 'derdelanders'.²⁰⁶ In onze presentatie van de ervaringen van arbeidsmigranten in Nederland zullen we waar mogelijk onderscheid maken tussen EU-arbeidsmigranten en deze groep niet-EU-arbeidsmigranten.

Over het eigen perspectief en de ervaringen van gezinsmigranten die meekomen met EU-arbeidsmigranten of niet-EU-arbeidsmigranten is weinig bekend. In deze analyse hebben we ervaringen van specifiek deze groepen gezinsmigranten dus niet mee kunnen nemen.

Studies die ervaringen omschrijven, focussen zich daarnaast ook met name op ervaringen *in Nederland*, en minder expliciet op ervaringen met *het proces dat arbeidsmigranten in het thuisland doorlopen* voordat zij naar Nederland reizen. Het zou interessant zijn om in toekomstig onderzoek meer aandacht te besteden aan de ervaringen van deze groepen en de fase voor aankomst in Nederland in het bijzonder, om een beter beeld te krijgen van de behoeften die al in deze voorfase aanwezig zijn.

Verblijfsperspectief als bepalende factor

Voor we de beschikbare inzichten over de ervaringen per geïdentificeerd leefgebied omschrijven, is het van belang een overkoepelende bevinding te noemen over het verblijfsperspectief van mensen die als arbeidsmigrant in Nederland zijn. In beleidsstukken rondom de huisvesting van arbeidsmigranten²⁰⁷ wordt veelal onderscheid gemaakt in drie groepen, waarbij de precieze verblijfsduur die wordt geassocieerd met de drie categorieën niet bij elke bron hetzelfde is:

- 1) mensen die kort in Nederland verblijven ('short-stay' -> verblijf korter dan vier maanden);
- 2) mensen die wat langer in Nederland verblijven ('mid-stay' -> verblijf tussen de vier maanden en twee jaar);
- 3) en mensen die lang in Nederland verblijven ('long-stay' -> mensen die langer dan twee jaar in NL verblijven en zich permanent willen vestigen).

Uit kwalitatief onderzoek in Hollands Kroon en Noordwijk naar de ervaringen van EU-arbeidsmigranten, blijkt echter dat niet de *objectieve verblijfsduur* maar *het verblijfsperspectief en het ervaren gevoel van tijdelijkheid* bepalend zijn voor de

²⁰² Adviesraad Migratie. (2025). *Wist je dat... gezinsleden van migranten soms direct de arbeidsmarkt op mogen?* <https://www.adviesraadmigratie.nl/actueel/weblogs/blogseries-en-commentaren/2025/wist-je-dat-gezinsleden-van-migranten-soms-direct-de-arbeidsmarkt-op-mogen>

²⁰³ Er zijn ook uitzonderingen voor de mvv-plicht. Zie: Immigratie- en Naturalisatiedienst. (n.d.). *Machtiging tot voorlopig verblijf (mvv)*. <https://ind.nl/nl/machtiging-tot-voorlopig-verblijf-mvv>

²⁰⁴ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit.

²⁰⁵ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

²⁰⁶ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit.

²⁰⁷ Gemeente Eersel. (2019). *Beleidsregels huisvesting arbeidsmigranten* [Beleidsregels]. Lokale wet- en regelgeving (overheid.nl). <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR620812>

behoefden die mensen hebben gedurende hun verblijf in Nederland.²⁰⁸ Op basis van dit onderzoek kunnen drie verschillende verblijfsperspectieven geïdentificeerd worden:

1. **Tijdelijk verblijfsperspectief in Nederland** -> Het verblijf dient vooral een concreet (relatief klein) spaardoel dat mensen binnen een aantal maanden willen bereiken. Onder deze groep zien we bijvoorbeeld veel jonge mensen die voor een korte tijd naar Nederland komen en dan bijvoorbeeld voor een vakantie of laptop sparen. Na een verblijf van enkele weken of maanden keren ze weer terug naar het land van herkomst.
2. **Langdurig tijdelijk verblijfsperspectief in Nederland** -> Verblijf voor een aantal jaren, dat gepaard gaat met een 'gevoel van tijdelijkheid'. Bijvoorbeeld een persoon aangeeft tien jaar in Nederland te gaan werken om een appartement in Polen te kunnen kopen. Het tienjarige perspectief, dat gecategoriseerd zou worden als een *long stay*, voelt voor hem als 'tijdelijk', omdat hij gericht is op zijn spaardoel op lange termijn.
3. **Langdurig verblijfsperspectief in Nederland** -> De wens om langdurig in Nederland te blijven. Mensen plannen een aantal jaar vooruit en houden in gedachte dat het verblijf in Nederland mogelijk permanent kan zijn. Bij mensen met het voornaamste doel een nieuw leven in Nederland op te bouwen, is dit perspectief vaak voorkomend en overheersend. Terwijl bij mensen met een spaardoel dit perspectief vaak pas na langere tijd ontstaat. Twee duidelijke incentives hiervoor zijn: de geboorte van een baby in Nederland en vooruitzicht op een vast contract bij de werkgever.

Dit inzicht laat zien dat het belangrijk is om *het gevoel van tijdelijkheid* mee te nemen om behoeften van mensen goed te kunnen duiden. Dit gevoel van tijdelijkheid heeft namelijk, meer dan het objectieve aantal verblijfsjaren, effect op de behoeften van mensen om wel of niet de verbinding met de lokale samenleving op te zoeken, de taal te leren en hierin te investeren. Verblijfsperspectieven kunnen ook met de tijd veranderen. Uit het onderzoek blijkt dat dit voor mensen een continu afwegingsproces is tussen verschillende opties: de optie om in Nederland te blijven, de optie om terug te gaan naar het land van herkomst of de optie om door te migreren (naar een ander EU-land voor werk en op die manier het spaardoel te verwezenlijken).

De klantreis in vogelvlucht

Arbeidsmigranten maken in het land van herkomst een bewuste keuze om naar Nederland te komen om te werken. Uitzendbureaus die mensen werven voor specifiek werk in Nederland spelen een belangrijke rol in de informatievoorziening en ondersteuning bij voorbereiding zoals het regelen van de reis. Het blijkt dat verwachtingen in deze periode niet altijd helder zijn en veel arbeidsmigranten geven aan dat de situatie die zij in Nederland tegenkomen anders is dan wat hen in het land van herkomst beloofd werd, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal beschikbare werkuren per week. Arbeidsmigranten van binnen de EU mogen vrij naar Nederland reizen, terwijl arbeidsmigranten van buiten de EU een visum moeten aanvragen. Er is ook een groep arbeidsmigranten van buiten de EU die via een detacheerconstructie naar Nederland komt: zij zijn als arbeidsmigrant naar een ander Europees land gekomen en worden door hun werkgever daar in Nederland gedetacheerd. Deze constructie gaat vaak gepaard met een grotere kwetsbaarheid en meer onzekerheid, omdat er minder kennis is over de Nederlandse context, de werkgever op meer afstand staat en de rechtssituatie complexer is.

Arbeidsmigranten doen vaak werk dat fysiek zwaar en laagbetaald is. Mensen geven aan vaak moe te zijn en zich soms zorgen te maken over hun fysieke gezondheid. Ook het missen van familie in het thuisland heeft effect op de mentale gezondheid. De vermoeidheid en de mentale gezondheid maken dat mensen niet altijd de energie hebben om buiten het werk mee te doen in de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld in de vorm van vrijetijdsactiviteiten, het leren van de taal of het ontmoeten van mensen die al langer in Nederland wonen. Sommige arbeidsmigranten, met name mensen die graag voor een langere tijd in Nederland zouden blijven, hebben echter wel behoefte aan meer connectie met de lokale samenleving en het leren van de taal. Er is dan ook behoefte aan ondersteuning bij meedoen en toegang tot taallessen, die ook te combineren zijn met werk.

De afhankelijkheid van de werkgever of uitzender is een belangrijk thema in de klantreis van arbeidsmigranten: zij zijn voor toegang tot informatie over hun rechten en verantwoordelijkheden en hun toegang tot zorg grotendeels afhankelijk van de uitzender. Ook de koppeling tussen werk en huisvesting geregeld door het uitzendbureau, vormt een belangrijk thema dat maakt dat mensen bang zijn om hun werk te verliezen, omdat dit ook betekent dat zij hun huisvesting verliezen. Dit versterkt de afhankelijkheidsrelatie met de werkgever en leidt er voor sommige mensen toe dat zij (tijdelijk) op straat belanden, wat gepaard gaat met grote onzekerheid, angst en problemen.

²⁰⁸ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy.

<https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf>

De Vries, J., Bilenska, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

Voor mensen met een concreet spaardoel, vormt het behalen van dat spaardoel een belangrijke mijlpaal in de klantreis. Na het behalen van dit spaardoel reizen zij terug naar het thuisland. Voor mensen die graag langer in Nederland zouden willen blijven, zijn andere mijlpalen belangrijk, zoals het krijgen van een vast contract en het kunnen overstappen naar een eigen woning.

Toelating en aankomst in Nederland

Zoals genoemd in de inleiding van deze paragraaf, is er weinig ervaringsdata beschikbaar van arbeidsmigranten over de manier waarop zij in Nederland aankomen. Uit de ervaringen die wij hebben kunnen meenemen in de analyse, komen de volgende inzichten naar voren over de manier waarop mensen hun aankomst in Nederland ervaren.

- **Beloftes die in het thuisland gedaan worden, komen niet altijd overeen met de realiteit**

Voor veel arbeidsmigranten, zowel van binnen- als buiten de EU, spelen wervings- of uitzendbureaus een grote rol in hun komst naar Nederland. Deze bureaus delen informatie in de taal van het herkomstland. Uit kwalitatieve ervaringen van arbeidsmigranten blijkt dat zij zich in sommige gevallen niet goed geïnformeerd of zelfs misleid voelen door bureaus.²⁰⁹ Dat wat hen beloofd wordt in het thuisland, sluit niet altijd aan bij wat zij aantreffen in Nederland, zowel op het gebied van specifieke werkzaamheden als algemene werkomstandigheden en de hoeveelheid beschikbaar werk.

- **Inschrijving in de RNI en de BRP is vaak niet correct of onvolledig, waardoor mensen buiten beeld blijven**

Uit onderzoek blijkt dat de RNI in veel gevallen niet actueel is: het vertrek wordt vaak niet doorgegeven en tijdelijke verblijfsadressen ontbreken of zijn onjuist. Veel arbeidsmigranten weten niet dat zij zich na vier maanden moeten inschrijven in de BRP, waardoor zicht op de feitelijke verblijfplaats ontbreekt. In sommige gevallen speelt de werkgever een rol in de informatievoorziening en de begeleiding bij het inschrijven in de BRP. Gemeenten geven vaker aan meer in te willen zetten op inschrijving in de BRP, zodat zij mensen beter in beeld hebben en mensen ook aanspraak kunnen doen op sociale voorzieningen.

Uit onderzoek blijkt ook dat het voor arbeidsmigranten zelf niet altijd duidelijk is of zij zich moeten en kunnen inschrijven. Er worden hierbij ook voorbeelden genoemd van mensen die zich graag willen inschrijven bij de gemeente, maar vanuit woonlocaties te horen krijgen dat zij zich niet op het adres van de woonlocatie mogen inschrijven, wat tot verwarring en tegenstrijdige berichtgeving leidt over hun rechten en plichten.²¹⁰

- **Er is behoefte aan meer begeleiding bij aankomst in Nederland**

Uit kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van arbeidsmigranten komt naar voren dat sommige arbeidsmigranten meer informatie en praktische begeleiding zouden willen ontvangen bij aankomst in Nederland.²¹¹ Het gaat dan om informatie over hun rechten als werknemer, maar ook expliciet hun rechten als inwoner van de gemeente. Daarnaast geven mensen ook aan dat praktische begeleiding, bijvoorbeeld op het gebied van fysieke oriëntatie (aanwezigheid van voorzieningen en routes), hun aankomst in de gemeente makkelijker zou maken en zou maken dat zij zich meer welkom voelen.

In het rapport 'Zicht op arbeidsmigranten – een belevingsonderzoek' wordt omschreven dat hoewel bepaalde administratieve stappen zoals inschrijving in de BRP, het verkrijgen van een burgerservicenummer of het openen van een bankrekening of zorgverzekering niet formeel deel uitmaken van het proces van 'toelating in Nederland' dit voor sommige EU-arbeidsmigranten wel zo voelt: alsof zij pas echt toegelaten zijn wanneer deze zaken op orde zijn.²¹² Voor arbeidsmigranten is er geen specifiek onderzoek gedaan naar hun ervaringen met het halen van een rijbewijs en mobiliteit en hun kennis hierover. Specifiek voor arbeidsmigranten kan een rijbewijs belangrijk zijn voor hun werk, bijvoorbeeld om het woon-werkverkeer te vergemakkelijken. In de praktijk worden arbeidsmigranten die praktisch geschoold werk doen vaak opgehaald door busjes en naar hun werk gereden.

- **Specifieke aandachtspunten bij niet-EU arbeidsmigranten**

²⁰⁹ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf>

²¹⁰ Ibid.

²¹¹ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²¹² Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

Voor niet-EU-arbeidsmigranten geldt dat zij voor hun verblijfsrecht in de EU direct afhankelijk zijn van hun werkgever en hun arbeidsrelatie. Dit maakt dat zij bij de toelating in Nederland minder autonomie ervaren dan EU-arbeidsmigranten en de afhankelijkheid van de werkgever nog sterker is, omdat verlies van werk ook gevolg kan hebben voor het verblijfsrecht.²¹³ Deze constructie maakt de rechtspositie van niet-EU-arbeidsmigranten die via een detacheerconstructie naar Nederland komen complex en minder transparant. De Adviesraad Migratie stelt in hun rapport ‘Geen derderangs burgers’ dat arbeidsmigranten die onder deze constructie naar Nederland komen vaak maar beperkt zicht hebben op hun juridische status in Nederland en een ‘dubbele onafhankelijkheid’ ervaren: zowel van de buitenlandse werkgever als van de juridische constructie van de detachering. Omdat het verblijfsrecht van deze groep niet verankerd is in Nederland, wordt hun positie als kwetsbaarder gezien dan die van EU-arbeidsmigranten.²¹⁴

Toegang tot informatie

De toegang tot informatie over werknemersrechten en andere aspecten van het opbouwen van een (tijdelijk) leven in Nederland komt als belangrijk aandachtspunt naar voren uit onderzoek. Arbeidsmigranten zijn in veel gevallen afhankelijk van hun werkgever of uitzendbureau voor de toegang tot informatie, wat maakt dat deze informatie niet altijd compleet of onafhankelijk is en zij minder gebruikmaken van alternatieve informatiekanalen.²¹⁵

Landelijk zijn er acties ondernomen om de toegang tot informatie te verbeteren, bijvoorbeeld het initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) tot het oprichten van fysieke ‘Werk in Nederland-punten’ (WIN-punten) in de verschillende arbeidsmarktregio’s. WIN-punten hebben als doel op een laagdrempelige manier (fysiek aanwezig, in de eigen taal) informatie toegankelijk te maken. Nog niet alle WIN-punten zijn actief, er is begonnen met een pilot in de provincie Brabant. Het zou interessant zijn om de effectiviteit en impact van deze punten structureel te monitoren vanuit het perspectief van arbeidsmigranten zelf, om de effecten van deze interventie op de toegang tot informatie te kunnen bepalen. De uitgangspunten van de WIN-punten sluiten aan bij inzichten uit eerder onderzoek over hoe bestaande informatie toegankelijk gemaakt kan worden, met een focus op fysieke nabijheid (ergens naar binnen kunnen lopen), culturele sensitiviteit (naast vertaling ook culturele duiding kunnen geven) en informatie in de eigen taal.²¹⁶ Het zou interessant zijn om wanneer de WIN-punten goed opgestart zijn, onderzoek te doen naar de ervaringen van arbeidsmigranten en de impact van deze interventie op de toegang tot informatie.

Uit de literatuur komen de volgende inzichten naar voren over de toegang tot informatie:

- **Arbeidsmigranten ervaren het contact met de gemeente vaak als complex en onduidelijk, vooral als zij geen Nederlands of Engels spreken**

Zowel de Onderzoeksraad voor Veiligheid²¹⁷ als het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten²¹⁸ benadrukken het gebrek aan betrouwbare en gerichte communicatie richting arbeidsmigranten, waardoor beleidsmaatregelen de doelgroep beperkt bereiken. Mensen hebben moeite om brieven, contactmomenten en overheidsinformatie goed te begrijpen en geven aan onvoldoende inzicht te hebben in hoe overheidsinstanties werken. In het rapport ‘Geen Tweederangs Burgers’ omschrijft het Aanjaagteam dat arbeidsmigranten in Nederland een kwetsbare positie hebben en zich niet altijd uit kunnen of durven spreken, terwijl de Nederlandse regelgeving waar zij mee te maken hebben wel uitgaat van ‘zelfredzame, mondige burgers.’ Dit leidt volgens het team tot ongewenste situaties en in sommige gevallen ernstige misstanden. Door het Aanjaagteam wordt daarom aanbevolen om op een structurelere manier in te zetten op de informatievoorziening aan arbeidsmigranten.

²¹³ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²¹⁴ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

²¹⁵ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²¹⁶ Zie Project Work in NL, geraadpleegd via <https://www.arbeidsmigratieingodebanen.nl/onderwerpen/informatie-en-dienstverlening/work-in-nl-betere-ondersteuning-voor-arbeidsmigranten>

²¹⁷ Onderzoeksraad voor Veiligheid. (2025). *Veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland*. <https://onderzoeksraad.nl/wp-content/uploads/2025/09/veiligheid-arbeidsmigranten-2.pdf>

²¹⁸ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

Ook in onderzoek van OpenEmbassy²¹⁹ komt naar voren dat informatie vaak wel beschikbaar is, maar dat de vorm niet altijd aansluit bij de leefwereld van mensen die arbeidsmigrant zijn. Bijvoorbeeld omdat zij de Nederlandse taal niet voldoende beheersen of omdat er naast vertaling ook culturele duiding nodig is om informatie goed te begrijpen. Ook heeft direct contact met de overheid in sommige gevallen, vanuit het land van herkomst, een andere culturele lading dan in Nederland, en zien we bij een deel van de arbeidsmigranten dat het tijd kost om vertrouwen met officiële instanties en overheden op te bouwen. Digitale dienstverlening, zoals het gebruik van DigiD, vormt daarnaast een extra obstakel voor mensen die minder digitaal- of taalvaardig zijn.

- **Taalbarrière en beperkte toegang tot de gemeente maakt mensen vaak afhankelijk van informele netwerken**

In het vorige inzicht hebben we gezien dat informatie vaak wel online te vinden is, maar dat dit door een gebrek aan beheersing van het Nederlands moeilijk te begrijpen of cultureel te duiden is en dat de gemeente voor arbeidsmigranten niet altijd als een plek voelt waar zij laagdrempelig terecht kunnen met vragen. Dit maakt dat veel mensen zich afhankelijk voelen van informele netwerken om informatie tot zich te nemen, zoals in (online) groepen van andere arbeidsmigranten en collega's. Hoewel dit voor sommigen een goede manier is om toegang te krijgen tot informatie, bestaat het risico dat ook onjuiste informatie zich makkelijk verspreidt.²²⁰

- **Arbeidsmigranten beschikken vaak niet over volledige of begrijpelijke informatie over hun werknemersrechten, loon en inhoudingen**

Hoewel werkcontracten soms in de eigen taal worden aangeboden, is het voor mensen vaak onduidelijk wat het contract in de praktijk betekent. Zo rapporteren veel arbeidsmigranten verwarring over het concept van een 'nul-urencontract' en zijn zij verbaasd als zij een week geen werk krijgen. Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO) signaleert meldingen van werknemers die geen loonstroken ontvangen of inhoudingen op hun loon niet goed begrijpen.²²¹ Hierdoor ontbreekt inzicht in rechten en netto-inkomen. Bij deze ervaringen valt het op dat meestal pas in conflictsituaties boven water komt dat mensen de inhoud van het contract niet goed hebben begrepen.²²² Mensen voelen niet altijd de ruimte om actief vragen te stellen over hun contract bij de werkgever, mede vanwege de ervaren hiërarchie en afhankelijkheid. Sommige mensen geven ook aan simpelweg minder aandacht of mentale ruimte voor het thema te hebben, tot het moment dat er iets misgaat en de noodzaak er is.

Organisaties als de FNV, FairWork, SNCU en stichting ROMPRO hebben materiaal ontwikkeld over werknemersrechten in verschillende talen en vormen (zoals video). Voor de toegankelijkheid is het van belang dat deze informatie niet alleen online (bijvoorbeeld door middel van een gedeeld digitaal platform, zoals aangeraden in het rapport '*Facilitating international labor migration via a digital platform*' van het *Charity Entrepreneurship*) maar ook fysiek toegankelijk is voor mensen die minder digitaal vaardig zijn of meer persoonlijke duiding nodig hebben.²²³

²¹⁹ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf>

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²²⁰ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²²¹ Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO). (2024). *Uitbuiting door malafide uitzendbureaus*. <https://www.somo.nl/nl/uitbuiting-door-malafide-uitzendbureaus/>

²²² Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf>

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²²³ Murar, F. (2024). *Facilitating international labor migration via a digital platform*" van het *Charity Entrepreneurship*: <https://forum.effectivealtruism.org/posts/kbu4BsQFgdm8CNpa3/facilitating-international-labor-migration-via-a-digital>

- **Aandachtspunten voor het toegankelijk maken van informatie**

Uit onderzoek zien we dat informatie beter landt als mensen het belang ervan inzien en de informatie direct toe kunnen passen op hun eigen levenssituatie.²²⁴ Daarbij worden in onderzoek een aantal aandachtspunten genoemd voor het toegankelijker maken van informatie:

- Het Aanjaagteam pleitte in een eerder advies voor één centraal (digitaal) informatiepunt waar arbeidsmigranten terecht kunnen voor betrouwbare informatie over werk, wonen, zorg en rechten. Hierbij moet informatie laagdrempelig en goed vindbaar zijn en beschikbaar zijn in meerdere talen. Naar aanleiding van dit advies is het Centraal Informatiepunt: www.workinginnl.nl gebouwd, waar arbeidsmigranten in de eigen taal informatie kunnen vinden en contact kunnen opnemen met stichting FairWork als zij meer informatie of ondersteuning nodig hebben. Het zou interessant zijn om voor toekomstig onderzoek de impact van dit centrale informatiepunt te meten vanuit het perspectief van arbeidsmigranten zelf.
- Maak bij informatievoorziening gebruik van al bestaande contactmomenten tussen burgers en organisaties, bijvoorbeeld tijdens het verkrijgen van een bsn. De FNV heeft al eerder voorgesteld aan RNI-uitgiftepunten om aanwezig te zijn bij de bsn-afgifte en zo informatie te delen over werknemersrechten.²²⁵
- Door herkenbare situaties te beschrijven komt de informatie beter binnen dan wanneer de informatie puntsgewijs wordt opgesomd. En wanneer de ‘storyteller’ zelf ervaring heeft met een situatie, heeft dit een positieve invloed op de manier waarop arbeidsmigranten de informatie in zich opnemen.²²⁶

- **Specifieke aandachtspunten bij niet-EU-arbeidsmigranten**

In de basis ervaren niet-EU-arbeidsmigranten de toegang tot informatie op soortgelijke manieren als EU-arbeidsmigranten: afhankelijkheid van de werkgever of uitzender en de taligheid van informatie vormen obstakels.²²⁷ Er zijn echter aanvullende kwetsbaarheden en aandachtspunten die voor deze specifieke groep gelden.²²⁸ Door hun complexe juridische positie is het moeilijker om betrouwbare informatie over hun rechtspositie te vinden. Daar komt bij dat niet-EU-arbeidsmigranten die via een detacheerconstructie in Nederland zijn afhankelijk zijn van een buitenlandse werkgever, wat het moeilijker kan maken om toegang te krijgen tot informatiekanalen in Nederland.

Werk en participatie

In deze paragraaf geven we de belangrijkste inzichten weer gerelateerd aan de participatie van arbeidsmigranten in de Nederlandse samenleving. Voor mensen die als arbeidsmigrant in Nederland zijn, vormt betaald werk de belangrijkste vorm van participatie. Overkoepelend valt op dat participatie in andere vormen, zoals de toegang tot vrijetijdsactiviteiten of het opdoen van sociale contacten, nog weinig plaatsvindt buiten de werkcontext, terwijl er wel arbeidsmigranten zijn die aangeven hier behoefte aan te hebben.

- **De aard van het werk dat arbeidsmigranten doen wordt gekenmerkt door instabiliteit, verhoogde risico's en fysieke inspanningen**

Het werk dat de meeste arbeidsmigranten doen die niet via de Kennis & Talent- of andere specifieke regelingen naar Nederland komen, wordt gekenmerkt door tijdelijke contracten, onzekere uren en een hoge vervangbaarheid. Van de 228.990 arbeidsmigranten in een kwetsbare positie werkt ruim 88 procent met een flexibel contract; 57 procent als uitzendkracht. In onderzoek van het Risbo wordt omschreven dat zij zich onderaan de arbeidsmarkt bevinden en ‘als “outsider” vaak gevaarlijker werk toebedeeld’ krijgen.²²⁹ Ook in onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid wordt

²²⁴ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²²⁵ idem

²²⁶ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²²⁷ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²²⁸ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

²²⁹ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

benadrukt dat arbeidsmigranten vaak in risicovolle sectoren aan het werk zijn, en daarmee meer risico lopen op arbeidsongevallen.²³⁰

Ook in ervaringsverhalen van arbeidsmigranten²³¹ komt naar voren dat het werk als fysiek zwaar wordt ervaren en dat zij in sommige gevallen aangeven extra gezondheidsrisico's te ervaren (bijvoorbeeld bij het werken bij lage temperaturen in een koelcel). Ook de flexibele werkuren worden in ervaringsverhalen als zwaar genoemd. Sommige mensen geven aan dat ze bij aankomst minder uren kunnen werken dan verwacht en wel huur moeten blijven doorbetalen voor de locatie waar zij wonen, wat hen financieel in de problemen brengt. Anderen noemen dat zij op heel korte termijn opgeroepen kunnen worden en het lastig is om vrij te nemen, waardoor werk hun agenda bepaalt en het moeilijker is om tijd voor het privéleven in te plannen.

- **Er is beperkt sprake van doorstroom naar ander, beter passend werk**

In onderzoek van het Risbo geeft circa 28 procent van de onderzochte arbeidsmigranten aan hoger onderwijs te hebben afgerond. Desondanks is er sprake van een sterke concentratie van arbeidsmigranten in laagbetaalde sectoren.²³² In het onderzoeksrapport signaleren de onderzoekers 'opwaartse mobiliteit' bij arbeidsmigranten die langer in Nederland zijn. Het rapport laat zien dat EU-arbeidsmigranten die *langer dan vijf jaar in Nederland verblijven* vaak een *betere positie op de arbeidsmarkt hebben* dan mensen die korter in Nederland zijn. Concreet wordt geconstateerd dat zij vaker rechtstreeks bij werkgevers werken in plaats van via uitzendbureaus en dat zij vaker een vast contract hebben in plaats van een tijdelijk of flexibel contract. Dit is een positieve bevinding, maar deze wordt ook op verschillende manieren genuanceerd. Zo blijkt dat niet iedereen doorgroeit: ongeveer een derde van de EU-arbeidsmigranten die langer dan vijf jaar in Nederland is werkt nog wel met een flexibel of tijdelijk contract. Ook merken de onderzoekers op dat de opwaartse mobiliteit niet automatisch samengaat met een hogere tevredenheid van het werk. Tot slot wordt ook het effect van de *survivors bias* genoemd: mensen die langer in Nederland wonen verschijnen vaker in de dataset, maar dat kan deels komen omdat arbeidsmigranten die minder succesvol zijn gebleken in het doorgroeien of behouden van werk weer zijn vertrokken.

Uit kwalitatieve ervaringen die arbeidsmigranten delen, blijkt dat zij verschillende obstakels ervaren bij het overstappen naar ander werk, zoals de angst om huisvesting te verliezen (wanneer deze gekoppeld is aan het huidige werk) en beperkte kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt, mogelijke ontwikkelpaden en beschikbare ondersteuning om (beter passend) werk te vinden.²³³

- **De werkcontext van arbeidsmigranten werkt belemmerend voor het opdoen van sociale contacten**

In kwalitatief onderzoek geven deelnemende arbeidsmigranten aan dat zij graag een groter sociaal netwerk zouden willen opbouwen, maar dat de omgeving waarin zij zich dagelijks bevinden deze ontmoetingen niet faciliteert.²³⁴ In de dagelijkse routine lijken mensen niet tot weinig in contact te komen met mensen die al langer in Nederland wonen. Sociale contacten beperken zich vooral tot mensen binnen dezelfde nationaliteit of taal, collega's en mensen die in dezelfde huisvestingslocatie wonen.²³⁵ Obstakels die door mensen genoemd worden om hun sociale netwerken te vergroten zijn de fysieke vermoeidheid na werk, wat het moeilijker maakt om nog te investeren in sociale contacten. En de manier

²³⁰ Onderzoeksraad voor Veiligheid. (2025). *Veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland*. <https://onderzoeksraad.nl/wp-content/uploads/2025/09/veiligheid-arbeidsmigranten-2.pdf>

²³¹ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenska, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²³² Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²³³ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenska, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²³⁴ Ibid.

²³⁵ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

waarop het werk is ingericht: in sommige werkplekken krijgen mensen extra betaald wanneer zij sneller werken, hierbij 'loont' het financieel dus niet om een langere pauze te houden of een praatje te maken.²³⁶

- **Behoeftte aan meer toegang tot vrijetijdsactiviteiten**

Vrijetijdsactiviteiten kunnen een belangrijke rol spelen in het ontmoeten van mensen met een gelijke interesse en voor het mentale en fysieke welzijn. Een specifiek obstakel waar arbeidsmigranten tegenaanlopen is dat het vrijetijdsaanbod in gemeenten niet altijd toegankelijk is door beperkte aansluiting op hun werktijden en behoeften. Activiteiten zijn niet altijd taalinclusief en vragen vaak het aangaan van een langdurige verplichting (zoals een lidmaatschap van de voetbalclub). Dit werpt drempels op voor mensen die maar voor een kortere tijd in Nederland verblijven. Daarbij geven arbeidsmigranten ook aan dat zij niet altijd op de hoogte zijn van de mogelijkheden binnen een gemeente. Zij zouden graag meer ondersteuning ontvangen bij het oriënteren op het leven binnen de gemeente en het aanbod van participatie breder dan alleen werk.²³⁷

- **Specifieke aandachtspunten bij niet-EU-arbeidsmigranten**

Ervaringen van niet-EU-arbeidsmigranten komen grotendeels overeen met de ervaringen die hierboven geschetst zijn, behalve dat zij een nog grotere afhankelijkheidsrelatie ervaren met de werkgever omdat hun verblijfsrecht gekoppeld is aan hun werkcontract. Dit maakt dat zij minder autonomie ervaren, mogelijk nog minder geneigd zijn om misstanden aan te kaarten omdat zij een zwakkere onderhandelingspositie hebben dan EU-arbeidsmigranten met vrij verkeer en minder vrijheid ervaren om over te stappen naar ander of beter passend werk.²³⁸ De Adviesraad Migratie benadrukt dat deze omstandigheden leiden tot verhoogde risico's op uitbuiting of onderbetaling bij deze groep.²³⁹

Opvang en huisvesting

Het overkoepelende punt dat in veel literatuur over de ervaringen van arbeidsmigranten terugkomt is de koppeling tussen werk en huisvesting. Hoewel de Wet Goed Verhuurderschap erop toeziet dat de huur- en arbeidsovereenkomst van arbeidsmigranten los staan van elkaar, blijkt dit in de praktijk nog niet altijd het geval te zijn. Dit heeft verschillende gevolgen voor de ervaringen van arbeidsmigranten.

- **De koppeling tussen huisvesting en werk vormt een obstakel voor ervaren stabiliteit en doorontwikkeling**

Uit onderzoek van het Aanjaagteam²⁴⁰ blijkt dat arbeidsmigranten *misstanden op het werk niet altijd durven te melden*. Een van de redenen die hiervoor genoemd wordt is de angst om hun huisvesting te verliezen en dakloos te raken. Deze angst is niet irreëel. Uit literatuur van SOMO en het Aanjaagteam²⁴¹ blijkt dat *de beëindiging van het arbeidscontract vaak directe gevolgen heeft voor de woonruimte*. Arbeidsmigranten zijn oververtegenwoordigd onder mensen die dakloos zijn, mede door deze structurele koppeling. Uit cijfers blijkt dat 60 procent van de daklozen in Nederland bestaat uit arbeidsmigranten.²⁴²

Uit onderzoek van OpenEmbassy blijkt daarnaast dat de ervaren koppeling van huisvesting en werk ook een obstakel vormt voor doorstroom en doorontwikkeling naar ander werk.²⁴³ Arbeidsmigranten die graag werk zouden willen vinden

²³⁶ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²³⁷ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²³⁸ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²³⁹ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

²⁴⁰ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁴¹ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁴² Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO). (2024). *Uitbuiting door malafide uitzendbureaus*. <https://www.somo.nl/nl/uitbuiting-door-malafide-uitzendbureaus/>

²⁴³ De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

dat beter past bij hun expertise of betere voorwaarden biedt, twijfelen omdat ze niet hun huisvesting willen verliezen. Er zijn ook voorbeelden van arbeidsmigranten die graag direct in dienst zouden willen treden bij de werkgever (in plaats van via het uitzendbureau) om zo onder betere arbeidsvoorwaarden door te kunnen groeien, maar dit niet doen uit angst om hun huisvesting te verliezen.

- **Arbeidsmigranten hebben behoefte aan meer informatie over en toegang tot de reguliere woningmarkt**

Voor arbeidsmigranten die graag langer in Nederland zouden willen blijven en een toekomstperspectief voor zichzelf in Nederland zien, vormt huisvesting ook een belangrijk onderwerp. Het Aanjaagteam²⁴⁴ merkt op dat beleid gericht op arbeidsmigranten vaak uitgaat van tijdelijke aanwezigheid, terwijl steeds meer arbeidsmigranten langdurig blijven en gezinnen vormen. Arbeidsmigranten in Noordwijk noemen de afhankelijkheid tussen huisvesting en werk als grootste obstakel voor het opbouwen van een leven in Nederland en geven aan het gevoel te hebben ‘vast te zitten’. Het vinden van een eigen woning wordt door hen gezien als essentiële stap om plannen te kunnen maken voor hun leven, maar het is moeilijk (en niet altijd financieel haalbaar) om een woning te vinden die losstaat van werk.²⁴⁵ Het Aanjaagteam doet de aanbeveling dat arbeidsmigranten structureel meegenomen moeten worden in de (regionale) huisvestingsopgave, waarbij huisvesting van arbeidsmigranten niet meer als tijdelijk of incidenteel gezien wordt maar als structureel onderdeel van de woningmarkt.²⁴⁶

Arbeidsmigranten zelf geven aan dat zij zich bewust zijn van de woningnood die geldt voor alle inwoners van Nederland, maar dat zij wel graag meer informatie en ondersteuning zouden ontvangen van de gemeente als het gaat om het vinden van een eigen woning, hoe de woningmarkt werkt en wat hun mogelijkheden zijn. Dit is een van de informatiebehoeften die het sterkst naar voren komt bij arbeidsmigranten met langetermijnperspectief in Nederland.²⁴⁷ Een belangrijk aandachtspunt voor arbeidsmigranten die langer in Nederland zijn of willen blijven, is de hereniging met hun kinderen. Veel arbeidsmigranten werken in Nederland om hun gezin elders te ondersteunen en te sparen voor de toekomst. Voor ouders die zich graag met hun kinderen willen herenigen en EU-arbeidsmigrant zijn, vormt huisvesting een belangrijk obstakel om dit in Nederland te kunnen doen. Dit omdat de voorwaarde hiervoor is dat zij eerst hun woonsituatie veranderen en zelfstandig kunnen wonen. Voor velen is dit ook mentaal zwaar: ze zijn gescheiden van hun kinderen om economische redenen, zonder dat er zicht is op een hereniging.²⁴⁸

- **Er zijn veel signalen van misstanden in woonlocaties, arbeidsmigranten voelen zich niet altijd veilig om dit te rapporteren, mede omdat zij afhankelijk zijn van hun werk**

Uit onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid blijkt dat de helft van de arbeidsmigranten huisvesting als een probleem ervaart. Er zijn meldingen van overbewoning, gedeelde matrassen, gebrek aan verwarming en ervaren sociale onveiligheid.²⁴⁹ Ook het Aanjaagteam constateert dat de kwaliteit van huisvesting sterk varieert en er in sommige gevallen sprake is van overbewoning, slechte woonomstandigheden en onduidelijke of oneerlijke huurconstructies. Ook geven zij aan dat er niet altijd voldoende (capaciteit voor) toezicht is vanuit de gemeente.²⁵⁰

Mensen geven aan zich veiliger en meer ‘thuis’ te voelen naarmate zij meer beschikking hebben over privévoorzieningen of deze met een beperkt aantal mensen delen, zoals een badkamer, keuken en wasruimte. Op grotere locaties blijkt dat

²⁴⁴ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁴⁵ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf>

²⁴⁶ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁴⁷ OpenEmbassy, Noordwijk, Hollands Kroon OpenEmbassy. (2024, September). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon* [Rapport]. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²⁴⁸ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²⁴⁹ Onderzoeksraad voor Veiligheid. (2025). *Veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland*. <https://onderzoeksraad.nl/wp-content/uploads/2025/09/veiligheid-arbeidsmigranten-2.pdf>

²⁵⁰ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

wooncoördinatoren en de manier waarop zij hun rol invullen (heel controlerend en directief of juist samenwerkend, open) heel bepalend zijn voor de manier waarop mensen hun huisvesting ervaren.²⁵¹

- **Specifieke aandachtspunten bij niet-EU-arbeidsmigranten**

Het rapport van het Risbo waarin de positie van niet-EU-arbeidsmigranten (derdelanders) die via een detacheerconstructie naar Nederland komen wordt vergeleken met EU-arbeidsmigranten, laat zien dat niet-EU-arbeidsmigranten vaker afhankelijk zijn van huisvesting geregeld door de werkgever dan EU-arbeidsmigranten en dat zij minder vaak een zelfstandige woonruimte hebben.²⁵² Ook de Adviesraad Migratie benadrukt dat deze groep arbeidsmigranten nog vaker in tijdelijke, collectieve woonvormen verblijft en hun kwetsbaarheid groter is omdat zij minder mogelijkheden hebben om zelfstandig huisvesting te zoeken.²⁵³ Verlies van werk heeft voor deze groep een nog groter effect op hun woonzekerheid, omdat zij in tegenstelling tot EU-arbeidsmigranten geen recht hebben om legaal in Nederland te verblijven wanneer hun arbeidscontract afloopt.²⁵⁴

Onderwijs, taal en integratie

Arbeidsmigranten hoeven niet in te burgeren als zij naar Nederland komen. Anders dan bij asielmigranten zijn werkplekken waar met arbeidsmigranten gewerkt wordt vaak zo ingericht dat de Nederlandse taal niet nodig is om aan de slag te gaan. Er wordt bijvoorbeeld gebruikgemaakt van tolken op de werkvloer en het gebruik van vertaalde instructies en pictogrammen. Wanneer dit niet het geval is, signaleert de Onderzoeksraad voor Veiligheid een duidelijke samenhang tussen taalbarrières en verhoogde veiligheidsrisico's. Als instructies en veiligheidsprotocollen uitsluitend Nederlandstalig zijn, blijven arbeidsmigranten afhankelijk van informele vertaling of collega's.²⁵⁵

Onder arbeidsmigranten die graag langer in Nederland zouden willen wonen en werken of zich zelfs permanent in Nederland zouden willen vestigen, zien we ondanks de afwezigheid van een inburgeringsplicht, wel de behoeften om de taal te leren of meer ondersteuning te ontvangen bij integratie. In het rapport van het Aanjaagteam wordt genoemd dat arbeidsmigranten zich 'regelmatig behandeld voelen als een tweederangsburger' omdat zij obstakels ervaren om volwaardig mee te kunnen doen in de maatschappij.²⁵⁶ Een deel van de arbeidsmigranten geeft aan dat zij graag meer ondersteuning zouden krijgen bij het integreren in de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld door toegang te krijgen tot inburgeringstrajecten, taalcursussen en sociale activiteiten gericht op netwerkbouw.

- **De behoefte om de taal te leren hangt samen met het verblijfsperspectief van de arbeidsmigrant**

Bij mensen met verschillende perspectieven is er zowel behoefte aan mogelijkheden om de Nederlandse taal te leren als mogelijkheden om de Engelse taal te leren.²⁵⁷ De voorkeur hangt af van welk doel het dient. Uit onderzoek in Hollands Kroon blijkt dat arbeidsmigranten die de Nederlandse taal willen leren vooral gemotiveerd worden door het besef dat de taal een instrument is om succesvoller te zijn in bijvoorbeeld het vinden van een huis en in contact met organisaties en (zorg)professionals. Enkele mensen geven ook aan graag Engels te leren, met als belangrijkste reden dat dit perspectief zou bieden op een betere baan of doorgroeien op de werkvloer. Daarnaast is het een vaardigheid die ook buiten Nederland kan worden ingezet. Het verblijfsperspectief speelt daarbij ook een rol: mensen die langer in Nederland willen blijven, hebben meer behoefte aan het leren van de taal dan mensen met een kort spaardoel.

²⁵¹ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²⁵² Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²⁵³ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

²⁵⁴ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²⁵⁵ Onderzoeksraad voor Veiligheid. (2025). *Veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland*. <https://onderzoeksraad.nl/wp-content/uploads/2025/09/veiligheid-arbeidsmigranten-2.pdf>

²⁵⁶ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁵⁷ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf>

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

- **Arbeidsmigranten die de Nederlandse taal willen leren, hebben moeilijk toegang tot regulier taalonderwijs en informeel taalcontact**

Het Aanjaagteam stelt dat arbeidsmigratie in het dominante beleidsframe als tijdelijk fenomeen wordt beschouwd, wat ertoe leidt dat onderwijs- en integratievoorzieningen voor mensen die wel langer of permanent blijven onderontwikkeld zijn.²⁵⁸ In sommige gevallen worden er door de uitzender Nederlandse taallessen georganiseerd, of biedt de gemeente (gratis) taallessen in avonden aan. Arbeidsmigranten zelf geven aan dat hun wisselende diensten en de vermoeidheid als gevolg van hun vaak fysieke werk het moeilijk maken om taallessen te volgen. Ook blijkt dat zij niet altijd op de hoogte zijn van het bestaande aanbod via de gemeente dat bijvoorbeeld in bibliotheken georganiseerd wordt en dat informatie over dit aanbod hen nog niet bereikt.²⁵⁹

Een ander obstakel dat vanuit de ervaringen van arbeidsmigranten zelf genoemd wordt, is het gebrek aan taalcontact: 'de mogelijkheid om behalve in een formele setting de taal te leren, ook informeel de taal te kunnen oefenen in de praktijk'.²⁶⁰ Noch binnen de werkcontext noch binnen de woonlocaties is het noodzakelijk om Nederlands te spreken. Arbeidsmigranten vinden weinig aansluiting bij de lokale context en geven aan dat het lastig is contact te leggen met mensen die al langer in Nederland wonen. Als een gevolg hebben zij weinig mogelijkheden om het Nederlands in de praktijk te gebruiken. Er is behoefte aan meer contact en het slaan van bruggen met de lokale bevolking, vooral bij arbeidsmigranten met een langer verblijfsperspectief.

- **Specifieke aandachtspunten bij niet-EU-arbeidsmigranten**

De Adviesraad Migratie signaleert dat gedetacheerde niet-EU arbeidsmigranten vaker een tijdelijk verblijfsperspectief hebben in Nederland, waardoor de binding met Nederland beperkter zou kunnen zijn en het investeren in integratie of het leren van de taal mogelijk minder voor de hand liggend is; hun verblijfsrecht is immers niet primair in Nederland verankerd maar in een ander EU-land.²⁶¹ Daarbij komt dat, zoals omschreven door het Risbo, de primaire focus van deze mensen vaker ligt op het behoud van werk, omdat hier zoveel van afhangt. Dit kan ertoe leiden dat zij minder (mentale) ruimte voelen om te investeren in taal of integratie.²⁶²

Zorg

Arbeidsmigranten die in Nederland wonen vinden niet altijd hun weg naar passende zorg; zij blijken daarbij erg afhankelijk van de werkgever of het uitzendbureau, informele contacten of zorg in het thuisland. Over de toegang tot zorg komen de volgende inzichten naar voren.

- **Afhankelijkheid van de werkgever of het uitzendbureau bij toegang tot zorg**

Uit de literatuur blijkt dat arbeidsmigranten die in Nederland zijn vaak afhankelijk zijn van de werkgever of het uitzendbureau voor hun toegang tot passende zorg. Het is in veel gevallen de werkgever die de zorgverzekering afsluit en de verzekering vervalt bij baanverlies, waardoor de toegang tot zorg afhankelijk wordt van het behouden van het werk.²⁶³ Aanvullende kwalitatieve inzichten²⁶⁴ laten zien dat welwillende uitzenders soms als intermediair optreden om werknemers

²⁵⁸ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁵⁹ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²⁶⁰ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²⁶¹ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

²⁶² Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit.

²⁶³ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁶⁴ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

wegwijs te maken in het zorgsysteem: zij regelen vertalers of gaan mee naar afspraken. Hoewel dit de toegang vergroot, versterkt het ook de afhankelijkheid en de ongelijke machtsverhouding, waarbij de werkgever direct toegang heeft tot gevoelige informatie over de gezondheid van de werknemer. Er zijn signalen van arbeidsmigranten die aangeven zich niet ziek te kunnen of durven melden, omdat zij druk vanuit de werkgever ervaren om door te blijven werken en zij hun werk niet willen verliezen.

In de literatuur zijn verschillende aanbevelingen te vinden die erop gericht zijn om de toegang tot zorg minder afhankelijk te maken van de werkgever. Bijvoorbeeld door een 'overbruggingsperiode' in te stellen waardoor een werknemer niet direct onverzekerd is wanneer een contract afloopt, door het digitaal toegankelijk maken van de verzekeringspolis in verschillende talen voor arbeidsmigranten die (nog) geen DigiD hebben en door het maken van afspraken met huisartsen die in de buurt van huisvestingslocatie voor arbeidsmigranten wonen om de toegang te vergroten.²⁶⁵

- **Arbeidsmigranten hebben behoefte aan betere toegang tot en kennis over het Nederlandse zorgsysteem**

Het Nederlandse zorgsysteem verschilt in veel gevallen van het zorgsysteem in het land van herkomst. Het is voor mensen niet altijd duidelijk waarom zij zorgpremie afdragen en waar dit precies heen gaat, of dat zij het recht hebben om naar een huisarts te gaan.²⁶⁶ Er zijn voorbeelden van arbeidsmigranten bij wie wel zorgpremie wordt ingehouden maar voor wie niet duidelijk is dat zij daarom toegang hebben tot verzekerde zorg. Er zijn ook gevallen waarin arbeidsmigranten opgelicht worden door de werkgever die wel premie inhoudt op het loon, maar mensen niet verzekert.²⁶⁷

Het rapport van de Onderzoeksraad voor Veiligheid beschrijft dat arbeidsmigranten na een ongeval extra tegenslag ervaren omdat zij passende zorg of inkomensondersteuning niet weten te vinden.²⁶⁸ Onvoldoende kennis van en toegang tot het systeem vergroot hiermee de impact van het letsel. Ook preventieve zorg is niet vanzelfsprekend toegankelijk voor mensen die als arbeidsmigrant in Nederland zijn. Arbeidsmigranten weten veelal niet hoe zij preventief bedrijfsgezondheidszorg kunnen krijgen. Uitzendbureaus richten arbozorg marginaal in, waarbij de focus sterker ligt op verzuimregistratie dan op preventie.²⁶⁹

Vanwege de beperkte toegang vertrouwen veel mensen nog steeds op medische hulp in hun thuisland. Zij halen daar medicijnen op of laten zich daar onderzoeken. Het komt ook voor dat mensen pijnklachten lange tijd negeren voor zij hulp zoeken, omdat zij niet goed weten waar te beginnen.²⁷⁰ Een behoefte die naar voren komt, is kennis over het Nederlandse zorgsysteem die gedeeld wordt in de eigen taal, waarbij ook aandacht is voor culturele duiding van verschillen met het zorgsysteem in het land van herkomst. Ook zouden ze graag webwijs gemaakt worden in het Nederlandse zorgsysteem.

- **Specifieke aandachtspunten bij niet-EU-arbeidsmigranten**

De Adviesraad stelt dat er bij detachering onduidelijkheid kan ontstaan over welk sociaal zekerheidsstelsel van toepassing is. De combinatie van arbeid die grenzen overschrijdt en complexe regelgeving maakt dat niet-EU-arbeidsmigranten

²⁶⁵ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁶⁶ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

²⁶⁷ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁶⁸ Onderzoeksraad voor Veiligheid. (2025). *Veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland*. <https://onderzoeksraad.nl/wp-content/uploads/2025/09/veiligheid-arbeidsmigranten-2.pdf>

²⁶⁹ Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. RISBO/Erasmus Universiteit

²⁷⁰ Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2025/04/Rapportage-Arbeidsmigranten-Noordwijk-OpenEmbassy.pdf> en

De Vries, J., Bilenka, A., Attar, J., Kozak, T., Popova, A., Hemels, H., & Lafay, S. (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/09/Een-langetermijnperspectief-voor-EU-arbeidsmigranten-in-de-gemeente-Hollands-Kroon.pdf>

die gedetacheerd in Nederland werken extra kwetsbaar kunnen zijn.²⁷¹ Verder worden er soortgelijke obstakels genoemd als bij EU-arbeidsmigranten zoals de taalbarrière en onbekendheid met het Nederlandse zorgstelsel.²⁷²

²⁷¹ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving.*

²⁷² Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P. & Weltevrede, A. M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland.* RISBO/Erasmus Universiteit

5. Conclusie

Conclusie

Het doel van deze literatuurstudie was om in kaart te brengen hoe de levensgebeurtenis 'Ik ben nieuw in Nederland' eruit ziet voor verschillende groepen nieuwkomers. De migratiestromen naar Nederland bestaan uit een diverse groep nieuwkomers. Over bepaalde groepen nieuwkomers, zoals van mensen die gevlucht zijn, is al veel bekend over de stappen die zij doorlopen in hun eerste jaren in Nederland. Dat komt onder andere door de Wi2021 die in januari 2022 inging, deze wet heeft voor veel veranderingen in het inburgeringsbeleid gezorgd en die zijn de afgelopen jaren gemonitord. Ook de ervaringen van deze groep zijn de afgelopen jaren redelijk goed in kaart gebracht. In dit rapport geven we inzicht in de ervaringen tot nu toe met de Wi2021 en bespreken we ook de dienstverlening waar asielstatushouders en gezins- en overige migranten mee in aanraking komen buiten de Wi2021 om. In 2022 was een piek van Oekraïense ont-heemden die hun toevlucht zochten in Nederland. Ook zij komen aan bod in dit rapport. Jaarlijks bestaat een aanzienlijk deel van alle migranten die in Nederland aankomen uit arbeidsmigranten vanuit de EU. Dat is dan ook de tweede groep die we in deze studie nader hebben onderzocht. Met alle typen nieuwkomers kunnen bovendien gezinsmigranten meekomen, zowel bij asielmigranten als bij arbeidsmigranten. Andere groepen blijven juist onderbelicht. Zo is de groep arbeidsmigranten van buiten de EU, die niet via de kennis- en talentregeling naar Nederland komt, de afgelopen jaren gegroeid. Van deze groep weten we dat ze vaak een preciaire positie hebben in Nederland, maar er is nog minder bekend over hun ervaringen. Wat er wel bekend is, hebben we in dit rapport in kaart gebracht.

Nieuwkomers in Nederland krijgen niet alleen te maken met de dienstverlening van allerlei (semi-)publieke instanties en de wettelijke kaders waarbinnen zijn handelen. Ook de maatschappelijke en politieke context heeft invloed op de ervaringen van nieuwkomers in Nederland. De afgelopen jaren was er veel aandacht voor asielzoekers en statushouders. De overbelasting van de asielopvang, met name in Ter Apel was onderwerp van politieke en maatschappelijke discussies. Ook waren er onder kabinet Schoof verschillende plannen en maatregelen gericht op de asielketen. Een van die maatregelen betrof het bezuinigen op subsidies voor VWN, wat ervoor zorgt dat zij vanaf 2026 minder op opvanglocaties aanwezig zijn en veel van hun ondersteuning aan asielzoekers en statushouders wegvalt. Hoe dat de ervaringen van asielzoekers en statushouders beïnvloedt, is nog niet bekend. Bovendien gaat in juni 2026 het Europese asiel- en migratiepact in (zie ook par. 2.2). Ook dit pact zal van invloed zijn op hoe de dienstverlening van verschillende instanties wordt ingericht en daarmee ook de klantreis van vooral asielmigranten in Nederland. In dit rapport richten we ons met name op de periode 2019-2025, daarmee geven we inzicht in hoe de eerste jaren van nieuwkomers in Nederland er in deze periode uitzag en hoe zij dat zelf hebben ervaren. Het is daarmee een basis die gebruikt kan worden voor de komende periode. In paragraaf 5.1 reflecteren we op onze bevindingen. In paragraaf 5.2 doen we suggesties voor verbeteringen en geven we aan waar kennishiaten zitten en wat dus relevant is voor vervolgonderzoek.

Reflectie op de bevindingen

Ervaringen van nieuwkomers

Samenvattend zien we de volgende patronen wanneer we de ervaringen van verschillende groepen nieuwkomers analyseren vanuit bestaande literatuur.

De ervaringen van mensen die als asielmigrant naar Nederland komen verschuiven naarmate zij langer in Nederland zijn. In de fase van het aanvragen van asiel en het wonen in het azc, worden ervaringen gekenmerkt door een groot gevoel van onzekerheid over de toekomst, zorgen om familie, lange wachttijden en niet echt kunnen beginnen met het opbouwen van een leven in Nederland, terwijl mensen waarvoor dit mogelijk is wel de behoefte hebben om zo snel mogelijk mee te doen in de samenleving. Bij mensen die een status hebben gekregen en inburgeren zien we wisselende ervaringen. Uit kwantitatief onderzoek blijkt dat inburgeraars in grote mate tevreden zijn over de inburgering. Kwalitatief onderzoek laat gemengde ervaringen zien, waarbij ook gevoelens van overbelasting naar voren komen die samenhangen met het combineren van veel verantwoordelijkheden in de inburgeringsfase: de taal leren, werken en andere verplichtingen zoals de zorg voor een gezin. Gezins- en overige migranten nemen binnen de inburgering een unieke positie in omdat zij minder begeleiding ontvangen en verantwoordelijk zijn voor het inkopen van hun eigen taalaanbod (zie ook par. 2.2). Over het algemeen gezien zijn gezins- en overige migranten minder tevreden over de inburgering en komen zij ook unieke obstakels tegen ten opzichte van andere inburgeraars, zo werken zij bijvoorbeeld vaker en voelt inburgeren voor hen vaker als een "onderbreking" van hun leven en is het niet altijd makkelijk om passend en betaalbaar taalaanbod te vinden.

Bij mensen die als arbeidsmigrant naar Nederland komen, komt de afhankelijkheid van het uitzendbureau of de werkgever het sterkst naar voren in de ervaringen. Deze afhankelijkheid beïnvloedt alle leefgebieden die in dit onderzoek zijn

meegenomen, zoals de verbinding tussen werk en huisvesting en de afhankelijkheid van de werkgever voor toegang tot informatie of tot het zorgsysteem. Deze kwetsbaarheden worden nog sterker ervaren door niet-EU arbeidsmigranten die via een detacheerconstructie naar Nederland komen, omdat zij afhankelijk zijn van een buitenlandse werkgever die minder geworteld is in de Nederlandse context en omdat hun verblijfsrecht, in tegenstelling tot EU-arbeidsmigranten, direct gekoppeld is aan hun arbeidscontract. Hoewel arbeidsmigranten niet hoeven in te burgeren, zien we met name bij EU-arbeidsmigranten die langer in Nederland zouden willen blijven wel een behoefte om deel te kunnen nemen aan taallessen en andere activiteiten die gericht zijn om integratie in de lokale context.

Overeenkomsten en verschillen in de ervaringen van nieuwkomers

Als we uitgezoomd kijken naar de verschillende ervaringen van groepen nieuwkomers in Nederland en overeenkomsten en verschillen hierin identificeren, vallen ons de volgende dingen op.

Overkoepelend zien we dat behoeften die nieuwkomers hebben voor het opbouwen van hun leven in Nederland grotendeels overeenkomen. Mensen hebben behoefte aan meer fundamentele aspecten zoals een gevoel van veiligheid, stabiliteit en informatie over hun rechten. Daarnaast ultiemen mensen die nieuw zijn over het algemeen een behoefte om mee te kunnen doen in de samenleving: mensen willen de taal leren, werken en andere mensen leren kennen. Een voorwaarde die hiervoor naar voren komt is het op orde hebben van bepaalde basisbehoeften, zoals de fundamentele die eerder benoemd zijn, maar ook toegang tot huisvesting en gezondheidszorg. Deze behoefte om mee te doen hangt in het geval van mensen die als arbeidsmigrant in Nederland zijn samen met hun verblijfsperspectief: mensen die een kort spaardoel hebben en het doel van hun verblijf in Nederland hieraan verbinden, hebben minder behoefte aan meedoen in de lokale samenleving dan mensen die hun verblijf niet als minder tijdelijk of permanent ervaren. Hoewel behoeften overeenkomen, zien we dat de toegang tot deze behoeften beïnvloed wordt door de systemen en klantreizen waar mensen mee te maken krijgen. Een goed voorbeeld is de vergelijking tussen mensen uit Oekraïne en mensen die asiel aanvragen, waarbij de eerste groep al maanden naar aankomst in grote getalen aan het werk was, terwijl arbeidsmarktparticipatie onder mensen die bezig zijn met de asielprocedure meer obstakels kent. Een ander voorbeeld is de toegang tot het leren van de taal. Voor asielmigranten die inburgeren vormt het leren van de taal een ingebouwd onderdeel van de stappen die zij in Nederland zetten, terwijl arbeidsmigranten die de taal willen leren minder vanzelfsprekende toegang hebben tot taal-aanbod.

- **Verschillen tussen EU-arbeidsmigranten en niet-EU arbeidsmigranten**

Zoals omschreven bevinden zowel EU-arbeidsmigranten als niet-EU arbeidsmigranten die via een detacheerregeling naar Nederland komen zich in een kwetsbare positie op verschillende leefgebieden, zoals werk, huisvesting en toegang tot voorzieningen. In het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten met de titel “Geen Tweederangsburgers” wordt daarom gesproken over het risico dat EU-arbeidsmigranten als ‘**tweederangsburgers**’ worden behandeld en geven arbeidsmigranten zelf aan dat zij zich tweederangsburger voelen, bijvoorbeeld omdat zij geen toegang hebben tot echte integratie in de lokale samenleving.²⁷³ Voor arbeidsmigranten van buiten de EU die via een detacheerconstructie naar Nederland komen blijkt deze kwetsbaarheid vaak nog groter, omdat hun verblijfsrecht direct gekoppeld is aan hun arbeidsrelatie en zij daardoor nog sterker afhankelijk zijn van werkgevers en intermediairs. De titel van het rapport van de Adviesraad Migratie over specifiek deze groep is sprekend: “Geen Derderangsburgers” en geeft die extra laag kwetsbaarheid in vergelijking met EU-arbeidsmigranten aan.²⁷⁴

- **Op sommige vlakken overeenkomsten tussen mensen uit Oekraïne en EU-arbeidsmigranten**

De motivatie om naar Nederland te komen verschilt en werkt door op de ervaringen van mensen uit Oekraïne die gevlucht zijn en EU-arbeidsmigranten die voor werk naar Nederland komen. Toch zien we kijkend naar de ervaringen en behoeften op sommige vlakken ook overeenkomsten in de manier waarop deze twee groepen stappen zetten in Nederland. Daarbij komt dat binnen de groep mensen uit Oekraïne in Nederland, er zowel mensen zijn die zijn gevlucht als mensen die als arbeidsmigrant naar Nederland zijn gekomen. Overeenkomsten concentreren zich vooral op het leefgebied werk. Omdat mensen die uit Oekraïne vluchten direct toegang hebben tot de arbeidsmarkt, zijn zij in veel gevallen direct aan het werk gegaan. Studies geven aan dat het werk dat mensen hebben gevonden gedeeltelijk overlapt met werk dat ook door EU-arbeidsmigranten gedaan wordt. Een van de redenen hiervoor is dat deze werkgevers en uitzenders al ingesteld zijn op het ontvangen van werknemers die de Nederlandse taal niet spreken, en de werkruimte hierop ingericht is. Beide groepen zijn snel aan het werk na aankomst in Nederland en ervaren daarmee samenhangend extra

²⁷³ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁷⁴ Adviesraad Migratie. (2024). *Geen derderangsburgers: de risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving*.

obstakels om de taal te leren of te landen in de lokale samenleving: zoals fysieke vermoeidheid (taal leren na werk, minder energie om mensen te leren kennen) en beperkte toegang tot passend georganiseerd taalaanbod. Ook de behoefte aan begeleiding bij oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, zowel om beter op de hoogte te zijn van rechten als werknemer als om mogelijke vervolgstappen te zetten naar beter passend werk, zien we bij beide groepen terug.

- **De vergelijking tussen asielmigranten en mensen uit Oekraïne onder de richtlijn tijdelijke bescherming.**

Eerder benoemden we al kort dat mensen uit Oekraïne sneller toegang ervaren tot de arbeidsmarkt dan mensen die asiel aanvragen. Dit lijkt effect te hebben op hun arbeidsmarktparticipatie tijdens hun beginfase in Nederland. Kijkend naar de ervaringen van mensen zelf, dan zien we dat we van beide systemen iets kunnen leren. Zo geven mensen die als asielmigrant in Nederland zijn aan dat zij ook graag de mogelijkheid zouden willen om direct aan het werk te kunnen gaan. Ook ziet een deel van hen de autonomie die mensen uit Oekraïne hebben om hun leven in Nederland in te richten, bijvoorbeeld als het gaat om woonplaats, maar ook de taal leren op eigen initiatief en dit zelf combineren met werk, als iets waar zij ook graag meer van zouden hebben. Tegelijkertijd zien we bij een deel van de mensen uit Oekraïne juist behoefte aan ondersteuning die voor asielmigranten ingebouwd is in de inburgering, zoals maatschappelijke begeleiding, het oriënteren op de Nederlandse arbeidsmarkt en het leren van de taal.²⁷⁵ Voor een herontwerp van systemen zou het interessant zijn om te onderzoeken wat een passende balans zou zijn tussen ruimte voor autonomie en het zelf initiatief nemen en ondersteuning waar nodig.

Welke perspectieven zijn minder vertegenwoordigd?

In dit literatuuronderzoek stonden de ervaringen van nieuwkomers zelf centraal, als ervaringsdeskundigen van de levensgebeurtenis “Ik ben nieuw in Nederland.” Het valt op dat niet van alle groepen nieuwkomers die centraal stonden in dit onderzoek evenveel bekend is over hun ervaringen en perspectieven. We zien vooral aanwezige literatuur over de ervaringen van asielmigranten, mensen uit Oekraïne en EU-arbeidsmigranten. Het perspectief van niet-EU arbeidsmigranten die niet via de Kennis & Talent of andere specifieke regelingen naar Nederland komen, wordt beperkt opgehaald. In deze studie is voor deze groep met name het perspectief meegenomen van niet-EU arbeidsmigranten die via een detachering in een ander EU-land naar Nederland komen. Ook voor de verschillende groepen gezinsmigranten is er minder bekend. Als onderdeel van de evaluatie van de inburgeringswet, wordt het perspectief van gezinsmigranten die inburgeren opgehaald, maar verder weten we nog weinig over de specifieke ervaringen en behoeften van deze groep. Het zou interessant zijn om hier in toekomstig onderzoek meer aandacht aan te besteden (*zie ook 5.2.3 Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek*). Tot slot is het belangrijk te benoemen dat er een structurele onderrepresentatie in onderzoek naar de ervaringen van nieuwkomers van mensen die minder toegang hebben tot onderzoeksmethodieken zoals digitale vragenlijsten. Dat gaat bijvoorbeeld om mensen met (mentale) gezondheidsproblemen, mensen die dakloos zijn geworden of mensen die laaggeletterd zijn.

Verbeteren, vernieuwen en herontwerpen

Een belangrijk doel van het literatuuronderzoek is om vanuit de ervaringen van nieuwkomers zelf, verbetermogelijkheden en kansen voor vernieuwing te identificeren die ervoor kunnen zorgen dat de dienstverlening voor mensen die nieuwkomen beter gaat aansluiten bij hun behoeften en perspectieven. In lijn met de hoofdvraag van deze literatuurstudie, identificeren wij op basis van de literatuur zowel verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen als kansen voor vernieuwing en herontwerp. In dit rapport zijn in *Hoofdstuk 3* en *Hoofdstuk 4* per leefgebied ook al verschillende concrete verbetermogelijkheden en aanbevelingen en aandachtspunten uit de literatuur benoemd die direct vanuit ervaringen van nieuwkomers zelf komen. In de conclusie zullen we ons daarom richten op meer overkoepelende verbetermogelijkheden die wij als onderzoekers identificeren.

Verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen

We hebben een vijftal rode draden van verbetermogelijkheden geïdentificeerd om de dienstverlening aan nieuwkomers *binnen bestaande systemen* beter af te stemmen op hun perspectieven, ervaringen en behoeften.

1. Toegang tot ondersteuning en informatie vergroten

Als rode draad door dit literatuuronderzoek zien we dat ondersteuning of informatie vaak wel beschikbaar is- maar dat nieuwkomers zelf hier niet altijd toegang tot ervaren. Het eerste cluster aan verbetermogelijkheden zit in het vergroten van de toegang tot ondersteuning, zowel in *scope* als in *specifieke toegankelijkheid voor mensen die nieuw zijn*.

²⁷⁵ OpenEmbassy. (2024). *Van Direct Meedoen naar Volwaardig Meedoen*. OpenEmbassy. <https://www.openembassy.nl/wp-content/uploads/2024/03/Van-Direct-Meedoen-naar-Volwaardig-Meedoen.pdf>

Allereerst zien we qua *scope* dat ondersteuning in veel gevallen verbonden is aan specifieke groep nieuwkomers, die hangt ook samen met de manier waarop financiering vaak voor een specifieke groep geormerkt is. Ter illustratie het voorbeeld van mensen uit Oekraïne die graag extra ondersteuning zouden hebben bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt, terwijl er voor asielmigranten al veel instrumenten ontwikkeld zijn om deze oriëntatie te organiseren, zoals de Module Arbeidsmarkt Participatie (MAP) tijdens de inburgering, Meedoenbalies op de azc's (fysieke punten die gericht zijn op ondersteuning bij laagdrempelige toegang tot participatieactiviteiten) en begeleiding vanuit maatschappelijke organisaties. In plaats van nieuwe dingen te organiseren, zou de sleutel om te voldoen aan deze behoeften kunnen liggen in het vergroten van de scope van deze activiteiten, zodat ook andere groepen nieuwkomers hiervan gebruik kunnen maken. Er zijn op lokaal niveau al gemeenten die op deze manier hun dienstverlening evalueren en kijken hoe het efficiënter en breder toegankelijk ingericht kan worden (*zie ook herontwerp-mogelijkheid: Nieuwkomersbeleid*). Het gaat hierbij niet alleen om dienstverlening specifiek voor nieuwkomers breder toegankelijk maken, maar ook om regulier aanbod in de buurt. Zo bleek uit onderzoek in Hollands Kroon dat er op lokaal niveau veel georganiseerd werd in de bibliotheek, zoals vrijetijdsactiviteiten, ondersteuning bij digitale vaardigheden en een taalcafé, maar arbeidsmigranten die in de gemeente woonden niet op de hoogte waren van dit aanbod. Het expliciet onder de aandacht brengen van "regulier" aanbod op lokaal niveau, kan bovendien een manier zijn om gelijkwaardige ontmoetingen tussen mensen die al langer in de gemeente wonen en mensen die nieuw zijn te faciliteren.

Behalve het verbeteren van de toegang tot dienstverlening door na te denken over het vergroten van de scope, kan de toegang ook verbeterd worden door deze passender te maken voor mensen die nieuw in Nederland zijn. In het rapport zien we veel obstakels die te maken hebben met beperkte toegang tot informatie of kennis over rechten en systemen - de oplossingsrichting die in literatuur het sterkst naar voren komt om deze toegang te verbeteren is het inzetten op cultuursensitieve en meertalige communicatie, waarbij niet alleen vertaling maar ook culturele duiding gegeven wordt. Ook het inzetten van sleutelpersonen met vergelijkbare ervaringskennis en het organiseren van informatie niet alleen digitaal maar ook fysiek nabij, zijn oplossingen die genoemd worden.

2. De bepalende rol van contactmomenten en contactpersonen inzetten

Als tweede rode draad in de ervaringen van nieuwkomers met de levensgebeurtenis "Ik ben nieuw in Nederland" zien we de bepalende rol die contactpersonen die mensen onderweg tegenkomen spelen. De manier waarop taaldocenten, maatschappelijk begeleiders, vrijwilligers en contactpersonen vanuit de gemeente hun rol invullen, lijkt bepalend te zijn voor de manier waarop nieuwkomers hun traject in Nederland ervaren. Dat blijkt bijvoorbeeld sterk uit het onderzoek *Perspectief Inburgeraar*, waar ervaringen met begeleiding vanuit de gemeente binnen eenzelfde gemeente kunnen verschillen, afhankelijk van de manier waarop de contactpersoon de rol uitvoert.²⁷⁶ Maar ook voor mensen in de asielprocedure blijkt dat contactmomenten gedurende de stappen die zij in Nederland zetten een grote invloed hebben op hun ervaringen. Zo wordt controlerende, directieve begeleiding waarbij mensen het idee hebben dat er weinig aandacht is voor hun persoonlijke situatie en toekomstdoelen, of begeleiding die veel wisselt van contactpersoon of waar mensen traag reageren, als negatief ervaren. Waar elementen als mensgericht zijn, empathie, aandacht voor de persoonlijke situatie en doelen en gelijkwaardigheid als positieve elementen benoemd worden. Omdat contactpersonen zo'n belangrijke rol hebben, vormt dit een kans om in de uitvoering in te zetten en de lessen vanuit hoe nieuwkomers begeleiding ervaren hier in de praktijk te laten landen.

3. Menswaardige opvang en meedoen vanaf dag 1

Als derde rode draad komt met name bij asielmigranten *wachttijd* als groot knelpunt naar voren. Wanneer nieuwkomers later in hun integratietraject, bijvoorbeeld na afronding van de inburgering, terugkijken op de stappen die zij in Nederland gezet hebben, is een veelgehoorde reflectie: "had ik maar meer kunnen doen in de tijd in het azc."²⁷⁷ De tijd die mensen in het azc besteden voelt voor velen als verloren tijd, die ze graag op een meer waardevolle manier hadden willen inzetten. Er zijn veel ontwikkelingen gaande rondom het faciliteren van een "vroeg start" vanuit het azc, bijvoorbeeld met de afschaf van de 24-wekeneis en de inzet op arbeidstoeleiding vanuit het azc. Ook zijn er verschillende gemeenten die inzetten op toegang tot formele taallessen vanaf dag 1. Dit zijn ontwikkelingen die goed lijken aan te sluiten bij de behoeften van nieuwkomers zelf, zoals opgenomen in deze literatuurstudie.

Een belangrijk aandachtspunt en verbetermogelijkheid ligt in de manier waarop opvanglocaties georganiseerd en ingericht worden. Uit onderzoek blijkt dat de infrastructuur van een opvanglocatie direct meedoen kan faciliteren, of juist

²⁷⁶ Van Ansem, N., Marina, L., Velseboer, J. & Witvliet, M. (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars: Uitkomsten 2023–2024 (tweede rapportage)*. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-c293a990efd1e41a34d0ad-dcbd2737b0d01323dc/pdf>

²⁷⁷ Aljoudi, N., Aktas, F., & Lafay, S. (2026) *Wegen naar Werk*. OpenEmbassy. Publicatie verwacht mei 2026.

kan verhinderen.²⁷⁸ Fysieke aspecten zoals de locatie van de opvanglocatie (afgelegen of nabij) en de inrichting van de opvanglocatie (zijn er gemeenschappelijke plekken om te studeren of elkaar te ontmoeten) spelen hierbij een rol. Ook aspecten die meer gaan over hoe het leven in de opvanglocatie georganiseerd wordt zijn bepalend. Denk bijvoorbeeld aan een kamerindeling waarbij uitgegaan wordt van mensen die eenzelfde ritme hebben (bijvoorbeeld omdat zij werk hebben) en de openingstijden van ondersteuning en faciliteiten als de keuken en wasruimte die ook buiten werktijden open moeten zijn zodat mensen die werken hier ook gebruik van kunnen maken. Om meedoen vanaf dag 1 te realiseren, is het belangrijk om het ontwerp, de organisatie en de inrichting van opvanglocaties hier als bepalende factor in mee te nemen.

4. Verbetermogelijkheden in de inburgering

De Wet Inburgering 2021 wordt vanuit verschillende invalshoeken onderzocht in voorbereiding voor de wetsevaluatie na 5 jaar. De tussenevaluatie zoals opgesteld door Regioplan bevat al eerste waardevolle lessen die verbetermogelijkheden signaleren.²⁷⁹ Een belangrijk knelpunt dat naar voren komt is dat alle stappen waaruit de “klantreis” inburgering bestaat, sterk aan elkaar gelinkt zijn: toewijzing aan gemeente, huisvesting, brede intake, start inburgering. Als er ergens vertraging is, loopt de rest ook vast. Dit heeft onder andere tot gevolg dat sommige inburgeraars buiten hun schuld om minder tijd hebben om de inburgering af te ronden. De vaste link tussen deze verschillende onderdelen, vormt dus een risico als het ergens in de keten misgaat.

Daarnaast is het belangrijk om het inburgeringsstelsel ook te blijven evalueren in het licht van de extra inzet op meedoen vanaf dag 1. Het is nu nog te vroeg om de effecten van meedoen vanaf dag 1 vast te stellen, maar het is aannemelijk dat wanneer mensen eerder starten met de taal leren, werken en het opbouwen van netwerken in de Nederlandse samenleving, dit ook effect zal hebben op de startpositie waarmee zij de inburgering beginnen.

Een andere uitdaging binnen de inburgering die sterk naar voren komt is het aspect van dualiteit. De inburgeringswet stelt als doel “zo snel mogelijk volwaardig meedoen, het liefst via betaald werk.” Uit de tussenevaluatie blijkt dat 27% van de inburgeraars die asielmigrant zijn de inburgering combineert met betaald werk. Eenzelfde percentage combineert de inburgering met vrijwilligerswerk. Uit kwalitatief onderzoek blijkt echter dat betaald werk niet automatisch bijdraagt aan het leren van de taal- bijvoorbeeld wanneer mensen werken in een context waar geen Nederlands gebruikt wordt of zelfs helemaal niet wordt gesproken. Een taalrijke werkomgeving, waarin mensen zich veilig voelen om te oefenen en fouten te maken, lijkt een randvoorwaarde te zijn voor het succesvol combineren van werken en de taal leren. Kwalitatief onderzoek laat daarnaast ook zien dat het combineren van de taal leren, werken en andere verplichtingen zoals de zorg voor het gezin, door veel inburgeraars als een dagelijkse evenwichtsoefening ervaren wordt die in sommige gevallen tot overbelasting leidt. Het zou interessant zijn om samen met inburgeraars zelf te onderzoeken hoe een succesvolle balans eruit zou kunnen zien.

5. Aandacht voor mentale gezondheid

Een laatste rode draad die wij identificeren is het belang van mentale veerkracht en weerbaarheid. In alle stappen die nieuwkomers in Nederland doorlopen, speelt de manier waarop zij met tegenslagen en verandering om gaan een belangrijke rol in hun ervaringen. De levensgebeurtenis “Ik ben nieuw in Nederland” komt met specifieke mentale uitdagingen, zowel voor mensen die gevlucht zijn (zorgen over het thuisland en familie, traumatische gebeurtenissen) als voor mensen die als arbeidsmigrant naar Nederland komen (eenzaamheid, fysieke uitputting, het missen van familie in het thuisland). Tegelijkertijd blijkt dat mensen binnen alle onderzochte groepen niet altijd toegang ervaren tot het Nederlandse zorgsysteem, door taalbarrières en gebrekkige kennis over het zorgsysteem. Mentale gezondheidszorg vormt hierbij een extra aandachtspunt, omdat het in sommige gevallen gepaard gaat met stigma en meer onduidelijkheid over de mogelijkheden om (preventieve) mentale ondersteuning te ontvangen.

Een interessante kans ligt in het toegankelijk maken van laagdrempelige vormen van mentale ondersteuning. Dit zijn ondersteuningsvormen die niet onder de formele zorg vallen, maar meer gericht zijn op het preventief versterken van de mentale weerbaarheid, bijvoorbeeld door meer kennis op te doen over mentale gezondheid, het omgaan met stress en door de verbinding te leggen met anderen.²⁸⁰ Verschillende gemeenten experimenteren met zorgcafé's²⁸¹ waar mensen op een laagdrempelige manier binnen kunnen lopen om de toegang tot dit soort ondersteuning te vergroten.

²⁷⁸ Shawki, S., Attar, Y., Tielens, P., Frissen, R. & Lafay, S. *Pilot Toeleiding naar Almere*. OpenEmbassy. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/06/24/rapport-pilot-toeleiding-naar-werk>

²⁷⁹ Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A. & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Amsterdam: Regioplan.

²⁸⁰ Zie ook de gids van Pharos: <https://www.pharos.nl/kennisbank/gids-preventieve-interventies-mentale-gezondheid-voor-mensen-met-vluchtachtergrond/>

²⁸¹ Ketelaar, P., Wijntjes, K., Van den Broek, J., Sandid, I., & Tielens, P. (2025). *Impactonderzoek Zorgcafé Venlo: Eindrapport*. OpenEmbassy & VitaValley.

Kansen voor vernieuwing of herontwerp

Behalve de verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen, zien wij als onderzoekers op basis van dit literatuuronderzoek drie grotere kansen en aandachtspunten voor vernieuwing of herontwerp.

1. Betrek nieuwkomers zelf bij herontwerp in co-creatie

Om echt te weten hoe dienstverlening en systemen voor nieuwkomers in de praktijk uitwerken, is het van belang om de ervaringen van nieuwkomers zelf op te halen. Nieuwkomers worden voor het identificeren van obstakels en verbetermogelijkheden binnen bestaande systemen al geregeld geraadpleegd, al hebben we in deze studie gezien dat dat (nog) niet voor alle groepen nieuwkomers geldt. Het inzetten op het structureel monitoren van beleid en dienstverlening vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf, is een belangrijke kans om dienstverlening beter aan te laten sluiten bij hun ervaringen en behoeften en tussentijds bij te kunnen sturen.

Als eerste aandachtspunt voor het vernieuwen of herontwerpen van dienstverlening en klantreizen voor mensen die nieuw in Nederland komen, zien wij dan ook het betrekken van nieuwkomers zelf in deze processen van co-creatie en herontwerp. Ook in het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten wordt als belangrijke aanbeveling het betrekken van arbeidsmigranten zelf bij beleidsontwikkeling en –uitvoering benadrukt, bijvoorbeeld door de organisatie van klankbordgroepen, consultaties en de inzet van sleutelpersonen en ervaringsdeskundigen.²⁸² Het structureel betrekken van nieuwkomers zelf in het vernieuwen en herontwerpen van de klantreizen die in dit literatuuronderzoek uitgewerkt zijn, zou op zichzelf al een vernieuwing zijn in de manier van het inrichten van herontwerpprocessen.

2. Van tijdelijk naar duurzaam perspectief als uitgangspunt

Een tweede kans voor vernieuwing en herontwerp ligt in de notie van *tijdelijkheid*. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigratie beschrijft deze benodigde shift van tijdelijkheid naar een duurzaam perspectief in de context van EU-arbeidsmigranten: *“Het is belangrijk dat we erkennen dat arbeidsmigranten deel (zullen blijven) uitmaken van Nederland en dat we bewust beleid nodig hebben ten aanzien van alle aspecten die arbeidsmigranten betreffen, net zoals dat voor bijvoorbeeld kenniswerkers het geval is. Dat betekent bijvoorbeeld dat arbeidsmigranten meegerekend moeten worden bij ontwikkeling van huisvesting in een regio, dat er voorzieningen moeten zijn om arbeidsmigranten goed te registreren en dat er mogelijkheden moeten zijn om arbeidsmigranten te helpen bij het ‘goed landen’ in onze samenleving.”*²⁸³

Ook bij andere groepen nieuwkomers hebben we in deze literatuurstudie gezien dat beleid ingesteld vanuit een notie van *tijdelijkheid*, effect heeft om hun ervaring en mogelijkheden in Nederland. Zo hebben mensen uit Oekraïne een aantal jaren onder de RTB in Nederland verblijfsrecht, waarin hun opvang lange tijd vanuit tijdelijkheid georganiseerd was; hierdoor kwam inzet op echt landen in de samenleving, bijvoorbeeld door inzet op het leren van de taal, het opdoen van sociale netwerken en stappen te maken naar duurzaam en passend werk, later op gang. Ook voor mensen die asiel vragen vormt in onzekerheid afwachten een obstakel voor de stappen die zij in Nederland zouden willen zetten en de mentale ruimte die zij ervaren om toekomstplannen te maken. Zelfs wanneer mensen al een status hebben en bezig zijn met de inburgering, zien we dat onzekerheid over bijvoorbeeld de mogelijkheid om te naturaliseren een groot effect kan hebben op hun draagkracht en capaciteit om het inburgeringsprogramma te volgen.

Het komt daarom als kans naar voren om met een vernieuwde blik meer vanuit duurzaamheid van migratie, dan vanuit tijdelijkheid, naar bestaande klantreizen te kijken en dit als uitgangspunt te nemen voor herontwerp: waar en hoe snel kan bepaalde zekerheid en stabiliteit al in een vroeg stadium geboden worden? Waar kunnen we de shift maken van ad hoc reageren naar duurzaam en structureel beleid?

3. Van kokers naar “nieuwkomersbeleid”.

In de vorige paragraaf omschreven we hoe verbetermogelijkheden soms liggen in het vergroten van de toegang tot bepaalde dienstverlening. Een grotere shift die hierbij relevant is de verschuiving van ondersteuning voor specifieke groepen nieuwkomers, naar meer integraal “nieuwkomersbeleid.” Als we de klantreizen van verschillende groepen nieuwkomers naast elkaar leggen, vormt dat een kans om te kijken waar dienstverlening overlapt en verschilt en hier in een herontwerp zowel aan efficiëntie als aan impact winst op te boeken. Deze exercitie wordt op lokaal niveau al door verschillende gemeenten uitgevoerd, waarbij zij bijvoorbeeld onderzoeken hoe bestaande ondersteuning voor statushouders ook toegankelijk gemaakt kan worden door mensen uit Oekraïne, of hoe nieuwe instrumenten die snel ontwikkeld zijn in

²⁸² Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-404846f9-9f80-400f-90c3-0c9a8b0fd036/pdf>

²⁸³ Ibid.

de periode dat veel mensen uit Oekraïne in Nederland aankwamen, ook ingezet kunnen gaan worden voor asielmigranten.²⁸⁴

Sommige gemeenten, zoals Arnhem, Almere en Den Helder, werken aan een integrale visie op het verwelkomen van mensen die nieuw zijn in de gemeente, die groepen overstijgt. Zij stellen zich de vraag: Wat hebben mensen die nieuw in onze gemeente komen wonen nodig? En hoe willen wij hen verwelkomen? In sommige gevallen wordt deze visie zelfs doorgetrokken naar mensen die in Nederland geboren zijn en nieuw in de gemeente komen wonen, die wellicht ook behoefte hebben aan kennismaking met de gemeente en de nieuwe lokale context. Het zou interessant zijn in een proces van herontwerp, om ook op deze integrale manier naar het verwelkomen van nieuwkomers op nationaal niveau te kijken. We zien hier al eerste voorbeelden van bij bijvoorbeeld de regionale werkcentra die opereren vanuit een “altijd de juiste deur” beleid, wat wil zeggen dat iedereen met vragen terecht kan (statushouders, asielzoekers, arbeidsmigranten, expats etc.), onafhankelijk van het systeem waar iemand onder valt.²⁸⁵

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Gedurende deze literatuurstudie zijn wij verschillende interessante aanknopingspunten tegengekomen voor toekomstig onderzoek om de ervaringen van mensen die ervaringsdeskundige zijn in de levensgebeurtenis “Ik ben nieuw in Nederland” nog completer te kunnen begrijpen. Hieronder nemen we de belangrijkste kennishiaten op die wij zijn tegengekomen:

- Onderzoek naar arbeidsmigranten die van buiten de EU (niet kennismigranten) naar Nederland komen, met name hun directe ervaringen. Hierbij is met name over de groep arbeidsmigranten die via alternatieve routes naar Nederland komen nog weinig bekend.
- Onderzoek naar keuzes van migranten, de stappen die zij zetten en hun ervaringen daarmee in de periode *voordat* zij naar Nederland komen: welke ondersteuningsvragen spelen er al in deze periode, welke keuzes liggen er voor hen voor en wat kan er al gedaan worden om mensen in het land van herkomst van de juiste informatie en begeleiding te voorzien?
- In het algemeen meer onderzoek naar de ervaringen van gezinsmigranten die via andere vormen van gezinshereniging of gezinsvorming naar Nederland komen, over hun behoeften is nog weinig bekend. Er is bijvoorbeeld duidelijk een kennishiaat te identificeren als het gaat om hoe het migranten vergaat die een gezin vormen met hun partner binnen de EU of die via arbeid en/of studie met hun gezin herenigen. Tegelijkertijd is er ook weinig onderzoek gedaan dat zich specifiek richt op de ervaringen van asielmigranten en hun gezinsleden die via gezinshereniging bij elkaar zijn gekomen. De meest recente voorbeelden zijn onderzoek van Pharos in 2017²⁸⁶, of recent onderzoek van VWN naar de asielopvang, waar gezinshereniging een van de thema's is.²⁸⁷ Over inburgeringsplichtige gezinsmigranten wordt over het algemeen meer gemonitord, onder andere kwantitatieve gegevens via de Divosa Benchmark maar ook kwalitatief in landelijk onderzoek en lokaal onderzoek.
- Een interessante vraag die opkwam bij het opstellen van de klantreis is ten slotte: wanneer eindigt de levensgebeurtenis “Ik ben nieuw in Nederland”? Hoe lang is iemand een nieuwkomer en wat maakt dat iemand een “oudkomer” wordt? Het zou interessant zijn om deze vraag voor te leggen aan mensen die nieuw in Nederland zijn, om zo meer zicht te krijgen op hoe het einde van de levensgebeurtenis gedefinieerd zou kunnen worden.

Tot slot

Deze literatuurstudie vormt een eerste stap voor het programma “Levensgebeurtenissen” van de stichting ICTU, met het doel in kaart te brengen wat wij vanuit bestaand onderzoek al weten over hoe de levensgebeurtenis “Ik ben nieuw in Nederland” eruit ziet en eerste aanknopingspunten voor verbetering en vernieuwing te identificeren. De studie laat zien dat de levensgebeurtenis omvangrijk is met verschillende wet- en regelgeving, betrokken ketenpartners en ervaringen die bij de verschillende stappen die mensen afleggen naar- en in Nederland horen. Tegelijkertijd laat de studie ook zien dat behoeften van nieuwkomers in de basis veel op elkaar lijken, maar dat de toegang tot deze behoeften en de accenten in ondersteuningsbehoeften die mensen plaatsen, voor een belangrijk deel bepaald worden door de specifieke klantreis die zij in Nederland afleggen en de wet- en regelgeving die voor hen geldt. Dit inzicht biedt een interessant startpunt voor vervolgstudie identificatie van verbeter- of vernieuwingsmogelijkheden binnen de Levensgebeurtenis, om zo in co-

²⁸⁴ Bijvoorbeeld: Arnhem, Almere, Den Helder

²⁸⁵ Zie bijvoorbeeld <https://www.lwspgemeenten.nl/kennisbank/blogs/de-hervorming-van-de-arbeidsmarktinfrastuctuur-implementatie-van-het-nu-wrong>

²⁸⁶ Pharos. (2017). *Welzijn en gezondheid van gezinsherenigers*. <https://www.pharos.nl/infosheets/asielzoekers-vluchtelingen-statushouders-gezinshereniging/>

²⁸⁷ VluchtelingenWerk Nederland. (2024). *Onderzoek naar ervaringen en behoeften van vluchtelingen in de opvang*. <https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/default/files/2024-12/Onderzoek-ervaringen-behoeften-vluchtelingen-opvang-2024.pdf>

creatie met nieuwkomers zelf stappen te zetten om dienstverlening nog beter aan te laten sluiten bij hun ervaringen en perspectieven.



Bijlagen



Bijlage 1: Afkortingen

AA

Algemene Asielprocedure

AC

Aanmeldcentrum

AVIM

Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel

GGD

Gemeentelijke Gezondheidsdiensten

GZA

Gezondheidszorg voor Asielzoekers

Azc

Asielzoekerscentrum

Amv

Alleenstaande minderjarige vreemdeling

BRP

Basisregistratie Personen

Bsn

Burgerservicenummer

EU

Europese Unie. In dit rapport worden hiermee doorgaans ook de landen die vallen onder de European Free Trade Association (EFTA) bedoeld: IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland.

DT&V

Dienst terugkeer en Vertrek

DUO

Dienst Uitvoering Onderwijs

COA

Centraal Orgaan opvang Asielzoekers

VWN

VluchtelingenWerk Nederland

ICT-Richtlijn

Intra-Company Transfer

IND

Immigratie- en Naturalisatiedienst

KCIO

Knooppunt Coördinatie Informatie Oekraïne

LCVS
Landelijk Coördinatiecentrum Vluchtelingen Spreiding

LVV
Landelijke Vreemdelingenvoorziening

MAP
Module Arbeidsmarkt en Participatie

Mvv
Machtiging voorlopig verblijf

Niet-EU
In dit rapport worden hiermee doorgaans de landen bedoeld die buiten de EU en EFTA vallen.

PIP
Plan Inburgering en Participatie

PVT
Participatieverklaringstraject

Wi2021
Wet Inburgering 2021

CBS
Centraal Bureau Statistiek

CPB
Centraal Planbureau

RCVS
Regionale Coördinatiecentrum Vluchtelingen Spreiding

RNI
Registratie Niet-Ingezetenen

RTB
Richtlijn Tijdelijke Bescherming

Rva
Regeling verstrekkingen asielzoekers

WAU
Werk aan Uitvoering

WAV
Wet Arbeid Vreemdelingen

Twv
Tewerkstellingsvergunning

Gvva
Gecombineerde Vergunning Verblijf en Arbeid

SNF
Stichting Normering Flexwonen

SZW
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

UWV
Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

VBL
Vrijheidsbeperkende locatie

Web
Wet educatie beroepsonderwijs

Wmo
Wet maatschappelijke ondersteuning

Wgv
Wet goed verhuurderschap

Wi2021
Wet Inburgering 2021

WIN
Work in NL

WsW
Wet Sociale Werkvoorziening

WRR
Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid

Bijlage 2: Begrippen en bijbehorende definities

Asielzoeker

Iemand die in Nederland bescherming zoekt op grond van situatie in zijn eigen land. Dit kan komen door oorlog, maar ook door vrees voor doodstraf, executie, of politieke vervolging.

Asielstatushouder / Statushouder / Vergunninghouder

Een asielzoeker die een (tijdelijke) verblijfsvergunning heeft gekregen in Nederland. Deze persoon heeft daarmee recht op bescherming. Statushouders worden aan een gemeente gekoppeld en wachten in een azc totdat er in die gemeente een woning voor hen beschikbaar komt. Wanneer in dit rapport wordt gesproken over statushouders of asielmigranten, wordt doorgaans deze groep bedoeld. Het CBS hanteert echter voor statistische doeleinden een subset van deze groep, namelijk de asielstatushouder die is opgenomen in het gemeentelijke bevolkingsregister. Wanneer in dit rapport wordt verwezen naar cijfermatige bronnen over asielmigranten, doelen wij daarom meestal op deze subgroep (tenzij anders vermeld).

Arbeidsmigrant

Een persoon die naar Nederland komt met als hoofddoel hier te werken. In het geval van de EU-arbeidsmigrant is dit een afgeleid migratiedoel, in het geval van een arbeidsmigrant van buiten de EU is dit migratiedoel vastgesteld op basis van de verblijfsvergunning.

Gezinsmigrant

Iemand die op basis van gezinsvorming of gezinshereniging (zie beneden) naar Nederland komt.

Gezinshereniger

Gezinshereniging betreft het herenigen van één of meer gezinsleden met een migrant (referent) die al eerder naar Nederland was gekomen. Een voorbeeld is een echtgenoot die later overkomt naar een partner die al in Nederland woont, of een minderjarig kind dat zich bij zijn ouders voegt. Hierbij moet de gezinsband al bestaan vóór de migratie.

Gezinsvormer

Bij gezinsvorming gaat het om het vormen van een nieuw gezin. Voorbeelden hiervan zijn trouwen, een partnerschap aangaan of gaan samenwonen met iemand die zelf geen migrant is en die al in Nederland woont.

Inburgeringsplichtige

Personen die volgens de Wi2021 moeten inburgeren. De doelgroep van de wet bestaat uit vreemdelingen van buiten de EU/EFTA met een geldige verblijfsvergunning die zich na januari 2022 duurzaam willen vestigen in Nederland. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen twee groepen inburgeraars, waarvoor de ondersteuning verschilt.

- 1) Asielstatushouders:
 - a. Statushouders met een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd.
 - b. Nareizigers of gezinsherenigers die zich vestigen bij een statushouder.
- 2) Gezins- en overige migranten
 - a. Gezinsmigranten die naar Nederland zijn gekomen om bij een gezinslid te verblijven (maar niet bij een statushouder).
 - b. Migranten met een reguliere verblijfsvergunning voor bepaalde tijd, hieronder vallen ook geestelijke bedienaars.

Kennismigrant

Een specifiek soort arbeidsmigrant, die naar Nederland komt op basis van de 'Kennis en Talent' regeling. Voorwaarden om gebruik te maken van deze regeling zijn een looncriterium en een erkende werkgever die de verblijfsvergunning aanvraagt.

Nareiziger

Gezinsleden van een statushouder kunnen (onder voorwaarden, zoals het kunnen bewijzen van de gezinsband) binnen drie maanden gebruikmaken van de nareisregeling. Op basis van deze regeling kunnen zij eerst een mvv verkrijgen, die vervolgens kan worden omgezet in een asielvergunning. Dit betreft dus een speciale vorm van gezinsmigratie (gezinshereniging). Het CBS behandelt deze categorie als onderdeel van asielmigratie.

Oekraïense ontheemden

Vluchtelingen uit Oekraïne die sinds 2022 naar Nederland zijn gekomen en vallen onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming van de Europese Unie.

Vrijwillige inburgeraar

Persoon die niet inburgeringsplichtig is maar vanwege naturalisatie (aanvraag NL paspoort of wijziging verblijfsvergunning) vrijwillig een A2 diploma wil behalen.

Bijlage 3: Literatuurlijst

- Adviesraad Migratie. (2024). *Afgewogen arbeidsmigratie*.
- Adviesraad Migratie. (2025). *Talenten benutten: Het onbenutte arbeidspotentieel van migranten*.
- Adviesraad Migratie & Raad voor het Openbaar Bestuur. (2025). *Goed geregeld: Asielopvang als maatschappelijke opgave*.
- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. (2020). *Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*.
- Aljoudi, N., Aktas, F. & Lafay, S. (in voorbereiding) *Wegen naar Werk*. OpenEmbassy.
- Asylum Information Database (AIDA). (2024). *Country report: Netherlands*.
- Asylum Information Database (AIDA). (2025). *Country report: Netherlands*.
- Boeles, P., & Franssen, K. (2015). *Massale toestroom van ontheemden: Een ongebruikte EU-richtlijn*.
- Buers, C., Klaver, J., & Witkamp, B. (2018). *Aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten*. RegioPlan.
- Centraal Planbureau. (2024). *Economische dynamiek en migratie*.
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (z.d.). *Hotel- en accommodatieregeling (HAR)*.
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers. (z.d.). *Asylum*.
- Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). (2026). [Buitenlands rijbewijs omwisselen](#).
- Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). (2026). [Tolken voor theorie-examens en praktijkexamens](#).
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2025). *Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders 2025*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2025). *Immigranten niet EU/EFTA; migratiemotief, sociaaleconomische categorie*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2026). *Bevolkingsontwikkeling; maand en jaar*.
- Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). (2026). [Autorijden](#).
- Damen, R., Dagevos, J., & Huijnk, W. (2021). Refugee reception re-examined. *Journal of International Migration and Integration*.
- Damen, R., van der Linden, M., Dagevos, J., & Huijnk, W. (2024). About but not without. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*.
- De Vries, J. et al (2024). *Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon*. OpenEmbassy.
- Dienst Terugkeer en Vertrek. (2022). *Stand van de uitvoering: De professionele uitvoerder van het terugkeerbeleid*.
- Dienst Terugkeer en Vertrek. (2026). [Cijfers](#).
- Dienst Terugkeer en Vertrek. (z.d.). *Vrijheidsbeperkende locatie (VBL)*.
- Dienst Terugkeer en Vertrek. (z.d.). *Landelijke vreemdelingenvoorzieningen (LVV)*.
- Divosa. (z.d.). *Handreiking scenario's warme overdracht van COA naar gemeente*.
- European Migration Network Netherlands. (2021). *Children in migration*.
- European Union. (2025). *Permanent verblijf voor EU-burgers na 5 jaar*.
- Gishlarkaev, E. M., Donker, M. H., & Groot-Sluijsmans, B. C. (2025). Mental healthcare experiences of Ukrainian displaced people. *Public Health*.
- Gemeente Eersel. (2019). *Beleidsregels huisvesting arbeidsmigranten*.
- GezondheidsZorg Asielzoekers. (z.d.). [Tolk inschakelen \[Webpagina\]](#). Geraadpleegd op 17 maart 2026.
- Hernandez, G.-L., de Looper, M., Braun, S., Hieke, G., Krystallidou, D., van Weert, J., & Schouten, B. (2025). Mental health care for migrants in the Netherlands: A decolonial perspective. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*,12 (e86).
- Immigratie- en Naturalisatiedienst. (2025). *IND Jaarplan 2026*.
- Immigratie- en Naturalisatiedienst. (z.d.). *Erkenning als referent*.
- Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. (2023). *Brief inspecties over asielopvang*.
- Inspectie Justitie en Veiligheid. (2025). *Inburgering statushouders in de knel*.
- Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland*.
- Interdepartementaal Beleidsonderzoek. (2025). *Arbeidsmigratie in goede banen*. Ministerie van Financiën.
- Kennisplatform Integratie & Samenleving. (2024). *KIS-monitor arbeidstoeleiding en inburgering 2024*.

Kennisplatform Integratie & Samenleving. (2025). *KIS-monitor arbeidstoeleiding en inburgering 2025*.

Ketelaar, P., Wijntjes, K., Van den Broek, J., Sandid, I., & Tielens, P. (2025). *Impactonderzoek Zorgcafé Venlo: Eindrapport*. OpenEmbassy & VitaValley.

Motlaq, D., & Van Heelsum, A. (2025). Asylum-seeker centres in the Netherlands. *Refugee Survey Quarterly*.

Odé, A., Korf, W., & Lazëri, M. (2025). *Dutch Sopemi Report 2024*. Regioplan.

OpenEmbassy. (2025). *Inburgeren in Venlo*.

OpenEmbassy. (2024). *Van direct meedoen naar volwaardig meedoen*.

OpenEmbassy. (2025). *Rapportage Rekenkamer Almere*.

OpenEmbassy & Gemeente Den Helder. (2025). *Rapportage gemeente Den Helder*.

Pharos. (2017). *Welzijn en gezondheid van gezinsherenigers*.

Pharos. (2025). *Tolken in de zorg*.

Popova, A. & Lafay, S. (2025). *Behoeften en perspectieven van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente Noordwijk wonen*. OpenEmbassy.

Raad van State. (2025). *Advies implementatiewet asiel- en migratiepact*.

Rijksoverheid. (2000). *Vreemdelingenwet 2000*.

Rijksoverheid. (2026). [Maak ik met mijn buitenlandse rijbewijs in Nederland aan het verkeer deelnemen?](#)

Rijksoverheid. (z.d.). *Werk en inkomen voor vluchtelingen uit Oekraïne*.

Rijksoverheid. (2025). *Wet goed verhuurderschap*.

Shawki, S., Attar, Y., Tielens, P., Frissen, R. & Lafay, S. *Pilot Toeleiding naar Almere*. OpenEmbassy.

Sociaal-Economische Raad. (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde*.

Van Ansem, N., et al. (2024). *Onderzoek perspectief inburgeraars 2023–2024*. Regioplan

Van den Braak, G., et al. (2023). *Belemmeringen asielzoekers bij toetreden tot arbeidsmarkt*. Regioplan.

Velseboer, J., et al. (2025). *Onderzoek perspectief inburgeraars 2024–2025*. Regioplan

Vereniging van Nederlandse Gemeenten. (2023). *Handreiking zorg en welzijn EU-arbeidsmigranten*.

VluchtelingenWerk Nederland. (2024). *Onderzoek naar ervaringen en behoeften van vluchtelingen in de opvang*.

VluchtelingenWerk Nederland. (2024). *Onderzoek naar lange wachttijden in asielperiode: ‘Het maakt al mijn dromen kapot’*.

VluchtelingenWerk Nederland. (2025). *Gezinshereniging: begeleiding moet stoppen*.

VluchtelingenWerk Nederland. (2025). *Wachttijden asielprocedure*.

Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum. (2022). *Pilot landelijke vreemdelingenvoorzieningen*.

Witvliet, M., Van der Zwan, R., Mack, A., & Belhaj-Haddou, S. (2026). *Tussenevaluatie Wet inburgering 2021*. Regioplan.

Regioplan

Transformatorweg 38
1014 AK Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl



REGIOPLAN

PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT