

Alliantie Work in NL – publiek-private ondersteuning aan EU-arbeidsmigranten

1. Inleiding

EU-arbeidsmigranten dragen bij aan de economie en innovatiekracht van Nederland. In vele gevallen zijn ze tevreden over hun komst naar en verblijf in Nederland, maar er is ook een groep die kampt met problemen. De afgelopen jaren is er door een veelvoud van partijen en in rapporten geconstateerd **dat er (veel) meer nodig is om EU-arbeidsmigranten goed te ondersteunen**.¹ Om deze ondersteuning concreet te maken is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met alle relevante stakeholders het project Work in NL (project WIN) gestart². Project WIN zorgt voor handelingsperspectief voor zowel de EU-arbeidsmigranten als de professionals die hen proberen te helpen. **Hierbij is een goede samenwerking tussen publieke en private partijen, zoals werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties en dienstverleners (zoals huisvesters) cruciaal.**

2. Ambitie

Publieke en private partijen willen EU-arbeidsmigranten beter ondersteunen door ze, binnen het WIN-project een 'menukaart' met een brede variëteit aan instrumenten en initiatieven te bieden die een publieke en private component in zich dragen en beter collectief dan individueel georganiseerd kunnen worden. Hiermee dragen deze partijen bij aan betrouwbare, bereikbare, meertalige informatie, hulp en dienstverlening voor EU-arbeidsmigranten in alle fases van hun komst naar, verblijf in, en vertrek uit Nederland. Ze raken zo beter op de hoogte van de rechten en plichten in Nederland waardoor ze hun talenten beter kunnen benutten voor zichzelf, de werkgever, de regio en het land. Hiernaast stelt het ze in staat zichzelf beter te beschermen tegen eventuele misstanden. De menukaart wordt digitaal (www.workinnl.nl), vanuit vaste fysieke punten en via mobiele teams aangeboden. **We streven ernaar om uiterlijk 1 januari 2026 een landelijke dekking van WIN-punten in Nederland gerealiseerd te hebben. Hierbij maken regio's gebruik van de huidige en toekomstige infrastructuur voor internationale medewerkers.** Hierbij kan gedacht worden aan bestaande loketten in de regio zoals Expatcentra, Grensinformatiepunten en Regionale Werkcentra³.

3. Verhouding landelijk convenant en regionale uitwerking

Alle publieke en private partijen die concreet willen bijdragen aan betere ondersteuning van EU-arbeidsmigranten kunnen deelnemen aan de alliantie Work in NL. Het Rijk en de koepelorganisaties tekenen bijgaand landelijk convenant. Arbeidsmarktregio's beoordelen hoe de afspraken vormgegeven worden op een manier die past bij de ambities en partijen die aanwezig zijn in een regio. Hiertoe kunnen partijen o.a. afspraken maken in regionale uitvoeringsprogramma's of activiteitenprogramma's. **Partijen kunnen dit, met behulp van bilaterale afspraken, dialoogtafels, of convenanten opzetten en uitvoeren met partners (uit de regio), zodat er optimaal gebruik kan worden gemaakt van de specifieke eigenschappen en kracht van de regio.** Om partijen te helpen in hun keuze over welke publiek-private ondersteuning van EU-arbeidsmigranten ze met wie willen ontwikkelen en aanbieden biedt de Landelijke Ondersteuningsstructuur (LOS) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorbeelden van concrete publiek-private ondersteuning die je kunt ontwikkelen, hoe je ze vanuit bestaande regelingen kunt financieren, welke criteria voor samenwerking met partijen je kunt aanhouden (zie de bijlagen van het convenant) en welke voorbeelden er in het land al zijn om de samenwerkingsafspraken vast te leggen⁴.

4. Wie neemt het initiatief?

De projectleiders van de WIN-punten nemen, desgewenst, het initiatief om regionaal het gesprek aan te gaan met alle betrokken publieke en private partijen. Partijen kunnen deze samenwerking in de regio opzetten door bijvoorbeeld:

- Het bilateraal vormgeven van afspraken met Partijen;

¹ Zie o.a. het rapport: Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan (2020), Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten via deze link.

² Zie ook de kamerbrief hierover via deze link.

³ Zie voor een meer uitgebreidere beschrijving van de arbeidsmarktinfrastructuur en de meerjarenagenda ook deze Kamerbrief.

⁴ Zie bijvoorbeeld Publiek-private samenwerking (PPS) | Samen voor de klant en <https://www.samenvoordekant.nl/handreikingen-hervorming-arbeidsmarktinfrastructuur>



- Het organiseren van een regionale dialoogtafel om de samenwerking te bespreken;
- Het afsluiten van een regionaal convenant of regionale intentieverklaring.

5. Wanneer is het interessant om het convenant mee te ondertekenen?

Voor publieke en private partijen zijn er 1 of meerdere van onderstaande voordelen te behalen aan het mee ondertekenen van het convenant:

- **Het collectief ontwikkelen van publiek-private ondersteuning voor EU-arbeidsmigranten zorgt voor een beter samenspel tussen partijen op de arbeidsmarkt voor het aantrekken, verwelkomen en behouden van EU-arbeidsmigranten.** Dit draagt bij aan de economische en sociale ontwikkeling van de regio en het land.
- **Met het convenant en het daarmee zichtbaar maken van partijen met naam en toenaam wordt de inzet op goed werkgeverschap herkend en erkend.** Dit is in algemene zin belangrijk voor het imago van sectoren en het debat over arbeidsmigratie in zijn algemeenheid.
- **Partijen worden ontzorgd** door de aanwezigheid van een publiek-privaat aanbod op de WIN-punten, waarmee het een mooie aanvulling is op wat partijen (waaronder HR-medewerkers, veldwerkers, etc.) al doen voor de EU-arbeidsmigranten. Het collectief creëren van dit aanbod zorgt ervoor dat partijen geen eigen aanbod hoeven te ontwikkelen.
- Door de samenwerking krijgen partijen **nieuwe leads richting klanten, leden voor het invullen van vacatures.**
- Met het op grotere schaal inkopen van aanbod kan **een lagere inkoopprijs** van de verschillende diensten en materialen bedongen worden.
- Partijen kunnen met ondertekening van het convenant en de acties die daaraan gekoppeld worden **invulling geven aan de richtlijnen voor sociaal werkgeverschap.**
- Goede monitoring van de samenwerking zorgt voor **een bijdrage aan de ESG-rapportage** (Environmental, Social, Governance) die vele bedrijven moeten opleveren.

6. Het convenant

Partijen,

1. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de heer Y.J. van Hijum, handelend in de hoedanigheid van bestuursorgaan, hierna te noemen: **"SZW"**;
2. ABU, zetelend te Lijnden aan Singaporestraat 74, 1175 RA, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. S. de Leeuw, voorzitter, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
3. COV, zetelend te Zoetermeer aan Louis Braillelaan 80, 2719EK, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevr. M. Houben, voorzitter, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
4. FME, zetelend te Zoetermeer aan Zilverstraat 69, 2700 AD, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. E. Tierolf, manager, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
5. Glastuinbouw Nederland, zetelend te Zoetermeer aan Louis Pasteurlaan 6, 2719EE, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door Ing. R.M. Paauwe, directeur, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
6. GroentenFruit Huis, zetelend te Zoetermeer aan Louis Pasteurlaan 6 2719 EE, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. R. Schouten, algemeen directeur, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
7. LTO Nederland, zetelend te Den Haag aan Bezuidenhoutseweg 105, 2594 AC, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. H.P.L. Van den Heuvel, algemeen directeur, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
8. MKB Nederland, zetelend te Den Haag aan Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevr. W. Bosch, directeur, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
9. NBBU, zetelend te Amersfoort aan De Brand 20, 3823 LJ, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. M.R. Bastian, directeur, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
10. NEPLUVI, zetelend te Veenendaal aan Vendelier 57D, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. G.J. Oplaat, voorzitter, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;
11. Vereniging Huisvesters Arbeidsmigranten, zetelend te Alkmaar aan Berenkoog 42c 1822BJ, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door drs. J.J.P.M. Thönissen, voorzitter, hierna te noemen **"de huisvesters"**;
12. Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), zetelend te Den Haag aan de Nassaulaan 12, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door dhr. M. Boumans, vicevoorzitter van de VNG, hierna te noemen **"de gemeenten"**;
13. VNO-NCW zetelend te Den Haag aan Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevr. W. Bosch, directeur, hierna te noemen **"de brancheorganisaties"**;

Partijen overwegen het volgende:

- Dat EU-arbeidsmigranten en andere (internationale) medewerkers het recht hebben om volwaardig en gelijkwaardig te kunnen deelnemen aan onze samenleving. Hiervoor moeten zij hun rechten

en plichten kennen en gezamenlijke ondersteuning ontvangen van zowel publieke als private partijen.

- Dat EU-arbeidsmigranten die langere tijd in Nederland willen verblijven de behoefte hebben te integreren en participeren in de samenleving. Het leren van de Nederlandse taal is daar een belangrijk onderdeel van.
- Dat EU-arbeidsmigranten nog te vaak slachtoffer worden van malafide organisaties (op het terrein van werk, huisvesting en overige dienstverlening) die niet het beste met hen voorhebben of dat zij dakloos (dreigen te) raken en we dit tegen kunnen gaan door als publieke en private partijen samen te werken.
- Dat publieke en private partijen gezamenlijk goede ondersteuning gaan geven en de handen ineenslaan om met dit convenant, mede via de WIN-punten, informatie, advies, een meldpunt voor misstanden, dienstverlening en (sociale) activiteiten, concreet te gaan inrichten. Dit convenant dient hierbij als katalysator om deze concrete ondersteuning in de arbeidsmarktregio's vorm te gaan geven.

Partijen verklaren **het volgende te zijn overeengekomen:**

Artikel 1 Definities

In dit convenant wordt verstaan onder:

- a) *Adviescommissie publiek-private ondersteuning EU-arbeidsmigranten (hierna: de adviescommissie)*: Deze adviescommissie is een vertegenwoordiging van de Partijen en legt voor de Partijen de connecties waar behoefte aan is en biedt advisering en ondersteuning aan Partijen die bij de uitvoering van dit convenant betrokken zijn.
- b) *Dialogotafel*: Een regionaal overleg tussen de publieke en private Partijen om tot concrete uitvoering van het beter ondersteunen van EU-arbeidsmigranten te komen.
- c) *EU-arbeidsmigrant, Oekraïense ontheemden en derdelanders (hierna: EU-arbeidsmigrant)*: Arbeidsmigranten in Nederland die een hulpbehoefte hebben. Onder deze term vallen voor het doel van dit convenant onder andere gedetacheerde werknemers, ZZP'ers, Oekraïense ontheemden en derdelanders.
- d) *Landelijke Ondersteuningsstructuur (hierna: LOS)*: Een secretariaat dat regio's en het bredere netwerk ondersteunt om goede dienstverlening voor EU-arbeidsmigranten te regelen.
- e) *Publiek-private ondersteuning*: De door Partijen aangeboden informatie en dienstverlening voor EU-arbeidsmigranten die een publieke en private component in zich draagt en beter collectief dan individueel georganiseerd kan worden. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in de bijlagen van dit convenant
- f) *WIN-punt*: Een fysiek en digitaal loket met mobiel team waar EU-arbeidsmigranten terecht kunnen voor ondersteuning bij het wonen, werken en leven in Nederland.
- g) *Work in NL*: Het landelijk project WIN (hierna: WIN).

Artikel 2 Doelen van de samenwerking:

- 2.1 Partijen spannen zich in om EU-arbeidsmigranten goed te ondersteunen bij het wonen, werken en leven in Nederland. Dit convenant biedt de (juridische) basis voor Partijen om concrete ondersteuning met elkaar uit te werken.
- 2.2 De Partijen die dit convenant ondertekenen geven (via hun leden) uitvoering aan publiek-private ondersteuning in één of meerdere arbeidsmarktregio's binnen het project WIN. Zij bieden aanvullend aanbod aan in regio's om EU-arbeidsmigranten te ondersteunen. In dit convenant worden de doelen en richting van dit aanvullend aanbod uiteengezet. In de bijlagen bij dit convenant zijn, per thema, voorbeelden van concrete publiek-private ondersteuning van EU-arbeidsmigranten en bestaande financieringsmogelijkheden opgenomen. Deze voorbeelden kunnen de basis vormen voor het concreet bespreken en vormgeven van de publiek-private ondersteuning die aansluit bij de kracht en specifieke eigenschappen van de regio.
- 2.3 Partijen kunnen de inspanningsverplichtingen en verdere afspraken van dit landelijke convenant als basis gebruiken voor het concreet vormgeven van de publiek-private ondersteuning in de arbeidsmarktregio, afhankelijk van de behoefte en de ambitie in een regio. De projectleiders van de WIN-punten kunnen dit vormgeven, door bijvoorbeeld:
 - Het bilateraal vormgeven van afspraken met Partijen;
 - Het organiseren van een regionale dialogotafel om de samenwerking te bespreken;
 - Het afsluiten van een regionaal convenant.

Artikel 3: Algemene inspanningsverplichtingen

- 3.1 Partijen werken zoveel mogelijk samen in het opzetten en uitvoeren van publiek-private ondersteuning voor EU-arbeidsmigranten, verwijzen naar elkaar door en delen goede voorbeelden met elkaar en melden deze bij de LOS, zodat anderen er hun voordeel mee kunnen doen. Voor het in

contact komen met Partijen en het delen van goede voorbeelden kunnen Partijen contact opnemen met de LOS.

- 3.2 Partijen bieden ondersteuning aan EU-arbeidsmigranten in een taal die voor de EU-arbeidsmigrant begrijpelijk is.
- 3.3 Partijen wijzen de EU-arbeidsmigranten indien die bij hen in dienst zijn, op de publiek-private informatie en dienstverlening met betrekking tot zorg, loon, arbeid en wonen die onder andere bij de WIN-punten wordt aangeboden.
- 3.4 SZW committeert zich aan het structureel uitvoeren van WIN. Dit krijgt onder andere vorm door een Rijksbijdrage aan de WIN-punten en het bieden van een LOS. Daarnaast speelt SZW een coördinerende rol en zorgt voor het contact en aanhaken van andere departementen waar dat nodig is.

Artikel 4 Inspanningsverplichtingen ten aanzien van werk

EU-arbeidsmigranten worden door de gezamenlijke inzet van Partijen, met kennis van de juistheid van de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden (wettelijk, cao, arbeidsvoorwaardenreglement) uit de arbeidsovereenkomst/opdrachtsovereenkomst, in staat gesteld eerlijk, veilig en gezond te werken. Dit stelt ze beter in staat hun talenten zo goed mogelijk te benutten, bijvoorbeeld met behulp van werk-naar-werk trajecten, talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden en omscholing die o.a. door de arbeidsmarktregio's worden aangeboden.

- 4.1 Partijen zetten zich in om de kennis over de rechtspositie m.b.t. de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en medezeggenschapsrechten van EU-arbeidsmigranten te verbeteren.
- 4.2 Partijen zetten zich in voor eerlijke rekrutering, waarbij ervoor wordt gezorgd dat het recruitment-proces vrij is van vooroordelen met betrekking tot leeftijd, geslacht, etniciteit of andere persoonlijke kenmerken.
- 4.3 Werkgevers eerbiedigen de fundamentele wettelijke rechten van werknemers om in contact te kunnen komen met vakbonden en/of vergelijkbare organisaties. Dit wordt nader ingevuld in afspraken tussen cao-partijen over toegang tot de werkvloer, waaronder ook reeds bestaande cao-afspraken kunnen vallen.
- 4.4 De vakbonden zetten zich in voor de dialoog met werkgevers over mogelijke misstanden en om in gezamenlijkheid met Partijen naar een oplossing te zoeken.
- 4.5 Vakbonden ondersteunen bestaande medezeggenschapsorganen bij de werkgevers hoe de hulp aan en ondersteuning van EU-arbeidsmigranten bij de werkgever (verder) te verbeteren.
- 4.6 Partijen zetten zich in om meldingsplichtige arbeidsongevallen te melden en ondermelding ten aanzien van arbeidsongevallen bij EU-arbeidsmigranten tegen te gaan.

Artikel 5 Inspanningsverplichtingen ten aanzien van huisvesting

Partijen spannen zich in om verantwoorde huisvesting voor EU-arbeidsmigranten te verzorgen en ze de mogelijkheid te bieden misstanden te melden.

- 5.1 De gemeenten spannen zich in om de (extra) huisvestingsvraag van EU-arbeidsmigranten vroegtijdig mee te nemen in het ruimtelijk en economisch beleid bij de vestiging van nieuwe bedrijvigheid. Gemeenten kunnen hiervoor bijvoorbeeld de handreiking tot effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid ter ondersteuning gebruiken. Ook vertalen gemeenten de huisvestingsbehoefte naar gemeentelijk woonbeleid en stemmen dit in regioverband af.
- 5.2 Gemeenten spannen zich in om te inventariseren waar geschikte huisvestingslocaties zijn voor EU-arbeidsmigranten, eventueel in combinatie met andere aandachtsgroepen. Hierbij onderzoeken gemeenten alle opties: locaties in woonkernen en aan de randen van woonkernen, locaties in het buitengebied en locaties op bedrijventerreinen en locaties op het eigen terrein van de werkgever. De financiële haalbaarheid van deze locaties kunnen berekend worden aan de hand van rekenmodellen die ontwikkeld zijn door de VNG en het Ministerie van BZK. Gemeenten werken nauw samen met werkgevers en huisvesters om nieuwe locaties te realiseren en stemmen tevens de onderzochte huisvestingslocaties af met werkgevers.
- 5.3 Werkgevers dragen, wanneer zij daarvoor verantwoordelijk zijn, zorg voor goede huisvesting van EU-arbeidsmigranten. Wanneer de huisvesting niet direct door werkgevers geregeld wordt informeren werkgevers zich over de huisvesting van hun werknemers. Hierbij dragen werkgevers er zorg voor dat bij de huisvesting van hun werknemers de geldende Nederlandse wet- en regelgeving en minimaal de normen die door Stichting Normering Flexwonen en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen zijn opgesteld, worden nagekomen.
- 5.4 Wanneer werkgevers betrokken zijn bij huisvesting zien zij erop toe dat bij huisvesting van de EU-arbeidsmigrant minimaal 12 m² per persoon wordt aangehouden voor woonruimte wanneer SNF-gecertificeerd, of minimaal 13 m² wanneer AKF-gecertificeerd. Voor seizoenshuisvesting geldt een norm van 10 m². Werkgevers spannen zich in om tot een situatie te komen van één persoon per slaapkamer en minimaal 15 vierkante meter leefoppervlakte per persoon.
- 5.5 Huisvesters zien erop toe dat bij huisvesting van de EU-arbeidsmigrant minimaal 12 m² per persoon wordt aangehouden in overeenstemming met de SNF- en/of AKF-normen voor woon-

ruimte. Huisvesters spannen zich in om tot een situatie te komen van één persoon per slaapkamer en minimaal 15 vierkante meter leefoppervlakte per persoon.

- 5.6 Huisvesters zijn zelf verantwoordelijk voor het direct toepassen van nieuwe wet- en regelgeving van het Rijk rondom huisvesting.
- 5.7 Huisvesters gedragen zich als een goed verhuurder. Hieronder wordt verstaan dat zij zich houden aan de wet- en regelgeving, waaronder de Wet goed verhuurderschap. In deze wet is een algemene norm voor goed verhuurderschap vastgelegd in de vorm van algemene regels die gelden voor alle verhuurders en verhuurbemiddelaars. Specifiek voor de verhuur aan EU-arbeidsmigranten geldt dat de huurovereenkomst en de arbeidsovereenkomst niet in hetzelfde document mogen zijn vastgelegd en dat de EU-arbeidsmigranten schriftelijk informatie ontvangen over onder meer hun rechten en plichten ten aanzien van het gehuurde in een taal waaraan de EU-arbeidsmigrant de voorkeur geeft, tenzij er een andere taal gebruikt kan worden die hij/zij begrijpt en waarin hij/zij helder kan communiceren. In aanvulling op de landelijke algemene regels kan er een vergunningsplicht gelden voor de verhuur aan EU-arbeidsmigranten. Huisvesters dienen zich daarvan te vergewissen en, indien deze verplichting geldt, aan de aanvullende voorwaarden te houden.
- 5.8 Huisvesters en werkgevers die huisvesting aanbieden bieden ruimte aan de WIN-punten om met mobiele teams langs te komen en informatie aan de bewoners te verstrekken en informeren bewoners voortijdig actief over de komst van het mobiele team.
- 5.9 Huisvesters spannen zich in – in het kader van werk-naar werk trajecten en repatriëring – om in overleg met relevante convenantpartijen enkele logeerplekken beschikbaar te stellen t.b.v. nood- en of spoedoplossingen voor tijdelijk verblijf van EU-arbeidsmigranten die tussen “wal en schip” dreigen te raken. Er worden afspraken gemaakt over financiering en periode.
- 5.10 De hiervoor aangewezen (centrum) gemeenten zetten zich in voor tijdelijke opvang en begeleiding aan dakloze EU-arbeidsmigranten binnen de geldende wettelijke- en beleidsmatige kaders en voor zover de opvangcapaciteit dat toestaat.

Artikel 6 Inspanningsverplichtingen ten aanzien van registratie

Partijen spannen zich in om EU-arbeidsmigranten goed te registreren, zodat ze voor Partijen beter zichtbaar worden en de publiek-private ondersteuning gericht kan worden aangeboden.

- 6.1 Partijen zetten zich in om EU-arbeidsmigranten bewust te maken van het belang van inschrijving als ingezetene in de Basisregistratie Personen (hierna: BRP) bij (intentie van) verblijf langer dan 4 maanden.
- 6.2 De gemeenten zetten zich in om inschrijving in de BRP zo laagdrempelig mogelijk te faciliteren. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door actief te communiceren over de openingstijden, groepsinschrijvingen op een locatie van de gemeente of eventueel en afhankelijk van de voorzieningen op een locatie van één van de Partijen of een andere tussen Partijen overeengekomen woon-, werk- en/of vrijetijdslocatie van EU-arbeidsmigranten, centrale inschrijving (waarbij een gemeente een andere gemeente een mandaat geeft om vanuit een centrale plek (voor)inschrijvingen te doen) of het verbeteren van de processen van inschrijving waardoor er geen wachtrijen ontstaan en er snel een BSN verstrekt kan worden. Indien het bekend is dat een EU-arbeidsmigrant de gemeente niet meer als woonplaats heeft, kan de gemeente de EU-arbeidsmigrant uitschrijven uit de BRP. De gemeenten zetten zich in om EU-arbeidsmigranten hier actief over te informeren en deze uitschrijving te stimuleren en faciliteren.
- 6.3 Werkgevers bevorderen de inschrijving van EU-arbeidsmigranten in de BRP door EU-arbeidsmigranten die bij hen in dienst zijn te informeren – in ieder geval schriftelijk – over correcte inschrijving in de BRP (waaronder het doorgeven van adreswijzigingen, het voorbereiden van de inschrijving en het begeleiden/faciliteren van de EU-arbeidsmigrant hierbij). Daarbij is specifiek aandacht voor inschrijving als ingezetene in een gemeente. Werkgevers spannen zich aanvullend in om bij vertrek van een EU-arbeidsmigrant ervoor te zorgen dat de EU-arbeidsmigrant zich uitschrijft bij de gemeente.

Artikel 7 Inspanningsverplichtingen ten aanzien van taal, ontwikkeling en integratie

Partijen zetten zich in om EU-arbeidsmigranten voldoende mogelijkheden te bieden zichzelf verder te ontwikkelen, de Nederlandse taal machtig te maken en beter te integreren in de maatschappij.

- 7.1 De gemeenten zetten zich in om scholingsvouchers en/of taalcursussen Nederlands via scholingspartners aan EU-arbeidsmigranten aan te bieden. Hierbij proberen de gemeenten de inrichting hiervan zo goed als mogelijk te laten aansluiten bij de behoefte van EU-arbeidsmigrant. Hiervoor kan onder andere worden gekeken naar de mogelijkheden die de Wet Educatie Beroepsonderwijs (voor ingezetenen) en de O&O-fondsen bieden.
- 7.2 Werkgevers die dit convenant ondertekenen, zetten zich in om EU-arbeidsmigranten (al dan niet in samenwerking met de gemeente en/of de brancheorganisaties en/of O&O-fondsen) laagdrempelige taallessen Nederlands aan te bieden, bij voorkeur met betaling van de volledige opleidings- en verletkosten voor de arbeidsmigrant. Dit geldt ook voor arbeidsmigranten met een uitzend- of



tijdelijk contract. Werkgevers dienen daarbij rekening te houden met de hoge drempels die arbeidsmigranten met beperkte scholing kunnen ervaren. Ook dient er aandacht te zijn voor transport van en naar de locatie.

- 7.3 Via de Regionale Werkcentra (RWC's) bevorderen Partijen de toegang tot een leven lang ontwikkelen voor EU-arbeidsmigranten.
- 7.4 Partijen organiseren met elkaar introductie- en participatieactiviteiten om EU-arbeidsmigranten wegwijs te maken, in aanraking te brengen met de Nederlandse samenleving en om bredere participatie te bevorderen.

Artikel 8 Inspanningsverplichtingen ten aanzien van zorg

Partijen spannen zich in om de zorg voor EU-arbeidsmigranten te verbeteren.

- 8.1 Partijen zetten zich in om de gezondheid van EU-arbeidsmigranten te verbeteren en houden bij de inrichting van woon- en werkomstandigheden rekening met de gezondheid van EU-arbeidsmigranten. Daarbij wordt in het bijzonder inspanning gevraagd om de mentale gezondheid van EU-arbeidsmigranten te verbeteren.
- 8.2 Partijen zetten zich in om onverzekerde onder EU-arbeidsmigranten te voorkomen.

Artikel 9 Governance, Monitoring en Verslaglegging

- 9.1 Partijen hebben minimaal tweemaal per jaar overleg over de (nadere) uitwerking en toepassing van dit convenant. Hiervoor wordt onder voorzitterschap van SZW een landelijke adviescommissie publiek-private ondersteuning EU-arbeidsmigranten opgezet, waarvan het secretariaat wordt ondergebracht bij de LOS. Partijen verplichten zich een (gedelegeerd) vertegenwoordiger af te vaardigen voor deze bijeenkomsten. De agenda van deze bijeenkomsten bepalen Partijen in gezamenlijkheid. De verslaglegging van deze bijeenkomsten gebeurt door de LOS.
- 9.2 De taken van de adviescommissie blijven ook bestaan bij de hervorming van de arbeidsmarktinfrastuur. De adviescommissie dient zich in dat kader te verhouden tot het Landelijk- en Regionaal Beraad en de inrichting van de Regionale Werkcentra. Het is mogelijk dat deze adviescommissie van tijdelijke aard is en opgaat in de nieuwe arbeidsmarktinfrastuur of niet meer nodig is als de publiek-private ondersteuning overal in Nederland goed is opgezet.
- 9.3 De beschikbaar gekomen publiek-private ondersteuning, wordt door de LOS jaarlijks en aan het eind van de looptijd van het convenant geïnventariseerd, schriftelijk vastgelegd en aan Partijen aangeboden. Deze resultaten dragen bij aan de verplichtingen voor Partijen om in hun bestuursverslag duurzaamheidsinformatie op te nemen over Environmental, Social en Governance ("ESG") en/of invulling te geven aan de richtlijnen voor sociaal werkgeverschap.
- 9.4 Na afloop van in ieder geval de eerste termijn zoals opgenomen in artikel 17.1 van het convenant, stelt de LOS een verslag op over de uitvoering van het convenant en van de behaalde resultaten. Dit verslag wordt uiterlijk 31 januari 2028 aangeboden aan alle Partijen.
- 9.5 SZW zorgt voor goede afstemming tussen verschillende (overheids)-trajecten die raken aan betere ondersteuning van de EU-arbeidsmigrant.
- 9.6 Wanneer Partijen signalen opvangen die landelijke opvolging verdienen, bijvoorbeeld over de uitwerking van wet- en regelgeving, zal SZW zich (als coördinerend departement) inzetten om goede opvolging aan deze signalen te geven.

Artikel 10: Vertrouwelijkheid en gegevensverstrekking

- 10.1 De onderlinge gegevensverstrekking tussen Partijen mag niet leiden tot uitwisseling van concurrentiegevoelige informatie.
- 10.2 Partijen zijn niet aansprakelijk voor eventuele overtredingen van wet- en regelgeving door een van de Partijen.
- 10.3 Er worden geen persoonsgegevens uitgewisseld tussen Partijen op basis van dit convenant. Hiervoor gelden de vigerende wet- en regelgeving en kaders. Partijen handelen hiernaar.

Artikel 11 Financiering

- 11.1 De kosten voortvloeiende uit de activiteiten genoemd in dit convenant gedragen door de inbreng in natura van de Partijen en met behulp van bestaande regelingen, subsidies en financieringsmogelijkheden (zie de bijlagen van dit convenant). Aan alle betrokken Partijen wordt een inspanning in tijd gevraagd om de samenwerking vorm te geven. Voor deze inspanning bestaat geen financiële compensatie.
- 11.2 Voor het financieren van het concrete aanbod dat voortkomt uit deze publiek-private ondersteuning zijn er bestaande regelingen en subsidies waar door Partijen gebruik van kan worden gemaakt zoals gemeentelijke regelingen, gelden vanuit de Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen, de Slim-regeling en de ESF+ (zie de bijlagen van dit convenant).
- 11.3 Wanneer er bij Partij(en) behoefte bestaat aan het bij elkaar brengen van investeringsgeld voor



de ontwikkeling en/of uitvoering van publiek-private ondersteuning laten ze dit weten aan de adviescommissie via de LOS. Vervolgens brengt de LOS Partij(en) in contact met de gewenste Partijen.

Artikel 12: Toepasselijk recht

12.1 Op dit convenant is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

Artikel 13: Wijzigingen

- 13.1 Elke Partij kan de andere Partijen schriftelijk verzoeken het convenant te wijzigen. Hiertoe kunnen Partijen een verzoek indienen bij de adviescommissie via de LOS. De wijziging behoeft de instemming van SZW alsmede, een door de voorzitter van de adviescommissie vastgestelde, 75% van alle andere Partijen.
- 13.2 De wijziging en de verklaringen tot instemming worden door het secretariaat van de LOS in afschrift als bijlagen aan het convenant gehecht en gepubliceerd in de Staatscourant.

Artikel 14 Toetredingsregeling

- 14.1 Er kunnen nieuwe Partijen toetreden tot dit convenant. Deze nieuwe Partijen kunnen het verzoek om toe te treden tot het convenant indienen door een ingevuld en ondertekend digitaal formulier te uploaden en te sturen naar de LOS. Met dat verzoek geven zij tevens aan in welke hoedanigheid zij aan het convenant willen bijdragen, wat hun motivatie is om Partij bij het convenant te willen worden, dat zij het doel en de uitgangspunten van het convenant onderschrijven en geven zij tevens aan welke actie(s) zij, in welke regio(s), (gaan) ontplooien en/of aan welke actie(s) zij willen deelnemen. Partijen die toetreden tot dit convenant kunnen door de LOS benaderd worden wanneer er arbeidsmarktregio's concreet aan de slag willen met publiek-private ondersteuning en op zoek zijn naar de juiste samenwerkingspartners.
- 14.2 Regio's zijn verantwoordelijk voor het beoordelen of samenwerkende partijen in die regio voldoen aan bepaalde (kwaliteits)criteria. In bijlage 3 zijn dergelijke criteria geformuleerd om regio's te assisteren. De landelijke ondersteuningsstructuur zal regio's actief ondersteunen bij het raadplegen van de juiste criteria om te waarborgen dat deze nageleefd worden.
- 14.3 Hoewel regio's autonomie hebben in het besluiten met welke partijen samengewerkt wordt, dienen partijen die in het kader van deze alliantie samenwerken met de Work in NL-punten in ieder geval te voldoen aan onderstaande criteria:
- In het geval van uitleners dienen ze SNA-gecertificeerd te zijn;
 - In het geval partijen huisvesting aanbieden dient de huisvesting te voldoen aan het kwaliteitskeurmerk SNF/AKF;
 - Als partijen niet bovenstaande certificaten bezitten moeten zij aantonen dat zij tenminste aan dezelfde kwaliteitseisen voldoen als waarop de SNA gecertificeerde ondernemingen worden getoetst.
- 14.4 Na inwerkingtreding van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten kan er niet langer samengewerkt worden met partijen die niet zijn toegelaten.

Artikel 15: Opzegging

- 15.1 Elke Partij kan zijn deelname aan het convenant (te allen tijde) met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden schriftelijk opzeggen. Deze schriftelijke opzegging dient in ieder geval aan de LOS te zijn gericht.
- 15.2 Wanneer een Partij het convenant opzegt, beraden de overige Partijen zich over de gevolgen daarvan voor het convenant. Tot die tijd blijft het convenant voor de overige Partijen in stand.

Artikel 16: Nakoming en geschillenbeslechting

- 16.1 Partijen komen overeen dat de nakoming van de afspraken in het convenant niet in rechte afdwingbaar zijn. Alle geschillen in verband met dit convenant trachten Partijen op te lossen in onderling overleg.

Artikel 17: Looptijden inwerkingtreding

- 17.1 Dit convenant wordt aangegaan voor een periode van de datum van inwerkingtreding tot en met 31 december 2027.
- 17.2 Partijen nemen de uitvoering van alle in dit convenant genoemde afspraken na inwerkingtreding zo snel mogelijk ter hand.
- 17.3 Verlenging van de looptijd van dit convenant is mogelijk. Partijen treden uiterlijk 6 maanden voor 31 december 2027 in overleg over mogelijke voortzetting van dit convenant.



Artikel 18: Escalatieregeling

- 18.1 Een Partij die meent dat een geschil bestaat probeert dit eerst in onderling overleg op te lossen (zie artikel 16.1). Als Partijen er onderling niet uitkomen deelt de desbetreffende Partij dat schriftelijk aan de andere partij(en) mee. De mededeling bevat een aanduiding van het geschil.
- 18.2 Binnen 10 werkdagen na de dagtekening van de in het eerste lid bedoelde mededeling zendt elke partij zijn zienswijze over het geschil, alsmede een voorstel voor een oplossing daarvan, aan de andere partij(en).
- 18.3 Binnen 10 werkdagen na afloop van de in het tweede lid genoemde termijn overleggen partijen over een oplossing van het geschil. Elke partij kan zich door deskundigen doen bijstaan. Indien één van partijen binnen 10 werkdagen na afloop van de in het tweede lid genoemde termijn de wens daartoe kenbaar maakt, wordt het overleg voorgezeten door een door partijen gezamenlijk of, bij gebreke van overeenstemming daarover binnen twee dagen, door SZW te benoemen voorzitter.
- 18.4 Elke partij draagt de eigen kosten, voortvloeiend uit de procedure van het eerste tot en met het derde lid. De kosten van de in het derde lid bedoelde voorzitter worden door elke partij voor een gelijk deel gedragen.

Artikel 19: Openbaarmaking

- 19.1 Binnen 4 weken na ondertekening van dit convenant wordt de tekst daarvan gepubliceerd in de Staatscourant.
- 19.2 Bij wijzigingen in het convenant vindt het eerste lid overeenkomstige toepassing.
- 19.3 Van toetreden, uittreden of opzeggen wordt melding gemaakt in de Staatscourant

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend

*Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW),
Y.J. van Hijum,*

18 juni 2025

*ABU
S. de Leeuw,
voorzitter*

18 juni 2025

*COV
M. Houben,
voorzitter*

18 juni 2025

*FME
E. Tierolf,
manager*

21 oktober 2025

*Glastuinbouw Nederland
R. Paauwe,
directeur*

18 juni 2025

*GroentenFruit Huis
R. Schouten,
algemeen directeur*

21 oktober 2025



*LTO Nederland
H.P.L. van den Heuvel,
algemeen directeur*

18 juni 2025

*MKB-Nederland
W. Bosch,
directeur*

21 oktober 2025

*NBBU
M. Bastian,
directeur*

18 juni 2025

*NEPLUVI
G.J. Oplaat,
voorzitter*

18 juni 2025

*Vereniging Huisvesters arbeidsmigranten (VHA)
J.J.P.M. Thönissen,
voorzitter*

18 juni 2025

*Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG),
M. Boumans,
vicevoorzitter*

18 juni 2025

*VNO-NCW
W. Bosch,
directeur*

21 oktober 2025

BIJLAGE 1: VOORBEELDEN PUBLIEK-PRIVATE ONDERSTEUNING EU-ARBEIDSMIGRANTEN

1.1 Inleiding

Wanneer je aan de slag wilt met het vormgeven van concrete publiek-private ondersteuning van EU-arbeidsmigranten dan zul je moeten bepalen welke ondersteuning je wilt bieden en hoe je dit wilt organiseren en financieren. Iedere arbeidsmarktregio is anders en wij adviseren om met (een vertegenwoordiging van) alle betrokken publieke en private partners uit de arbeidsmarktregio daarover in gesprek te gaan. Waar er in regio's al een gremium en/of samenwerkingsovereenkomst of convenant bestaat kan daar uiteraard gebruik van worden gemaakt. Andere opties om concreet tot actie te komen is het maken van bilaterale afspraken en regio's kunnen ook starten met een dialoogtafel. Deze dialoogtafel resulteert in een duidelijk beeld van welke ondersteuning je wilt gaan bieden, welke partners daarbij betrokken zijn en hoe je het wilt financieren. Hiertoe kunnen partijen afspraken maken in uitvoeringsprogramma's of activiteitenprogramma's die kunnen worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Onderstaand zijn een aantal voorbeelden uitgewerkt van concrete publiek-private ondersteuning met daarbij suggesties voor samenwerking met gesloten beurzen. Een selectie van aanvullende financieringsmogelijkheden vanuit bestaande regelingen zijn te vinden in bijlage 2.

1.2 Publiek private ondersteuning

Thema	Publiek-private ondersteuning
Werk	A. Werk-naar werk-traject (incl. mogelijke begeleiding naar land van herkomst)
Huisvesting	B. Housing Information Programma (incl. voorkomen en oplossen dakloosheid)
Registratie	C. Verlagen drempel Inschrijving BRP
Taal, ontwikkeling en integratie	D. Introductieprogramma
Overig	E. MKB-accountmanagement
	F. Networking & Business Inspiration Programma
	G. Partnership Programma
	H. Het trainen van de medewerkers van de samenwerkende partijen
	I. EU-arbeidsmigranten informeren in landen van herkomst
	J. Het tegengaan van ondermijning (bijvoorbeeld door malafide uitzendbureaus)

A. Van Werk Naar Werk-traject

A.1 Inhoud

Het Van Werk Naar Werk-traject bestaat uit het begeleiden van EU-arbeidsmigranten en hun partners naar (alternatief) werk, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar de kwetsbare mensen. Denk hierbij aan EU-arbeidsmigranten die niet zelfstandig digitaal in het aanbod kunnen zoeken, EU-arbeidsmigranten die op straat belanden en EU-arbeidsmigranten die terug willen naar hun land van herkomst, maar dit zelf niet kunnen regelen. Binnen dit traject sluiten we aan bij de arbeidsmarkt-infrastructuur die is gemaakt om mensen via ontwikkelpaden van werk naar werk te helpen. EU-arbeidsmigranten kunnen zich zo in alle fases van hun komst naar en verblijf in Nederland oriënteren op beschikbare banen, opdrachten, opleidingen en woningen. Het Van Werk Naar Werk-traject kan bestaan uit:

1. een (online) overzicht van beschikbare banen en opleidingen;
2. matchmaking-events voor opleidingen en banen;
3. doorgeleiding van bemiddelbare EU-arbeidsmigranten naar werk (en woning) via het Vangnet-project dat door o.a. de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) is opgezet en in Den Haag al is gestart;
4. doorgeleiding van niet bemiddelbare EU-arbeidsmigranten richting opvang of repatriëring naar het land van herkomst.

Dit traject biedt werkgevers de mogelijkheid om zich te profileren als goede internationale werkgever met mooie vacatures. Vanuit dit traject zouden er ook gezamenlijk acquisitie-missies voor

EU-arbeidsmigranten in gewenste sectoren georganiseerd kunnen worden.

A.2 Samenwerking

In het Van Werk Naar Werk-traject kunnen er afspraken gemaakt worden over de in natura inzet van de verschillende partijen in de ontwikkelfase en uitvoeringsfase. Er wordt hierbij eerst gebruik gemaakt van wat er al beschikbaar is in de regionale structuur zoals de Werkgeversservicepunten en de (opbouw richting) Regionale Werkcentra (RWC's).

Zie hieronder een voorbeeld van de inbreng die aan de partijen kan worden gevraagd.

Tabel 1: Voorbeeld kostenverdeling van Werk naar Werk-traject

Kosten	SZW	AM-regio	Uitzenders	Inleners	Dienstverleners	Vakbonden
Projectleiding	X					
Front-office medewerkers overheid		X				
Medewerkers van Werk naar werk-traject			X	X	X	X
Werkplekkosten		X	X	X	X	X
Inrichting	X	X				
Marketing & Communicatie	X	X	X	X	X	X
Overig/onvoorzien	X	X	X	X	X	X

B. Housing Information programma

B.1 Inhoud

Het Housing Information Programma zorgt ervoor dat EU-arbeidsmigranten met al hun vragen over het huren of kopen van een woning bij het WIN-punt terecht kunnen. Hier krijgen zij onafhankelijk advies over waar ze kunnen zoeken naar een woonruimte, wat de legale (en illegale) huur- en koopvoorwaarden zijn en hoe ze een hypotheek kunnen krijgen. Tevens kun je binnen dit programma ervoor gaan zorgen dat dakloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, maar wanneer het voorvalt ook verholpen kan worden. Dit kan bijvoorbeeld door in de regio een aantal opvangplekken beschikbaar te houden voor noodgevallen.

B.2 Samenwerking

Deze informatie en dienstverlening kan in samenwerking worden opgezet met het meldpunt Goed Verhuurderschap dat iedere gemeente (in samenwerking met andere gemeenten) volgens de wet moet hebben. Hiernaast kunnen ook banken en huisvesters een rol spelen in deze samenwerking door informatie te verstrekken over hypotheek en beschikbare woonruimte.

C. Verlagen drempel Inschrijving BRP

C.1 Inhoud

Inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP) en het verkrijgen van een Burgerservicenummer (BSN) is van groot belang voor de EU-arbeidsmigrant, de werkgever en de overheid. Inschrijving in de BRP zorgt er namelijk voor dat er andere relevante dienstverlening afgenomen kan worden (zo heb je bijvoorbeeld een BSN nodig voor het openen van een bankrekening). Daarnaast geeft een inschrijvingsadres in Nederland Partijen de mogelijkheid om te kijken of het goed gaat met EU-arbeidsmigranten in Nederland. Voor EU-arbeidsmigranten kan de drempel om zich in te schrijven in de BRP worden verlaagd door:

1. Actief te communiceren over de openingstijden;
2. Groepsinschrijvingen op een locatie van de gemeente of eventueel en afhankelijk van de voorzieningen, op een locatie van één van de Partijen of een andere tussen Partijen overeengekomen woon-, werk- en/of vrijetijdslocatie van EU-arbeidsmigranten;
3. Centrale inschrijving (waarbij een gemeente een andere gemeente een mandaat geeft om vanuit een centrale plek (voor)inschrijvingen te doen);
4. Het verbeteren van de processen van inschrijving waardoor er geen wachtrijen ontstaan en er snel een BSN verstrekt kan worden;
5. Indien het bekend is dat een EU-arbeidsmigrant de gemeente niet meer als woonplaats heeft, kan de gemeente de EU-arbeidsmigrant uitschrijven uit de BRP. Hierover kan de gemeente actief informeren, stimuleren en faciliteren;



6. Digitale inschrijving door de werkgever.

C.2 Samenwerking

Deze ondersteuning voor EU-arbeidsmigranten kan met gesloten beurzen worden geregeld. Zo kunnen er bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt met werkgevers en woonlocaties over wanneer er op hun locatie inschrijving mogelijk is en hoe EU-arbeidsmigranten daar gebruik van kunnen maken. Voor de centrale inschrijving kunnen er tussen gemeenten afspraken worden gemaakt zoals veel expatcentra dat nu al doen.

D. Introductieprogramma

D.1 Inhoud

Het introductieprogramma biedt EU-arbeidsmigranten, hun partners en kinderen een introductie van het wonen en werken in Nederland en de regio. Ze krijgen een voorproefje van een aantal soorten dienstverlening en sociale activiteiten die hen kunnen helpen om zich snel thuis te voelen en om in de regio een goede start te kunnen maken⁵. Het introductieprogramma wordt samen met EU-arbeidsmigranten zo vormgegeven dat het een goede aanvulling is op interne onboarding programma's die veel werkgevers en belangenorganisaties aanbieden en kan bestaan uit:

1. een instaptaal cursus Nederlands, waarin de mogelijkheden voor een vervolgcursus worden geschetst;
2. informatie over arbeidsvoorwaardelijke zaken waar veel vragen over zijn: rondom ziekte, loonstrook vakantie, discriminatie op de werkplek, soorten arbeidsovereenkomsten, e.d.;
3. een training financiële weerbaarheid;
4. een cursus digitale zelfredzaamheid;
5. uitleg over het zorgstelsel;
6. uitleg over het onderwijssysteem;
7. een rondleiding door de regio.

Als onderdeel van het programma kan er ook een buddy-systeem worden opgezet waarvoor er ambassadeurs worden gezocht. Deze ambassadeurs maken deel uit van de doelgroep EU-arbeidsmigranten of van de lokale bevolking en willen nieuw arrivinge EU-arbeidsmigranten graag ontmoeten om ze in een persoonlijk gesprek een toelichting te geven op het traject dat ze zelf hebben doorlopen en tips te geven over het wonen en werken in de arbeidsmarktregio en Nederland. Ze bieden daarnaast ook een laagdrempelige ingang voor vragen in de toekomst. Aanvullend op wat deze vrijwilligers bieden kan er ook professionele hulp (o.a. psycho-sociale-hulp) worden geboden. De activiteiten binnen dit programmaonderdeel zijn gericht op community-building tussen de EU-arbeidsmigranten en lokale bewoners. Zij kunnen elkaar, in op te zetten 'huiskamers' door middel van sociale activiteiten en evenementen, op wijkniveau ontmoeten en leren kennen. Hiervoor kan mogelijk ook een samenwerking met de bibliotheek of bestaande wijkcentra opgezet worden. Tot slot kan er ook voor EU-arbeidsmigranten een welkomsteven worden georganiseerd waarin bijvoorbeeld de burgemeester de nieuwe bewoners welkom heet.

D.2 Samenwerking

Voor het introductieprogramma kan er (per regio) door de publieke en private partijen een uitvraag gedaan worden richting de dienstverleners die (een onderdeel van het introductieprogramma) al aanbieden (denk hierbij bijvoorbeeld aan taaltrainers uit de regio). Dit geeft dienstverleners in de regio de mogelijkheid om gezamenlijk een introductieprogramma met de eigen regionale geur en smaak vorm te geven en zo gebruik te maken van de specifieke eigenschappen en kracht van de regio. Zie hieronder een voorbeeld van wat een introductieprogramma zou kunnen inhouden en op basis waarvan je een uitvraag per regio zou kunnen doen. Werkgevers kunnen desgewenst financiering uit huidige regelingen verkrijgen om hun medewerkers (onderdelen van) het introductieprogramma te laten volgen (zie bijlage 2: Bestaande regelingen mogelijke financiering publiek-private ondersteuning EU-arbeidsmigranten)

Tabel 2: Voorbeeld Introductieprogramma

Onderdeel	Omschrijving
Instaptaal cursus met uitleg over vervolgtrajecten	Proefles 'Survival Dutch' en uitleg over de mogelijke vervolgcursussen.
Cultuurtraining	Understanding the Dutch

⁵ Zie ter inspiratie ook de Feel at Home Training van Utrecht International Center via deze link.

Onderdeel	Omschrijving
Training financiële weerbaarheid	– Uitleg over geld m.b.t. inkomsten uit loon/arbeid, mogelijke toeslagen en uitgaven. – Het doorverwijzen naar of laten afsluiten van een bankrekening.
Cursus digitale zelfredzaamheid	Uitleg over digitale informatie en dienstverlening in Nederland.
Uitleg zorgstelsel, onderwijssysteem en huisvesting	Uitleg over zorgverzekering, gang naar de huisarts, onderwijs en het vinden van een woning.
Rondleiding regio	Tour langs culturele hoogtepunten van de regio, sociale activiteiten, uitleg supermarkten, etc.

E. MKB-accountmanagement

E.1 Inhoud

Een belangrijke doelgroep van de WIN-punten kan het MKB zijn. Het MKB heeft niet altijd evenveel ervaring met het aantrekken, laten landen en behouden van EU-arbeidsmigranten. Toch is het voor hun doorontwikkeling vaak essentieel. MKB-accountmanager vanuit de WIN-punten kan (i.s.m. andere organisaties) actief het MKB opzoeken (en opvolgen) en hen behulpzaam zijn bij vragen over werven, selecteren en behouden van EU-arbeidsmigranten. Hiervoor kunnen specifieke tools ontwikkeld worden. Er kan een team van ervaren en enthousiaste adviseurs worden samengesteld om de juiste procedures en formaliteiten voor de afhandeling van de overheidsdienstverlening en private dienstverlening te regelen. Zij zorgen dat de EU-arbeidsmigrant zo snel mogelijk na aankomst in Nederland aan de slag kan.

E.2 Samenwerking

De meeste gemeenten hebben zelf accountmanagers voor de werkgevers in de regio. Een uitleg over het aannemen, verwelkomen en behouden van een EU-arbeidsmigrant kan onderdeel gaan uitmaken van deze accountmanagement-functie.

F. Networking & Business Inspiration Programma

F.1 Inhoud

Netwerkborrels en culturele bezoeken voor de Partijen binnen dit convenant om kennis uit te wisselen en elkaar te inspireren en ontmoeten.

F.2 Samenwerking

Wanneer er iedere keer een andere host is voor deze netwerkmogelijkheden kun je met elkaar afspreken dat de kosten die hiermee gemoeid zijn voor de organiserende partij zijn. Er kan ook worden aangesloten bij bestaande netwerkmogelijkheden door bijvoorbeeld een thema-sessie 'EU-arbeidsmigranten' te organiseren.

G. Partnership Programma

G.1 Inhoud

Het Partnership Programma biedt dienstverleners de kans om zich te presenteren aan EU-arbeidsmigranten en hun werkgevers, opdrachtgevers en opleiders. Binnen het Partnership Programma wordt doorverwezen naar alle relevante private dienstverlening (zoals taalcursussen, bemiddelaars voor huisvesting, juridisch advies, etc.). Daarnaast kunnen binnen het Partnership Programma workshops, seminars en online expert-sessies worden vormgegeven. Veel regio's hebben al een Partnership Programma binnen de bestaande Expatcentra / Welcome Centra in Nederland dat gericht is op kennismigranten. Deze bestaande programma's kunnen desgewenst uitgebreid worden voor de doelgroep EU-arbeidsmigranten.

G.2 Samenwerking

De financiering van het Partnership Programma kan worden vormgegeven door dienstverleners een jaarlijkse abonnementsbijdrage te vragen. Van deze gezamenlijke bijdragen kan er informatie (bijvoorbeeld foldermateriaal en online vermelding) en dienstverlening (bijvoorbeeld een workshop met een bepaald thema) aan de EU-arbeidsmigranten worden geboden.



H. Het trainen van de medewerkers van de samenwerkende partijen

H.1 Inhoud

Om EU-arbeidsmigranten goed te kunnen begeleiden is het voor alle medewerkers die direct in contact staan met de EU-arbeidsmigrant van belang om te beschikken over een aantal vaardigheden, zoals gesprekstechnieken, cultuursensitief werken, etc. Om medewerkers van de private en publieke partijen deze vaardigheden aan te leren kan er een gezamenlijke training ontwikkeld worden. Denk hierbij ook aan OR-medewerkers, VGW-commissieleden, politieagenten, vertrouwenspersonen en werknemers die actief zijn met cao-afspraken en wet- en regelgeving.

H.2 Samenwerking

De training kan op eenzelfde manier gefinancierd worden als het introductieprogramma onder D.

I. EU-arbeidsmigranten informeren in landen van herkomst

I.1 Inhoud

Het is voor EU-arbeidsmigranten die overwegen om naar Nederland te komen van belang om de juiste informatie te krijgen. Op deze wijze kunnen ze een weloverwogen keuze maken over een mogelijke komst naar Nederland. Zowel publieke als private partijen kunnen samenwerken om EU-arbeidsmigranten al in het land van herkomst goed te informeren over wat ze kunnen verwachten hier in Nederland. Deze informatie kan verstrekt worden door fysieke punten in deze landen van herkomst (zoals ambassades, EURES-loketten, vestigingen van werkgevers en overheidsloketten in deze landen van herkomst), maar ook via digitale kanalen die veel gebruikt worden door EU-arbeidsmigranten voor de informatievoorziening (zoals facebookgroepen).

I.2 Samenwerking

Alle partijen kunnen met gesloten beurzen via hun eigen kanalen de informatie delen over waar EU-arbeidsmigranten terecht kunnen voor ondersteuning.

J. Het tegengaan van ondermijning (bijvoorbeeld door malafide uitzendbureaus)

J.1 Inhoud

Er zijn regio's die kampen met (opkomende) ondermijning via EU-arbeidsmigranten. Hiervoor worden er o.a. constructies opgezet via malafide uitzendbureaus. Om deze ondermijning te voorkomen en verhelpen kun je als regio een programma starten waarin je bijvoorbeeld langsgaat bij alle uitzendbureaus die in je regio staan ingeschreven om de situatie te beoordelen en maatregelen te nemen wanneer dat nodig is.

J.2 Samenwerking

De mogelijke extra inzet van personeel kan door de gemeenten worden verzorgd. De private partijen kunnen bijdragen door binnen de kaders van de privacywetgeving informatie te delen over welke situaties een onderzoek behoeven. Als geconstateerd wordt dat een lid van de ABU mogelijk niet correct handelt, wordt dit gemeld bij dat ABU. Als het gaat om de ABU is hiervoor een meldpunt.



BIJLAGE 2: BESTAANDE REGELINGEN MOGELIJKE FINANCIERING PUBLIEK-PRIVATE ONDERSTEUNING EU-ARBEIDSMIGRANTEN

2.1 Algemene regelingen en mogelijkheden

Gemeentelijke regelingen

Vele gemeenten hebben regelingen om voor EU-arbeidsmigranten bijvoorbeeld waar het over taal gaat onderdelen van het introductieprogramma te financieren. Deze regelingen kunnen opgevraagd worden bij de gemeente waar men gevestigd is.

Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O fondsen)

O&O-fondsen helpen werkgevers en vakbonden afspraken vanuit de cao's voor verschillende sectoren te realiseren. Deze fondsen zorgen ervoor dat het aanbod en het niveau van de vakbekwaamheid van (potentiële) werknemers op peil blijft. Hiermee dragen ze bij aan een evenwichtige arbeidsmarkt. Zo maken de fondsen het bijvoorbeeld met subsidies mogelijk dat bedrijven kunnen investeren in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van hun medewerkers. Het vinden en behouden van geschikte medewerkers wordt hierdoor eenvoudiger. Werknemers voelen zich prettiger in hun werk en beschikken over de juiste competenties om hun taken goed uit te kunnen voeren.

Slim-regeling

De Slim-regeling is voor scholings- en opleidingsbehoeften in een onderneming. Er is 60% vergoeding vanuit de regeling voor middelgrote bedrijven en 80% voor kleine bedrijven. De regeling kan ook door een samenwerkingsverband aangevraagd worden (met 60% vergoeding). De voorwaarden zijn te vinden via overzicht aanvraagcriteria.

Europese subsidies (zoals ESF+)

De ESF+ subsidie kan ingezet worden voor bijvoorbeeld de scholing van basisvaardigheden en de intake en begeleiding van EU-arbeidsmigranten. Je kunt deze subsidie ook als samenwerkingsverband aanvragen.

2.2 Regelingen Werk en Taal

1. SLIM regeling: wetten.nl – Regeling – SLIM-regeling – BWBR0043015 (overheid.nl)
SLIM: subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb | Subsidie en regeling | Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)
2. ESF + voor sectoren: 2021 – 2027 (voor samenwerkingsverbanden): ESF+ 2021–2027 | Subsidie en regeling | Uitvoering van Beleid (uitvoeringvanbeleidszw.nl)
3. Subsidieregeling sectorale ontwikkelpaden (SZW): Subsidieregeling sectorale ontwikkelpaden – Leven Lang Ontwikkelen (nog niet meer over bekend)
4. Sectorale O&O fondsen: Opleiding & Beroep – Over deze site – Werkgevers (opleidingenberoep.nl)
5. Sectorplan plus (werkgevers in de sector zorg en welzijn): Home – SectorplanPlus

Gemeenten, arbeidsmarktregio's

1. WEB: wetten.nl – Regeling – Wet educatie en beroepsonderwijs – BWBR0007625 (overheid.nl)
2. ESF+ Arbeidsmarktregio's Sociale inclusie ESF+ 2021–2027: Arbeidsmarktregio's Sociale inclusie ESF+ 2021–2027 | ESF+ 2021-2027 | Uitvoering van Beleid

Onderwijs. Financiering voor scholen en erkende leerbedrijven om werken aan basisvaardigheden aan te moedigen

1. Tweede Regionaal Investeringsfonds (RIF) MBO (verlenging). Aanvragen door publiek-private samenwerkingen. Regeling van OCW en VWS: wetten.nl – Regeling – Regeling regionaal investeringsfonds mbo 2019–2022 – BWBR0041553 (overheid.nl)
2. Subsidieregeling sectorale ontwikkelpaden (SZW): Subsidieregeling sectorale ontwikkelpaden – Leven Lang Ontwikkelen (nog niet meer over bekend)
3. Erasmus + Volwasseneneducatie (partnerschappen): Groeien door internationale samenwerking | Erasmus+ (erasmusplus.nl), Subsidie voor volwasseneneducatie | Erasmus+ (erasmusplus.nl)

Financiering rondom armoede, schulden en laaggeletterdheid

1. Kansfondsen. Bijvoorbeeld voor dakloze migranten: Richtlijnen – Kansfondsen



Regionale regelingen voor individuen en werkgevers

1. Twents fonds voor vakmanschap: Twents Fonds voor Vakmanschap | IKBINDR
2. Overijssels vakmanschap: Samen werken aan techniek! – Overijssels Vakmanschap (individuele scholingsvouchers)
3. Maatwerkscholing (1000-banenplan Groningen) (voor werkgevers): Maatwerkscholing – Werk in Zicht



BIJLAGE 3: MOGELIJKE CRITERIA VOOR SAMENWERKINGSPARTNERS IN DE REGIO

Regio's kunnen desgewenst enkel met Partijen gaan samenwerken als aan de navolgende criteria is voldaan:

- a. De toetredende Partij onderschrijft de algemene doelen, afspraken en intenties van dit convenant;
- b. De toetredende Partij geeft een motivatie waarom ze willen toetreden als convenantpartner en draagt aantoonbaar en concreet bij aan de doelstellingen en uitgangspunten van het convenant; bij toetreding maakt de toetredende partij kenbaar welke acties ondernomen worden, in welke regio's, etc.
- c. De toetredende Partij is ingeschreven in de Kamer van Koophandel; tevens wordt gekeken of de toetredende Partij lid is van een branchevereniging en/of voldoet aan relevante keurmerken (bijv. SNA, SNF, AKF).
- d. De toetredende Partij voldoet aan alle voor de Partij in het kader van de aangeboden dienstverlening geldende wet- en regelgeving;
- e. De toetredende Partij biedt ondersteuning aan EU-arbeidsmigranten in een taal die voor de EU-arbeidsmigrant begrijpelijk is.
- f. De toetredende Partij heeft de afgelopen twee jaar geen significante boetes gekregen van de Nederlandse Arbeidsinspectie wegens een overtreding van de Arbowet, WML, WAV of de Waadi die gepubliceerd zijn op <https://resultaten.nlarbeidsinspectie.nl/> en geen overtredingen begaan in het kader van de Wet Goed Verhuurderschap. Er wordt hierbij ook gekeken naar de ernst van de overtredingen.
- g. De onderneming is de afgelopen 2 jaar niet voorgekomen op de lijst met vonnissen van de SNCU <https://www.sncu.nl/vonnissen-en-arresten/>