



REGIOPLAN

PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT



Internationale vergelijking taalvaardigheid arbeidsmigranten

Internationale vergelijking taalvaardigheid arbeidsmigranten

Eindrapport

Auteurs

Sabi Belhaj-Haddou
Hanneke Leeuwestein
Annemieke Mack
Miranda Witvliet

Amsterdam, 18 april 2025
Publicatienr. 25010

© 2025 Regioplan, in opdracht van het ministerie van Financiën en het ministerie van SZW

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

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding en achtergrond onderzoek.....	5
1.3	Nederlands taalbeleid arbeidsmigranten	5
1.2	Omschrijving van de doelgroep	6
1.4	Opzet van het onderzoek en onderzoeksvragen	7
1.5	Leeswijzer.....	7
2	Het Nederlandse taalniveau van arbeidsmigranten in Nederland.....	9
2.1	Het taalniveau van migranten in Nederland.....	9
2.2	Taalniveau arbeidsmigranten in Nederland	11
2.3	Determinanten tweedetaalverwerving	13
3	Voorbeelden taalbeleid uit het buitenland.....	20
3.1	Voorbeelden geordend aan de hand van vijf thema's	20
3.2	Selectie landen.....	21
3.3	Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Duitsland	22
3.4	Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Zweden	25
3.5	Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Denemarken	28
3.6	Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Luxemburg.....	30
4	Lessen voor Nederlands beleid	35
4.1	Organisatie van taalverwerving arbeidsmigranten in verschillende landen.....	35
4.2	Lessen voor Nederlands beleid.....	37

1. Inleiding

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond onderzoek

Cijfers van de OECD laten zien dat migranten in Nederland de Nederlandse taal relatief slecht beheersen in vergelijking met hoe goed of slecht migranten in andere landen de taal van het gastland beheersen. In aansluiting op het IBO arbeidsmigratie heeft het ministerie van Financiën en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan Regioplan gevraagd een internationale vergelijking uit te voeren om de relatief slechte taalbeheersing ten opzichte van het buitenland te verklaren en om lessen voor beleid uit het buitenland in kaart te brengen. Het onderzoek richt zich hierbij op arbeidsmigranten en meereizende gezinsleden. De afbakening van de doelgroep voor dit onderzoek sluit aan bij die van het IBO arbeidsmigratie.

1.3 Nederlands taalbeleid arbeidsmigranten

De Rijksoverheid stelt via generieke regelingen zoals *Tel mee met Taal* (als onderdeel van de Vervolgaanpak laaggeletterdheid 2020-2024) en het WEB¹-budget middelen beschikbaar die ingezet zouden kunnen worden voor arbeidsmigranten. Tot en met 2024 konden werkgevers subsidies vanuit *Tel mee met Taal* gebruiken om het taalniveau en de digitale vaardigheden van arbeidsmigranten te versterken. Er wordt op dit moment gewerkt aan een vervolg van dit programma. Via de WEB hebben gemeenten een wettelijke taak om lokaal aanbod beschikbaar te stellen om basisvaardigheden van volwassenen te verbeteren; ook het taalniveau van arbeidsmigranten valt hieronder. Een aantal elementen van het taalbeleid gericht op arbeidsmigranten in Nederland zetten we hieronder op een rij.

Financiering van taalonderwijs

De Rijksoverheid stelt jaarlijks €92 miljoen beschikbaar aan gemeenten om laaggeletterdheid aan te pakken (WEB-budget). Dit geld is bedoeld voor het verbeteren van basisvaardigheden van volwassenen, zoals taal, rekenen en digitale vaardigheden. Gemeenten mogen zelf bepalen hoe ze deze middelen inzetten en voor welke groepen. Hierdoor ontstaan grote lokale verschillen in aanbod en dekking. Werkgevers worden slechts vrijblijvend aangemoedigd om bij te dragen aan taalontwikkeling. In de praktijk zijn het vooral grote bedrijven of organisaties met veel vast personeel die investeren. Arbeidsmigranten met tijdelijke contracten of in uitzendwerk worden hierdoor nauwelijks bereikt. In sommige cao's zijn echter wél afspraken vastgelegd. Zo is bijvoorbeeld in de cao voor de glastuinbouw bepaald dat de werknemer (bij)scholing kan volgen als de functie daarom vraagt, wat kosteloos zou zijn voor de werknemer.²

Verantwoordelijkheid taalverwerving

De organisatie van taalonderwijs voor arbeidsmigranten is in Nederland versnipperd. De Rijksoverheid stelt middelen beschikbaar, maar de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt bij gemeenten, zonder centrale regie of verplichtende kaders. Sommige gemeenten investeren actief, andere nauwelijks. Werkgevers zijn niet wettelijk verplicht om taalonderwijs te faciliteren, wat leidt tot grote verschillen per sector en per bedrijf. Sectorale O&O-fondsen zoals Stichting Doorzaam bieden weliswaar budgetten voor taalontwikkeling, maar werkgevers benutten deze nog onvoldoende. In 2022 werd 154,2 miljoen aan opleiding en ontwikkeling van werknemers uitgegeven, waarvan het minst in de overige dienstverlening. In deze sector werd gemiddeld slechts 6 euro per werknemer besteed aan ontwikkeling, terwijl in deze sector de meeste kort geschoolde en lager betaalde arbeidsmigranten werkzaam zijn. Bovendien is er geen heldere rolverdeling tussen uitzendbureau en inlener, waardoor het vaak onduidelijk is wie verantwoordelijk is voor eventuele begeleiding, scholing of taalonderwijs. Dit leidt tot een situatie waarin betrokken partijen de verantwoordelijkheid op elkaar afschuiven en veel arbeidsmigranten niet worden bereikt.³

Monitoring van taalvaardigheid

Er is in Nederland geen monitorsysteem om de taalvaardigheid van arbeidsmigranten in kaart te brengen, de groep valt buiten formele toetsmomenten of verplichte taaleisen. Hierdoor heeft de overheid beperkt zicht op het taalniveau van deze groep en op de effectiviteit van bestaande taaltrajecten. Hoewel het tweejaarlijkse Risbo-onderzoek nuttige inzichten biedt in de taalvaardigheid en leefsituatie van arbeidsmigranten, is het niet voldoende om structureel zicht te houden op het taalniveau van deze groep.⁴ Het taalniveau van arbeidsmigranten wordt vooral in kaart gebracht via zelfrapportage. Zo blijkt uit onderzoek dat 55 procent van de arbeidsmigranten hun eigen taalvaardigheid als (zeer) slecht

¹ Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

² Adviesraad Migratie (2025). Investeren in samenleven.

³ Adviesraad Migratie (2025). Investeren in samenleven.

⁴ Risbo (2024), Zicht op arbeidsmigranten: Een beleavingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland.

inschat.⁵ Wat ontbreekt is een landelijk monitoringssysteem dat taalvaardigheid van arbeidsmigranten volgt over de tijd, inclusief deelname aan en effect van taalcursussen.

Toegang, omvang en kwaliteit van taaltraining

De toegang tot Nederlandse taallessen voor arbeidsmigranten is sterk afhankelijk van lokale inzet. Gemeenten kunnen via het WEB-budget investeren in taalonderwijs, maar zijn hiertoe niet verplicht. Op basis van gesprekken met verschillende stakeholders, literatuuronderzoek en overig bronnenonderzoek door de Adviesraad Migratie blijken er grote verschillen in beschikbaarheid, bereik en kwaliteit van het aanbod tussen regio's. Het bestaande taalaanbod sluit vaak niet aan bij de behoefte van arbeidsmigranten. Zo vinden veel cursussen overdag plaats en wordt weinig rekening gehouden met wisselende werktijden, taalniveaus, het type werk, of de motivatie van de arbeidsmigrant. Daarnaast is er onvoldoende capaciteit aan NT2-docenten en ontbreekt het vaak aan maatwerk. Werkgevers bieden slechts beperkt taaltraining aan, meestal alleen aan vast personeel. Uitzendkrachten en arbeidsmigranten met tijdelijke contracten vallen vaak buiten de boot. Voor hen vormen kosten, onregelmatige werktijden of praktische belemmeringen een drempel om deel te nemen aan taallessen.⁶

Koppeling tussen taal en de arbeidsmarkt

Uit gesprekken met arbeidsmigranten door de Adviesraad Migratie blijkt dat de aansluiting tussen taalverwerving en de arbeidsmarkt tekortschiet. In veel sectoren waar arbeidsmigranten actief zijn, wordt op de werkvloer vooral Engels gesproken. Arbeidsmigranten geven aan dat het gebruik van het Nederlands op het werk niet altijd wordt aangemoedigd, omdat het werktempo omlaag kan gaan als zij de taal nog niet goed beheersen. Cursussen zijn meestal algemeen van opzet, houden weinig rekening met vaktaal of eerder verworven competenties. Bovendien is het aanbod beperkt toegankelijk: lessen vinden vaak overdag plaats en zijn moeilijk te combineren met onregelmatige werktijden of fysiek belastend werk. Ook is er een tekort aan taalaanbieders die onderwijs kunnen verzorgen op of in samenwerking met de werkvloer. Werknemers met een vast contract krijgen aantoonbaar vaker taallessen via hun werkgever dan flexwerkers of uitzendkrachten (34% tegenover 18%). Partners van arbeidsmigranten vallen vrijwel geheel buiten het bestaande aanbod. Werkgevers worden op vrijwillige basis aangemoedigd om te investeren in taalontwikkeling op de werkvloer. In de praktijk zijn het vooral grotere bedrijven met langdurig personeel die hierin investeren. Voor flexibele arbeidskrachten – vaak werkzaam via uitzendbureaus – is er weinig aanbod beschikbaar. Hierdoor ontbreekt een samenhangende aanpak.⁷

1.2 Omschrijving van de doelgroep

Uit cijfers van de Migrantenmonitor van het CBS blijkt dat in 2023 circa 656.110 EU/EFTA-migranten in Nederland aanwezig waren en 958.280 migranten van buiten de EU. Daarnaast komen 173.030 migranten uit kandidaat-lidstaten van de EU.⁸

Een aantal achtergrondkenmerken van deze groepen zetten we hieronder op een rij:

- Wat betreft *herkomst*, had een derde (34 procent) van de EU/EFTA-arbeidsmigranten die in deze periode in Nederland aankwamen, de Poolse nationaliteit. Hierna volgen de Roemeense (11 procent), Duitse (11 procent), Belgische (7 procent), Bulgaarse (6 procent), Britse (5 procent), Italiaanse (5 procent) en Spaanse (4 procent) nationaliteit. Vooral het aantal migranten uit Roemenië, Bulgarije en Spanje is tussen 2016 en 2023 sterk toegenomen. Migrant in Nederland die afkomstig zijn uit kandidaat-lidstaten van de EU komen vooral uit Turkije (48 procent) en Oekraïne (33 procent). Arbeidsmigranten van buiten de EU komen vooral uit China (arbeidsmigranten) en India (kennismigranten).⁹
- Als we kijken naar zowel EU/EFTA-arbeidsmigranten als niet-EU/EFTA-kennismigranten zien we dat zij relatief vaak *man* zijn (70%) en relatief *jong*: ruim 40 procent van de arbeidsmigranten uit de EU en een kwart van de arbeidsmigranten van buiten de EU was bij aankomst tussen de 18 en 25 jaar. Van de groep kennismigranten is de meerderheid tussen de 25 en 35 jaar oud.
- De *verblijfsduur* van arbeidsmigranten in Nederland varieert sterk en wordt beïnvloed door factoren zoals leeftijd, geslacht, herkomst, gezinsvorming, werk en inkomen. Een derde van de arbeidsmigranten uit de EU en bijna de helft van de arbeidsmigranten van buiten de EU is na vijf jaar nog in Nederland. Van de migranten uit de EU blijven voornamelijk Oost-Europeanen het langst in Nederland, terwijl bij kennismigranten vooral Zuid-Europeanen blijven. Bij

⁵ Adviesraad Migratie (2025). Investeren in samenleven.

⁶ Adviesraad Migratie (2025). Investeren in samenleven.

⁷ Adviesraad Migratie (2025). Investeren in samenleven.

⁸ CBS, <https://dashboards.cbs.nl/v5/Migrantenmonitor/> (laatst geraadpleegd 13 april 2025).

⁹ SEO Economisch Onderzoek (2025)

migranten van buiten de EU verblijven voornamelijk Turkse en Afrikaanse arbeidsmigranten langdurig in Nederland, terwijl Indiase migranten het snelst vertrekken. De *vertrekkans* neemt toe voor arbeidsmigranten met de laagste én (in mindere mate) de hoogste lonen; zij verlaten Nederland het vaakst binnen vijf jaar. De aanwezigheid van een partner en/of kind in Nederland verkleint juist de vertrekkans, vooral als de partner zelf ook betaald werk heeft.

1.4 Opzet van het onderzoek en onderzoeksvragen

Dit onderzoek is gebaseerd op een literatuurstudie en een analyse van cijfermatige bronnen over de taalverwerving van arbeidsmigranten en de wijze waarop het taalaanbod voor arbeidsmigranten in het buitenland is georganiseerd.

Het onderzoek bestaat uit de volgende onderdelen en onderzoeksvragen:

1. *Cijfermatige analyse*
2. In dit deel richten we ons op de samenstelling van de groep arbeidsmigranten en wat bekend is over hun taalbeheersing. In hoofdstuk 2 gaan we in op de taalbeheersing van arbeidsmigranten in Nederland. In hoofdstuk 3 komen cijfers over arbeidsmigratie in andere landen aan bod. We focussen hierbij op de landen die in deze internationale vergelijking aan bod komen. Behalve Nederland zijn dit Duitsland, Zweden, Denemarken en Luxemburg. De onderzoeksvraag die hierbij centraal staat is: *Hoe verhoudt de beheersing van de Nederlandse taal van arbeidsmigranten en hun meereizende gezinsleden zich tot hoe goed of slecht migranten in andere Europese landen de taal van het gastland beheersen?*
3. *Determinanten van taalbeheersing*
4. Dit deel voeren we uit aan de hand van een literatuurstudie naar de factoren die invloed hebben op de taalverwerving van arbeidsmigranten. Hierbij maken we gebruik van wetenschappelijke literatuur, beleidsdocumenten en inzichten van experts. De analyse van determinanten van taalbeheersing van arbeidsmigranten komt in hoofdstuk 2 aan bod. De onderzoeksvraag die hierbij centraal staat is: *Wat zijn de determinanten van taalbeheersing van arbeidsmigranten (en meereizende gezinsleden?)*
5. *Internationale voorbeelden*
6. Tot slot bestuderen we beleid uit andere landen om effectieve benaderingen te identificeren. Dit doen we aan de hand van een ordeningskader, waarbij we kijken naar de volgende thema's: (1) financiering van taalonderwijs, (2) verdeling van verantwoordelijkheid in de taalverwerving, (3) monitoring van taalvaardigheid, (4) toegang, omvang en kwaliteit van taalonderwijs, (5) koppeling tussen taal en arbeidsmarkt. De onderzoeksvraag die we hierbij beantwoorden is: *Welke lessen voor effectief beleid kunnen we trekken uit beleid in het buitenland?*

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we wat we weten over de taalverwerving van arbeidsmigranten in Nederland. Ook komt in dit hoofdstuk aan bod welke determinanten gerelateerd kunnen worden aan de taalverwerving van arbeidsmigranten.

Hoofdstuk 3 gaat vervolgens in op de internationale vergelijking, waarbij voorbeelden uit andere landen worden beschreven. In hoofdstuk 4 beschrijven we daarna lessen die uit dit onderzoek zijn te trekken voor Nederlands beleid.

2. Het Nederlandse taalniveau van arbeidsmigranten in Nederland

Wat weten we?

2 Het Nederlandse taalniveau van arbeidsmigranten in Nederland

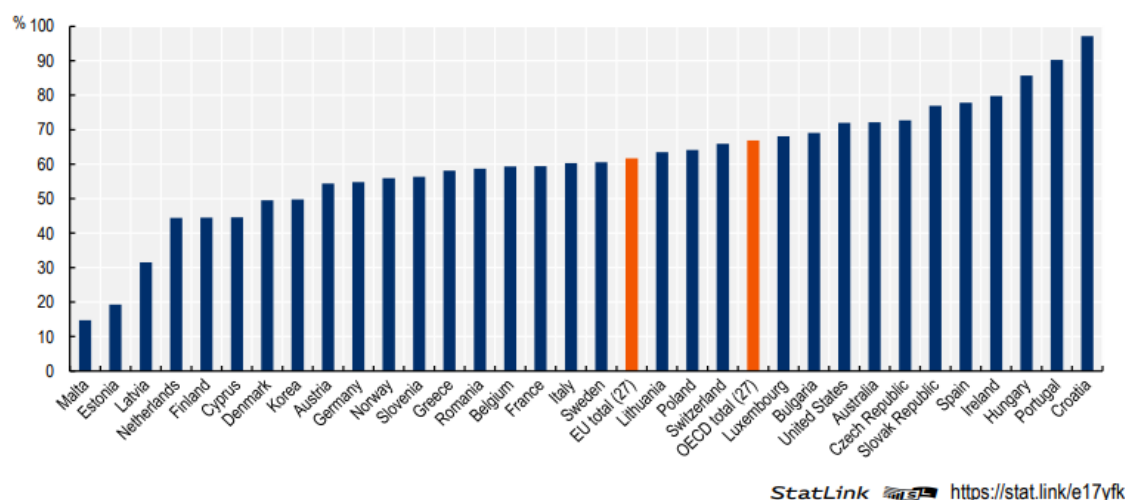
Dit hoofdstuk start met een weergave van de beschikbare gegevens over het taalniveau van arbeidsmigranten (par 2.1). Taalniveau is een concept dat in wetenschappelijk onderzoek op verschillende manieren gemeten wordt. Het kan gaan om resultaten op (gestandaardiseerde) taaltoetsen, maar in onderzoeken met grotere steekproeven gaat het vaak om een inschatting van het taalniveau. Aan respondenten wordt dan bijvoorbeeld gevraagd hoe hun taalvaardigheid is op een schaal van 0 tot 5 of 0 tot 10. Uit eerder onderzoek is bekend dat dit een relatief betrouwbare en valide methode is voor het meten van taalvaardigheid van volwassenen.

Nadat een overzicht is gegeven van het taalniveau van arbeidsmigranten in Nederland, gaan we in op determinanten van taalverwerving (par 2.2).

2.1 Het taalniveau van migranten in Nederland

Uit internationale data van de OECD komt naar voren dat het aandeel migranten dat aangeeft een gevorderd taalniveau in de taal van het gastland te hebben in Nederland lager ligt dan het gemiddelde van alle EU landen (zie figuur 2.1).

Figuur 2.1 Percentage gevorderde taalvaardigheid in de taal van het gastland¹⁰
15-64 year-old foreign-born, 2021

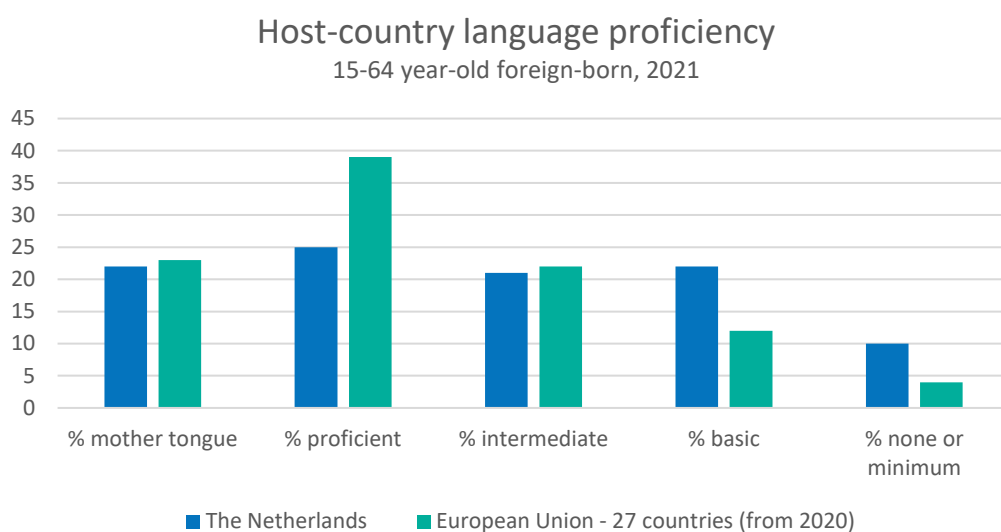


Op basis van de onderliggende data in Eurostat hebben we deze informatie verder kunnen uitsplitsen voor de specifieke situatie in Nederland, in vergelijking met het gemiddelde van de EU landen, zie figuur 2.2. Twee zaken vallen hierbij op:

- Het percentage 'none or minimum/geen of minimaal' en het percentage 'basic/basaal' is in Nederland bijna twee keer zo hoog dan het gemiddelde in de EU.
- Het percentage 'proficient/bekwaam' is in Nederland aanzienlijk lager dan het gemiddelde in de EU.

¹⁰ Overgenomen van OECD. (2023). Indicators of Immigrant Integration 2023, p. 75.

Figuur 2.2 Percentage gevorderde taalvaardigheid in de taal van het gastland¹¹



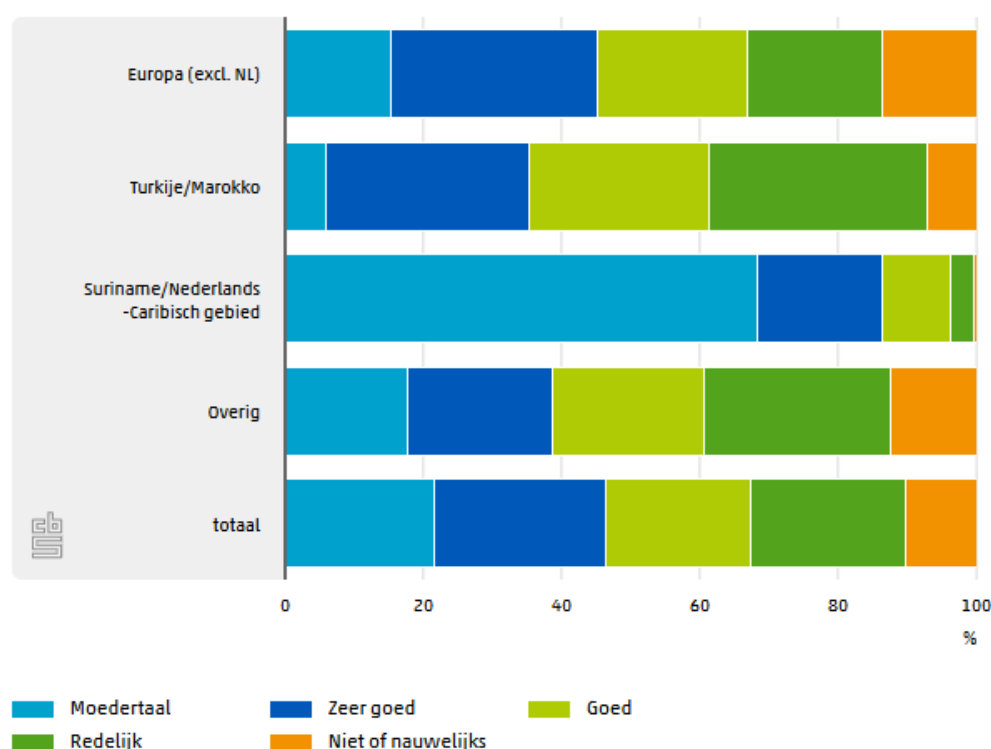
Bovenstaande bevindingen zijn ook in lijn met nationale data van het CBS (2023).¹² Het CBS heeft de Nederlandse taalvaardigheid onderzocht van migranten van 15 tot 75 jaar (mensen die buiten Nederland geboren zijn en nu in Nederland wonen). Uit de CBS data blijkt dat meer dan de helft van de migranten de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheerste op het moment dat zij naar Nederland verhuisden, met als enige uitzondering mensen afkomstig uit Suriname en het Nederlands-Caribisch gebied.

In 2021, het jaar waarin het onderzoek werd uitgevoerd, was de Nederlandse taalvaardigheid van immigranten aanzienlijk verbeterd ten opzichte van hun aankomst in Nederland. Waar ruim de helft bij migratie nauwelijks Nederlands sprak, was dit aandeel bij de enquête nog slechts 10 procent. Bijna de helft beoordeelde zichzelf inmiddels als gevorderde spreker of op het niveau van moedertaalbeheersing. Figuur 2.3 geeft weer hoe migranten in Nederland hun Nederlandse taalvaardigheid inschatten, uitgesplitst naar verschillende categorieën herkomstlanden.

¹¹ Figuur gebaseerd op Eurostat-data (<https://stat.link/e17yfk>).

¹² Bron: CBS. (2023). Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/nederlandse-taalvaardigheid-van-migranten-en-hun-positie-op-de-arbeidsmarkt>.

Figuur 2.3 Huidige taalvaardigheid naar geboorteland, 15- tot 75-jarige migranten in 2021¹³



Bron: CBS, EBB

2.2 Taalniveau arbeidsmigranten in Nederland

Er zijn in Nederland diverse onderzoeken uitgevoerd waarin specifiek gekeken wordt naar het Nederlandse taalniveau en de ervaringen met het leren van de taal bij specifieke groepen (arbeids)migranten. Hieronder vatten we deze inzichten samen per 'type' (arbeids)migrant.

Algemeen beeld taalniveau arbeidsmigranten in Nederland

Uit onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2023)¹⁴ blijkt dat het taalniveau van arbeidsmigranten sterk varieert. De peiling onder 1553 arbeidsmigranten uit 102 landen¹⁵ laat zien dat meer dan de helft van de respondenten aangeeft het Nederlands weinig of helemaal niet te beheersen. Gemiddeld geven zij zichzelf een 2,5 op een schaal van 1 tot 5. Slechts zes procent beoordeelt hun taalvaardigheid als 'erg goed' en twaalf procent als 'goed'. Vooral arbeidsmigranten die korter dan drie jaar in Nederland wonen en weinig contact hebben met Nederlanders vallen op met hun lage mate van Nederlandse taalbeheersing. Omgekeerd geldt dat langer verblijf en frequenter contact met Nederlanders, evenals het hebben van een Nederlandstalige partner of kinderen, positief samenhangen met een hoger ingeschatte taalvaardigheid.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat bepaalde groepen arbeidsmigranten minder worden geconfronteerd met de Nederlandse taal in hun dagelijkse leven, bijvoorbeeld doordat zij voornamelijk werken in een internationale context of relatief geïsoleerd wonen. Tijdelijke huisvesting, uitzendwerk en een beperkt sociaal netwerk vormen belemmeringen voor het verbeteren van taalvaardigheid. Tegelijkertijd geeft een groot deel van de respondenten aan de taal beter te willen leren, maar ook dat ze drempels ervaren zoals tijdgebrek, vermoeidheid en de moeilijkheidsgraad van de taal.

¹³ Overgenomen van CBS. (2023). Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt.

¹⁴ Sobczyk-Turek & Cremers. (2023). De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6e arbeidsmigrantenpanel. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

¹⁵ Bijna twee op de drie komen uit de Europese Unie (44% uit Midden- en Oost-Europa en 18% uit West-Europese landen) en ongeveer een derde uit derde landen (Verenigde Staten, India en rest van de wereld). Een derde heeft de Poolse nationaliteit, 7% komt uit de Verenigde Staten, 7% uit het Verenigde Koninkrijk, 5% uit Roemenië en 4% uit India.

Taalniveau van specifieke groepen arbeidsmigranten in Nederland

• Arbeidsmigranten met laaggekwalificeerd werk

De peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten laat zien dat arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk verrichten in Nederland, op een schaal van 1 tot 5, hun Nederlandse taalniveau gemiddeld zelf met een 2,4 beoordelen. En 59 procent van de respondenten met laaggekwalificeerd werken geeft aan de Nederlandse niet of weinig te beheersen. Specifieke groepen zoals uitzendkrachten en arbeidsmigranten in tijdelijke huisvesting beheersen het Nederlands doorgaans slechter. Uit hetzelfde onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten blijkt dat 83 procent van de migranten in tijdelijke huisvesting en 74 procent van de uitzendkrachten de taal nauwelijks spreekt. Dit is grotendeels te wijten aan hun werkomstandigheden en leefomgevingen, waarin zij weinig met het Nederlands in aanraking komen.

Het belevingsonderzoek van Risbo (2024)¹⁶ biedt aanvullende inzichten specifiek voor de groep EU-arbeidsmigranten met laagbetaald werk (een inkomen van maximaal 130% van het wettelijk minimumloon) die op het moment van deelname aan het onderzoek korter dan vijf jaar in Nederland verblijven. Dit onderzoek laat zien dat de overgrote meerderheid van migranten uit de EU met een laag inkomen een beperkte beheersing van het Nederlands heeft. 68 procent van deze groep wil de taal graag beter leren, 20 procent wil de taal niet leren. De motivatie om Nederlands te leren, hangt dan samen met de verblijfsintentie, en ook de mogelijkheid om een betere baan te vinden (die misschien meer aansluit bij hun kwalificatieniveau). De grootste belemmeringen voor het leren van de taal zijn gebrek aan tijd en energie, en de perceptie dat het Nederlands een moeilijke taal is. Desondanks ervaart achttien procent geen specifieke drempels en ziet men mogelijkheden om de taalvaardigheid te verbeteren.

• Midden- en Oost-Europese migranten (MOE-landers)

Arbeidsmigranten uit MOE-landen die in Nederland laaggekwalificeerd werk verrichten, vormen de groep die hun Nederlandse taalvaardigheid het laagst beoordeelde in de peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, namelijk een 2,2 op een schaal van 1 tot 5. MOE-landers die in Nederland hooggekwalificeerd werk doen, beoordelen hun Nederlandse taalvaardigheid met een 3,0 als redelijk.

Het SCP heeft daarnaast diverse onderzoeken gedaan specifiek naar Poolse migranten in Nederland, die vaak voor werk naar Nederland zijn gekomen. De Survey Integratie Migrantten (SIM) werd voorheen altijd afgenomen onder de klassieke migrantengroepen, maar in 2020 zijn er diverse groepen aan toegevoegd, waaronder 682 eerstegeneratie-migrantten met een Poolse achtergrond. De meest recente resultaten van dit onderzoek¹⁷ laten zien dat 56 procent van de respondenten met een Poolse achtergrond geen Nederlands spreekt of vaak moeite heeft met het voeren van een gesprek in het Nederlands. Daarbij valt op dat oudere migranten (45+) hier oververtegenwoordigd zijn (62%) ten opzichte van 42 procent van de Poolse migranten van 15-24 jaar. In hetzelfde onderzoek (SIM 2020) vallen Poolse migranten op vanwege het relatief hoge percentage mensen dat kampt met psychische ongezondheid, namelijk 44 procent. Daarnaast hebben Poolse migranten relatief veel contact met mensen binnen de eigen, Poolse, herkomstgroep. En 73 procent van de Poolse migranten geeft aan zich (heel) sterk Pools te voelen en (helemaal) niet of een beetje Nederlander te voelen.

• Derdelanders (migrantten van buiten de EU)

Uit het onderzoek van Risbo (2024) blijkt dat derdelanders zich over het algemeen sterker op Nederland oriënteren dan EU-arbeidsmigrantten. Zij verwachten vaker langer in Nederland te blijven en tonen een grote bereidheid om de taal te leren. Maar liefst 85 procent van de bevroegde derdelanders, die minder dan 130 procent van het wettelijk minimumloon verdienen, wil de Nederlandse taalvaardigheid verbeteren. Dit is hoger dan EU-arbeidsmigrantten die minder dan 130 procent van het wettelijk minimumloon verdienen (68%). Een mogelijke verklaring die hiervoor genoemd wordt, is de rechtspositie van derdelanders; zij hebben beperktere mogelijkheden om in de toekomst naar een ander EU-land te vertrekken in vergelijking met arbeidsmigrantten vanuit de EU.

• Arbeidsmigrantten met hooggekwalificeerd werk (kennisswerkers)

De peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigrantten laat zien dat arbeidsmigrantten die hooggekwalificeerd werk verrichten in Nederland, op een schaal van 1 tot 5, hun Nederlandse taalniveau zelf gemiddeld met een 2,7 beoordelen. En 49 procent van de respondenten met hooggekwalificeerd werk geeft aan de Nederlandse taal niet of weinig te beheersen.

¹⁶ Seidler et al. (2024). *Zicht op arbeidsmigrantten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigrantten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. Risbo.

¹⁷ Dagevos, de Voogd-Hamelink & Damen. (2022). *Gevestigd, maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey Integratie Migrantten (SIM 2020)*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Het belevingsonderzoek van Risbo (2024)¹⁸ biedt aanvullende inzichten specifiek voor de groep EU-arbeidsmigranten met hoogbetaald werk (een inkomen van meer dan 130% van het wettelijk minimumloon) die op het moment van deelname aan het onderzoek korter dan vijf jaar in Nederland verblijven. 77 procent van deze groep geeft aan de Nederlandse taal graag beter te willen leren; 15 procent wil de taal niet leren. De grootste belemmeringen voor het leren van de taal zijn gebrek aan tijd en energie, en de perceptie dat het Nederlands een moeilijke taal is. Maar liefst 38 procent geeft aan geen drempels te ervaren om de taal te leren.

Arbeidsmigranten die hooggekwalificeerd werk verrichten, waaronder kenniswerkers, bevinden zich vaak in een internationale werkomgeving waarin Engels de voertaal is. Volgens het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2023) spreken veel kenniswerkers beperkt Nederlands, omdat hun dagelijkse werkomgeving en sociale netwerk geen directe noodzaak biedt om de taal te leren. Desondanks geeft een deel van deze arbeidsmigranten met hooggekwalificeerd werk aan de taal te willen leren. De beweegredenen daarvoor zijn vaak gerelateerd aan de wens om sociale relaties met Nederlanders aan te gaan, en de Nederlandse cultuur en politiek beter te begrijpen.

- **Meereizende gezinsleden van arbeidsmigranten**

Er is weinig bekend over het Nederlandse taalniveau van meereizende gezinsleden. We weten wel dat een groot deel van de gezinsleden die zijn meegekomen uiteindelijk weer migreert: van de groep gezinsmigranten die tussen 1999 en 2010 waren meegekomen met een arbeidsmigrant, was op 31 december 2021 85 procent weer uit Nederland vertrokken.¹⁹ Als deze groep van te voren al geen intentie had om te blijven, heeft dat waarschijnlijk invloed op de motivatie om Nederlands te leren (zie ook de volgende paragraaf). Daarnaast zie we dat het aandeel werkenden van de meereizende gezinsleden van arbeidsmigranten, een stuk lager is dan het aandeel werkenden onder andere gezinsmigranten.²⁰ Hierdoor is er minder sprake van blootstelling aan de Nederlandse taal, wat een negatieve invloed kan hebben op de Nederlandse taalverwerving (in de volgende paragraaf gaan we hier nader op in).

- **Oekraïense ontheemden**

Na de Russische invasie van februari 2022 zijn veel Oekraïners op de vlucht geslagen en een deel van hen heeft in Nederland bescherming gezocht. Sindsdien zijn er enkele onderzoeken gepubliceerd over het Nederlandse taalniveau van deze groep. Uit een WODC-rapport uit 2024²¹ blijkt dat iets meer dan de helft zelf aangeeft geen Nederlands te spreken; vooral ouderen geven zichzelf een laag cijfer voor hun Nederlandse taalvaardigheid. De beperkte kennis van de Nederlandse taal, zien Oekraïense vluchtelingen zelf als grootste belemmering voor het vinden van (passend) werk. Bijna de helft van de groep heeft wel behoefte aan hulp om de Nederlandse taal te leren, en een meerderheid zou meer contact willen met Nederlanders. Dit hangt mogelijk samen met de verblijfsintenties: de meerderheid van de Oekraïners in Nederland ziet hun toekomst hier, in ieder geval op de korte termijn. Het belevingsonderzoek van Risbo (2024)²² laat een vergelijkbaar beeld zien; ook in dit onderzoek geeft een groot deel van de Oekraïense vluchtelingen aan de Nederlandse taal te willen leren.

2.3 Determinanten tweedetaalverwerving

De verwerving van de Nederlandse taal door arbeidsmigranten wordt beïnvloed door een complex samenspel van factoren. Hierbij is het belangrijk op te merken dat factoren vaak samenhangen, maar dat we niet altijd weten wat oorzaak en gevolg is. Een goede beheersing van de Nederlandse taal kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat men meer contacten/sociale relaties met Nederlanders aangaat. Tegelijkertijd kan juist het contact met Nederlanders bijdragen aan een verbetering van de Nederlandse taalvaardigheid.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen bevorderende en belemmerende factoren.

Op basis van literatuuronderzoek naar determinanten van tweedetaalverwerving, en waar mogelijk specifiek in de context van arbeidsmigratie (naar Nederland), onderscheiden we twee belangrijke determinanten:

- **motivatie om de Nederlandse taal te leren;**

¹⁸ Seidler et al. (2024). Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland. Risbo.

¹⁹

CBS. (2023). Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/nederlandse-taalvaardigheid-van-migranten-en-hun-positie-op-de-arbeidsmarkt>

²⁰

CBS. (2023). Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/nederlandse-taalvaardigheid-van-migranten-en-hun-positie-op-de-arbeidsmarkt>

²¹ Noyon, Maliepaard, van Enk, Barsegyan, Negash & Otten. (2024). Tijdelijk thuis? De positie van Oekraïense vluchtelingen in Nederland. WODC.

²² Seidler et al. (2024). Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland. Risbo.

- contactmomenten met de Nederlandse taal (incl. toegang tot/deelname aan taalcursussen).

Daarnaast zijn er enkele meer ‘losstaande’ factoren die – zij het in mindere mate – ook een rol spelen bij het leren van de Nederlandse taal:

- linguïstische afstand tussen Nederlandse taal en moedertaal;
- opleidingsniveau/cognitieve vaardigheden;
- leeftijd.

Deze factoren lichten we hieronder verder toe.

1. Motivatie

Motivatie speelt een cruciale rol bij het leren van een nieuwe taal op volwassen leeftijd, omdat dit een bewuste investering van tijd en moeite vereist. De motivatie van arbeidsmigranten is vaak te relateren aan verschillende onderliggende factoren. De meest genoemde factoren in de context van (arbeids-)migranten zijn:

- **Perspectief op beter werk:** Het vooruitzicht op betere arbeidskansen vergroot de bereidheid om Nederlands te leren. Voor 55 procent van de arbeidsmigranten die laaggekwalficeerd werk uitvoeren, is dit de belangrijkste motivatie om de Nederlandse taal te leren, en 63 procent van de MOE-landers met laaggekwalficeerd werk geeft aan dat dit voor hen de belangrijkste motivatie is.²³
- **Intentie om langdurig in Nederland te blijven:** Migranten die van plan zijn zich voor langere termijn in Nederland te vestigen, lijken meer gemotiveerd om de taal te leren. De intentie om in Nederland te blijven, staat voor arbeidsmigranten met zowel hoog- als laaggekwalficeerd werk op de tweede plek als het gaat om beweegredenen om de taal te willen leren.²⁴
- **Ervaren noodzaak in de dagelijkse omgeving:** Arbeidsmigranten die in werksituaties of sociale contexten vaak Nederlands moeten gebruiken, zullen eerder geneigd zijn de taal te leren. Dit lijkt minder van toepassing te zijn op arbeidsmigranten met hooggekwalficeerd werk: 83 procent geeft aan vaak Engels te gebruiken op het werk. Arbeidsmigranten met laaggekwalficeerd werk geven vaker aan dat het Nederlands belangrijk is voor werk ten opzichte van arbeidsmigranten met hooggekwalficeerd werk.²⁵
- **Gezinssituatie:** Een Nederlandse partner of het hebben van kinderen kunnen stimulerende factoren zijn om de taal te leren, en hangen vaak ook samen met meer blootstelling aan de taal.²⁶
- **Sociale integratie:** Hoe beter de migrant integreert, hoe meer mogelijkheden er zijn om de taal in de praktijk te gebruiken.²⁷
- **Thuisvoelen in Nederland:** Het gevoel van verbondenheid met de samenleving draagt bij aan taalverwerving.
- **Houding van de ontvangende samenleving:** Een inclusieve en ondersteunende omgeving bevordert motivatie, terwijl discriminatie of uitsluiting juist ontmoedigend werkt.²⁸

Belemmerende factoren: De factoren gerelateerd aan motivatie zoals hierboven beschreven, kunnen ook de andere kant op werken. Een gebrek aan toekomstperspectief in Nederland (intentie tot kortdurig/tijdelijk verblijf), of een beperkte noodzaak om de taal te gebruiken in de dagelijkse omgeving kunnen bijvoorbeeld de motivatie verminderen. Ook een gebrek aan tijd kan een belemmering zijn voor het leren van de Nederlandse taal.

2. Contactmomenten met (blootstelling aan) de Nederlandse taal

De mate waarin arbeidsmigranten in aanraking komen met de Nederlandse taal speelt een grote rol bij de Nederlandse taalverwerving. Dit hangt samen met allerlei factoren:

- **Verblijfsduur in Nederland:** Hoe langer migranten in Nederland verblijven, hoe vaker zij in aanraking komen met de Nederlandse taal. Dit draagt bij aan het leren van de taal. Dit blijkt ook uit de peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Van de arbeidsmigranten die korter dan drie jaar, drie tot vijf jaar en langer dan vijf jaar in Nederland

²³ Sobczyk-Turek & Cremers. (2023). De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

²⁴ Sobczyk-Turek & Cremers. (2023). De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

²⁵ Sobczyk-Turek & Cremers. (2023). De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

²⁶ Sobczyk-Turek & Cremers. (2023). De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

²⁷ Yilmaz & Schmid. (2015). Second language development in a migrant context: Turkish community in the Netherlands. *International Journal of the Sociology of Language*, 236: 101-132.

²⁸ Van Tubergen, F. & Kalmijn, M. (2005). Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries. *American Journal of Sociology*, Vol. 110, No. 5.

verblijven, geeft respectievelijk 78 procent, 55 procent en 37 procent aan de Nederlandse taal niet tot weinig te beheersen.^{29 30}

- **Gezinssituatie:** Een Nederlandstalige partner of het hebben van kinderen kan bijdragen aan frequente blootstelling aan de taal.³¹
- **Mogelijkheden/toegang tot en deelname aan taalcursussen:** Formele taalcursussen bieden gestructureerde leeromgevingen die het leerproces kunnen versnellen. Deelname aan taalcursussen vergroot de kans op een hogere taalvaardigheid. Toegang tot en de beschikbaarheid van cursussen zijn hierbij van groot belang.³² Deelname aan taalcursussen blijkt ook de kans op werk te vergroten, dit effect lijkt voor hoger opgeleiden sterker te zijn.³³ Daarnaast komt uit het onderzoek van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten naar voren dat arbeidsmigranten niet altijd beschikken over voldoende kennis over het aanbod van gesubsidieerde cursussen in de buurt en dat de kosten van taalcursussen worden genoemd als belemmering om Nederlands te leren.³⁴ Ten slotte lijkt het aanbod niet altijd goed aan te sluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de groep (zoals het aanbieden van taalcursussen overdag, wanneer de meeste mensen aan het werk zijn).³⁵
- **Contracttype:** Migranten met een vast contract hebben vaker contact met de Nederlandse taal, vooral door zelfstandig wonen en interacties met de overheid.³⁶
- **Welbevinden en psychologische gezondheid:** Een laag welbevinden, negatieve emoties en stress hebben een negatieve invloed op de cognitieve capaciteiten waardoor er minder capaciteit overblijft om de taal te leren. Bovendien gaan een verminderd welbevinden of psychische problemen regelmatig samen met minder interacties, wat de mogelijkheden tot het horen en gebruiken van de taal ook kan verminderen.³⁷
- **Woonsituatie:** Arbeidsmigranten die in tijdelijke huisvesting wonen zeggen aanzienlijk vaker dat ze de Nederlandse taal niet of weinig beheersen, namelijk 84 procent. Dat is hoger dan arbeidsmigranten die samen met anderen in een woning wonen (68%), arbeidsmigranten die in een huurwoning wonen (55%) en arbeidsmigranten die in een eigen koopwoning wonen (40%).³⁸
- **Geografische concentratie en grootte van de migrantengroep:** Als arbeidsmigranten veel contacten met leden van de eigen herkomstgroep zijn ze vaker geneigd hun moedertaal te gebruiken. In gebieden met een relatief grote concentratie migranten uit dezelfde herkomstgroep is de kans groter dat mensen minder blootgesteld worden aan de Nederlandse taal.³⁹
- **Ervaren noodzaak van de taal in het dagelijks leven:** Werk- en sociale interacties waarin Nederlands wordt gesproken bevorderen het leerproces.⁴⁰
- **Contact met Nederlanders:** Regelmatige interactie met Nederlandstaligen is een belangrijke stimulans voor taalverwerving.^{41/42}
- **Grootte van de migrantengroep:** In gebieden met grote migrantengemeenschappen is de kans groter dat migranten minder snel de lokale taal leren, omdat ze vaker in hun eigen taal communiceren.⁴³

²⁹ OECD (2021), *OECD Economic Outlook, Volume 2021 Issue 1*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/edfbca02-en>.

³⁰ Sobczyk-Turek & Cremers (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel*. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

³¹ Sobczyk-Turek & Cremers (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel*. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

³² OECD (2018), *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>.

³³ Centraal Planbureau & SCP (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktkomsten van personen met een migratieachtergrond*.

³⁴ Sobczyk-Turek & Cremers (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel*. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

³⁵ Avrić, B. (2023) 'Praat met elkaar' Taalbeheersing voorwaarde voor succes EU-arbeidsmigranten, Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 27 maart 2025, van <https://www.kis.nl/artikel/praat-met-elkaar-taalbeheersing-voorwaarde-voor-succes>.

³⁶ Sobczyk-Turek & Cremers (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel*. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

³⁷ Hawthorne, B. S., Vella-Brodick, D. A., & Hattie, J. (2019). Well-being as a cognitive load reducing agent: A review of the literature. *Frontiers in Education*, 4, Article 121. <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00121>

³⁸ Sobczyk-Turek & Cremers (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel*. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

³⁹ Van Tubergen, F. & Kalmijn, M. (2005). Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries. *American Journal of Sociology*, Vol. 110, No. 5.

⁴⁰ Gijsberts, M. & Lubbers, M. (2014) Beheersing van de Nederlandse taal onder recente migranten uit nieuwe EU-lidstaten en traditionele migratielanden. *Sociologie*, 10(1), 27-48. <https://doi.org/10.5117/SOC2014.1.GIJS>

⁴¹ OECD (2018), *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>.

⁴² Gijsberts, M. & Lubbers, M. (2014) Beheersing van de Nederlandse taal onder recente migranten uit nieuwe EU-lidstaten en traditionele migratielanden. *Sociologie*, 10(1), 27-48. <https://doi.org/10.5117/SOC2014.1.GIJS>

⁴³ Van Tubergen, F. & Kalmijn, M. (2005). Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries. *American Journal of Sociology*, Vol. 110, No. 5.

Belemmerende factoren: Beperkte contactmogelijkheden met Nederlandstaligen, sociale isolatie of een gebrek aan noodzaak om Nederlands te spreken kunnen de taalverwerving juist vertragen. Ook beperkingen in tijd, financiële middelen of het ontbreken van passende taalcursussen kunnen het aantal contactmomenten belemmeren.

3. Overige factoren

Linguïstische afstand tussen moedertaal en Nederlands

De moedertaal speelt een belangrijke rol bij het leren van een nieuwe taal. Hoe verder de moedertaal afstaat van het Nederlands, hoe moeilijker het leerproces kan zijn. Taalverwerving wordt bemoeilijkt als er grote verschillen zijn in grammatica, uitspraak en woordenschat.^{44/45}

Belemmerende factoren: Migranten uit taalfamilies die ver van het Nederlands afstaan (bijv. Chinees, Indiase talen, Arabisch) kunnen meer moeite hebben met taalverwerving dan migranten met een moedertaal die behoort bij de Germaanse talen (bijv. Pools, Duits, Zweeds).

Opleidingsniveau en cognitieve vaardigheden

Uit de literatuur komt naar voren dat hoe meer opleiding migranten hebben gevolgd, het eenvoudiger is om een nieuwe taal te leren. Dit sluit aan bij hulpbrontheorieën, die stellen dat hoe meer menselijk kapitaal migranten hebben, hoe eerder ze een nieuwe taal zullen leren. Dit zou erop wijzen dat hoogopgeleide arbeidsmigranten Nederlands makkelijker leren dan laagopgeleiden.⁴⁶ Uit CBS-data komt een vergelijkbaar beeld naar voren: hieruit blijkt dat laagopgeleide migranten en migranten met laagopgeleide ouders gemiddeld gezien minder kennis hebben van het Nederlands dan middelbaar en hoogopgeleide migranten.⁴⁷

Belemmerende factoren: Migranten met een lager opleidingsniveau lijken minder makkelijk Nederlands te leren dan migranten met meer menselijk kapitaal.

Leeftijd

Leeftijd speelt een rol in het vermogen om een nieuwe taal te leren. In de verschillende geraadpleegde onderzoeken die betrekking hebben op arbeidsmigranten zien we hierover echter gemengde resultaten. Specifiek bij Poolse migranten in Nederland bleek dat dat jongere volwassenen hun taalvaardigheid vaak een hogere score geven dan oudere volwassenen.⁴⁸ Tegelijkertijd laten de resultaten van de peiling van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten zien dat juist oudere volwassenen hun Nederlandse taalvaardigheid hoger inschatten dan jongere volwassenen.⁴⁹ Dit is dus niet eenduidig. In de literatuur wordt er gewezen op neuroplasticiteit, waardoor jongeren gemakkelijker een nieuwe taal leren. De echt kritische periode ligt daarbij echter al in de kindertijd. Een plausibelere verklaring voor de verschillende resultaten is dat leeftijd samenhangt met andere factoren, bijvoorbeeld de intentie om langdurig in Nederland te verblijven, de noodzaak tot het gebruiken van de Nederlandse taal, contactmomenten met de taal, etc.

Belemmerende factoren: Het is niet eenduidig te zeggen of jongere of juist oudere migranten meer moeite hebben om een nieuwe taal te leren. Andere factoren lijken meer van belang.

In de onderstaande tabel zetten we de hierboven beschreven determinanten op een rij, waarbij we op basis van beschikbaar onderzoek aangeven in hoeverre er aanwijzingen zijn dat de factoren een grote bijdrage hebben aan taalverwerving (++) een redelijk grote bijdrage (+) of een negatieve bijdrage (-). Ook zijn er determinanten waarbij de bijdrage aan taalverwerving afhankelijk is van de specifieke situatie (+/-). We maken in de tabel een onderscheid tussen kennismigranten en arbeidsmigranten.

⁴⁴ Selmer, J. & Luring, J. (2015). Work engagement and intercultural adjustment. *International Journal of Cross Cultural Management*. <https://doi.org/10.1177/1470595815622491>

⁴⁵ Gijsberts, M. & Lubbers, M. (2014) Beheersing van de Nederlandse taal onder recente migranten uit nieuwe EU-lidstaten en traditionele migratielanden. *Sociologie*, 10(1), 27-48. <https://doi.org/10.5117/SOC2014.1.GIJS>

⁴⁶ Chiswick, B.R. en P.W. Miller (2001) A Model of Destination Language Acquisition: Application to Male Immigrants in Canada. *Demography*, 38: 391-409.

⁴⁷ CBS (2023). *Nederlandse taalvaardigheid van migranten en hun positie op de arbeidsmarkt*.

⁴⁸ Dagevos, de Voogd-Hamelink & Damen. (2022). *Gevestigd, maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey Integratie Migrant (SIM 2020)*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

⁴⁹ Sobczyk-Turek & Cremers (2023). *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten. De resultaten van het 6^e arbeidsmigrantenpanel*. Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

Tabel 2.1 Aanwijzingen voor bijdrage determinanten aan taalverwerving

Determinant	Kennismigrant	Arbeidsmigrant
Motivat		
Perspectief op beter werk	+	++
Intentie om langdurig te blijven	++	+
Noodzaak in dagelijkse omgeving	+	+
Gezinssituatie	+	+
Sociale integratie	+	+
Thuisvoelen in Nederland	+	+
Houding ontvangende samenleving	+/-	+/-
Contactmomenten met de taal		
Verblijfsduur in Nederland	++	++
Gezinssituatie	+/-	+/-
Toegang tot taalcursussen	+	+/-
Contracttype	+	+/-
Welbevinden en psychische gezondheid	+	+
Woonsituatie	+/-	+/-
Geografische concentratie migrantengroep	-	-
Noodzaak van taal in dagelijks leven	+	+
Contact met Nederlanders	++	+
Overige factoren		
Linguïstische afstand	+/-	+/-
Grootte migrantengroep	-	-

Hieronder geven we een nadere toelichting op de (aanwijzingen voor de) verbanden tussen de determinanten en taalverwerving zoals dat is samengevat in tabel 2.1.

Motivat

Perspectief op beter werk:

Perspectief op beter werk kan een belangrijke motivator zijn voor migranten om de taal te leren. Arbeidsmigranten, met name in laaggekwalificeerd werk, kunnen sterk gemotiveerd zijn om de taal te leren voor een betere baan. Voor kennismigranten kan de motivatie iets minder sterk zijn, omdat ze al een hoger niveau van werk hebben, maar ook zij kunnen gemotiveerd zijn door het vooruitzicht op betere kansen.

Intentie om langdurig in Nederland te blijven:

Migranten die van plan zijn langer in Nederland te blijven zijn eerder gemotiveerd om de taal te leren. Dit geldt zowel voor kennismigranten als voor arbeidsmigranten, hoewel arbeidsmigranten gemiddeld minder vaak de intentie hebben om op lange termijn te blijven.

Ervaren noodzaak in de dagelijkse omgeving:

Een ervaren noodzaak om de taal te gebruiken, bijvoorbeeld op het werk of in sociale interacties, kan de motivatie sterk bevorderen. Met name arbeidsmigranten met laaggekwalificeerd werk ervaren de noodzaak om Nederlands te leren.

Gezinssituatie:

Een Nederlandstalige partner of kinderen kunnen de motivatie om de taal te leren aanzienlijk verhogen.

Sociale integratie:

Integratie in de samenleving kan de motivatie versterken, omdat het leren van de taal een belangrijk middel is om contacten te leggen. Kennismigranten hebben vaak een sterkere focus op sociale integratie, maar ook arbeidsmigranten kunnen profiteren van sociale netwerken die hen motiveren om de taal te leren, vooral als ze een langer verblijf voor ogen hebben.

Thuisvoelen in Nederland:

Het gevoel van verbondenheid met de Nederlandse samenleving kan de motivatie voor taalverwerving bevorderen.

Houding van de ontvangende samenleving:

Een inclusieve samenleving waarin de migrant zich ondersteund voelt kan de motivatie om de taal te leren vergroten. Als er sprake is van uitsluiting of discriminatie, kan dit juist demotiverend werken. Dit geldt voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten.

Contactmomenten

Verblijfsduur in Nederland:

Hoe langer een migrant in Nederland verblijft, hoe meer mogelijkheden er zijn om in contact te komen met de taal. Dit bevordert de taalverwerving. Zowel kennismigranten als arbeidsmigranten zullen door de tijd heen meer contact hebben met de Nederlandse taal.

Gezinssituatie:

In een situatie waar migranten een Nederlandstalige partner of kinderen hebben, is er meer blootstelling aan de taal. Dit geldt voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten, hoewel de frequentie van deze blootstelling voor arbeidsmigranten minder afhankelijk is van gezinsomstandigheden en meer van het werk en de woonomstandigheden.

Mogelijkheden/toegang tot en deelname aan taalcursussen:

Het hebben van toegang tot goede taalcursussen kan een belangrijke rol spelen bij het versnellen van de taalverwerving. Migranten kunnen deze toegang missen of tegen belemmeringen aanlopen, zoals tijdgebrek door werk.

Contracttype:

Een vast contract biedt vaak meer stabiliteit en dus meer mogelijkheden voor interactie met Nederlandstaligen, wat de taalverwerving kan bevorderen. Dit geldt voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten, al hebben arbeidsmigranten vaker tijdelijke contracten en hebben ze daardoor mogelijk minder contact met Nederlandstaligen.

Welbevinden en psychologische gezondheid:

Een laag welbevinden kan de motivatie en capaciteit om de taal te leren verminderen. Dit geldt voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten.

Woonsituatie:

De woonomstandigheden kunnen de blootstelling aan de taal beïnvloeden. Migranten die in tijdelijke huisvesting verblijven, hebben vaak minder interactie met Nederlandstaligen. Dit geldt vooral voor arbeidsmigranten, die vaak in tijdelijke of gedeelde woningen verblijven.

Geografische concentratie en grootte van de migrantengroep:

In gebieden waar migranten geconcentreerd zijn, is de kans groter dat ze minder in aanraking komen met de Nederlandse taal. Dit kan zowel voor kennismigranten als voor arbeidsmigranten gelden, al zijn arbeidsmigranten vaker in dergelijke gemeenschappen te vinden.

Ervaren noodzaak van de taal in het dagelijks leven:

Werk- en sociale interacties waarbij Nederlands gesproken wordt, bevorderen de taalverwerving. Dit is voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten belangrijk, vooral als ze in werksituaties zijn waar Nederlands de voertaal is.

Contact met Nederlanders:

Regelmatige interactie met Nederlandstaligen bevordert het leren van de taal. Dit geldt voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten, waarbij kennis van het Nederlands ook de integratie bevordert.

Overige factoren

Linguïstische afstand tussen moedertaal en Nederlands:

Hoe groter de afstand tussen de moedertaal en het Nederlands, hoe moeilijker het kan zijn om de taal te leren. Migranten met een moedertaal die veel verschilt van het Nederlands, zoals Arabisch of Chinees, kunnen meer moeite hebben met de taalverwerving dan bijvoorbeeld migranten met een Germaanse taalachtergrond. Dit geldt voor zowel kennismigranten als arbeidsmigranten.

Grootte migrantengroep

Hoe groter de migrantengroep, hoe groter de kans dat men binnen de eigen kring blijft communiceren. Daardoor ontstaan er minder noodzaak en mogelijkheden om Nederlands te spreken, wat de taalverwerving kan belemmeren.

3

3. Voorbeelden taalbeleid uit het buitenland

3 Voorbeelden taalbeleid uit het buitenland

In dit hoofdstuk gaan we in op het tweede onderdeel van dit onderzoek, waarbij we op zoek gaan naar voorbeelden en lessen uit het buitenland. De onderzoeksvraag die we hierbij beantwoorden is: *welke lessen voor effectief beleid kunnen we trekken uit het buitenland?* We beschrijven hieronder eerst het ordeningskader dat we gebruiken om het beleid van andere landen te beschrijven en te analyseren wat daarin goede voorbeelden en lessen voor Nederland zijn (par. 3.1). Vervolgens gaan we in op de selectie van landen (par. 3.2) en beschrijven we wat we weten over het beleid van deze landen gericht op de taalvaardigheid van arbeidsmigranten (par. 3.3 – 3.7).

3.1 Voorbeelden geordend aan de hand van vijf thema's

Verschillende landen hanteren uiteenlopende beleidsmaatregelen om de taalverwerving van migranten te bevorderen, variërend van verplichte taalcursussen en publieke financiering tot inzet op individuele verantwoordelijkheid. Om deze diversiteit te analyseren en te begrijpen welke strategieën effectief (kunnen) zijn is een helder ordeningskader nodig. Dit kader biedt niet alleen een manier om de verschillen in taalbeleid tussen landen in kaart te brengen, maar maakt het ook mogelijk om goede voorbeelden te identificeren: (beleids)maatregelen die succesvol zijn in het bevorderen van de taalverwerving van arbeidsmigranten. Door deze aanpak kunnen ook sterke en zwakke punten van verschillende beleidsstrategieën worden blootgelegd en kunnen inzichten worden opgedaan over effectieve manieren om arbeidsmigranten te ondersteunen bij hun taalontwikkeling.

We ordenen de voorbeelden en lessen uit het buitenland aan de hand van vijf thema's:

1. Financiering van taalonderwijs

De financiering van het taalonderwijs verschilt per land en kan van invloed zijn op de toegankelijkheid ervan. De landelijke overheid speelt in veel gevallen een centrale rol door subsidies beschikbaar te stellen, al wordt de uitvoering soms gedelegeerd aan gemeenten of regionale instellingen. In andere gevallen leveren werkgevers een financiële bijdrage, al dan niet gestimuleerd via subsidies. In de praktijk is deze bijdrage vaak vrijwillig en sterk afhankelijk van de sector. Ook kunnen arbeidsmigranten zelf financieel verantwoordelijk zijn voor de bekostiging van taalonderwijs, bijvoorbeeld via eigen bijdragen of borgregelingen. De manier waarop kosten verdeeld zijn tussen centrale overheid, gemeenten, werkgever en migrant brengen we binnen dit thema in kaart.

2. Verdeling verantwoordelijkheid taalverwerving

Dit thema richt zich op de vraag wie beleidsmatig en praktisch verantwoordelijk is voor de inrichting van taalonderwijs en de taalverwerving. In sommige landen ligt deze verantwoordelijkheid bij de landelijke overheid, die landelijke kaders opstelt en (financiële) middelen verdeelt. In andere landen spelen gemeenten een centrale rol: zij bepalen lokaal het aanbod, schakelen aanbieders in en zorgen voor afstemming met werkgevers. Hierdoor kunnen ook werkgevers een uitvoerende of faciliterende rol spelen. Daarnaast kan de verantwoordelijkheid bij de migrant zelf worden gelegd. De mate waarin taalverwerving als een individuele verantwoordelijkheid wordt gezien kan mede bepalen hoe het beleid in de praktijk uitwerkt.

3. Toegang, omvang en kwaliteit van taalonderwijs

De beschikbaarheid en de kwaliteit van taalonderwijs verschilt sterk per land. Binnen dit thema richten we ons op de mate waarin cursussen voor arbeidsmigranten toegankelijk zijn, zowel qua toelating als qua aanbod (locaties, tijden, niveaus). Daarnaast wordt rekening gehouden met de financiële toegankelijkheid. Ook de duur en de intensiteit van het onderwijs en de mate van aansluiting op de leef- en werksituatie van migranten zijn voor dit thema van belang. De kwaliteit van taalonderwijs hangt daarnaast samen met factoren zoals docentbevoegdheid.

4. Koppeling tussen taal en arbeidsmarkt

Taalverwerving staat niet op zichzelf, maar is vaak noodzakelijk voor het benutten van eerder opgedane kwalificaties op de arbeidsmarkt. In dit onderdeel onderzoeken we of landen brugprogramma's aanbieden waarin taal wordt gecombineerd met beroepsgerichte modules. Ook gaat het in dit onderdeel om de mate waarin diploma's uit het buitenland worden erkend en of er ondersteuning is bij loopbaanontwikkeling. Wanneer arbeidsmigranten geen passende baan kunnen vinden zonder aanvullende taaltraining of erkenning, kan dit hun motivatie voor taalverwerving beïnvloeden.

5. Monitoring van taalvaardigheid

Een effectief taalbeleid vereist gedegen inzicht in de taalvaardigheid van migranten en in de effectiviteit van taalcursussen. Hiervoor is een systematische monitoring en evaluatie van taalverwerving nodig. In sommige landen wordt taalvaardigheid gemeten als voorwaarde voor verblijfsrechten of toegang tot werk, terwijl andere landen een informelere benadering hanteren.

3.2 Selectie landen

De vergelijking met het buitenland richt zich op de volgende landen: Duitsland, Zweden, Denemarken en Luxemburg. Deze landen zijn geselecteerd vanwege hun uiteenlopende benaderingen van taalbeleid en de mate waarin ze voorbeelden bieden die relevant zijn voor de Nederlandse context. De verschillen in institutionele verantwoordelijkheid, financiële prikkels en de betrokkenheid van werkgevers maken deze landen interessant voor een vergelijkende analyse. Hieronder geven we een korte beschrijving van hoe het taalbeleid in de verschillende landen is georganiseerd.

Duitsland vormt een voorbeeld van een nationaal gestructureerd taalbeleid, waarbij de federale overheid een centrale rol speelt in de organisatie en de financiering van taalonderwijs. De integratiecursussen en beroepsgerichte taalmodules worden gecoördineerd door het Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) en zijn direct gekoppeld aan de arbeidsmarkt.⁵⁰ Een opvallend element in het Duitse model is de sterke koppeling tussen taalverwerving en sectorgerichte werkgelegenheid, zoals te zien in de DeuFöV-cursussen. Die combineren taalcursussen met beroepsgerichte modules in sectoren zoals de gezondheidszorg en techniek, waardoor migranten niet alleen taalvaardigheid opdoen, maar ook sneller toegang krijgen tot werk dat aansluit bij hun kwalificaties.⁵¹ Dit maakt Duitsland een interessant land om te analyseren in de context van de samenhang tussen taalonderwijs en de arbeidsmarkt.

Zweden kent in tegenstelling tot Duitsland een sterk gedecentraliseerd model, waarin gemeenten verantwoordelijk zijn voor de organisatie en uitvoering van taalonderwijs. Het Svenska för Invandrare (SFI)-programma is een nationaal systeem dat alle migranten, inclusief arbeidsmigrant, gratis toegang biedt tot taalcursussen. Zweden onderscheidt zich door de toegankelijkheid van zijn taalonderwijs en de integratie van taaltraining in werkgerichte trajecten. Een goed voorbeeld hiervan is Yrkes-SFI, waarin taalonderwijs wordt gecombineerd met beroepsopleidingen. Dit model laat zien hoe taalcursussen kunnen worden gekoppeld aan de arbeidsmarkt, terwijl het daarnaast flexibel blijft en aansluit bij de individuele behoeften van migranten. Tegelijkertijd kent Zweden uitdagingen, zoals grote kwaliteitsverschillen tussen gemeenten en hoge uitvalpercentages, waardoor het een interessante casus biedt voor de effectiviteit van een gedecentraliseerd taalbeleid.⁵²

Denemarken volgt een striktere benadering, waarin taalonderwijs vaak wordt gekoppeld aan verblijfsvergunningen en sociale voorzieningen. Arbeidsmigranten die taalcursussen willen volgen, moeten bijvoorbeeld een borgsom betalen (DKK 2000), die pas wordt terugbetaald na het voldoen aan bepaalde vereisten. Dit systeem is bedoeld als financiële stimulans, maar kan tegelijkertijd een drempel vormen voor migranten met een lage economische positie. Denemarken onderscheidt zich daarnaast door een systeem waarin taalonderwijs wordt gefinancierd via aanbestedingen en prestatiegerichte betalingen. Dit maakt Denemarken een interessante casus om te analyseren hoe financiële prikkels de motivatie van arbeidsmigranten beïnvloeden.⁵³

Luxemburg is een uniek geval vanwege de meertalige context waarin arbeidsmigranten zich bevinden. Hier wordt taalverwerving bemoeilijkt door het feit dat zowel Luxemburgs, Frans als Duits gangbaar zijn in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Om migranten te ondersteunen in hun taalverwerving heeft Luxemburg verschillende beleidsmaatregelen ontwikkeld zoals het Linguistic Leave-Programma, waarin werknemers betaald verlof kunnen krijgen om een taal te leren. Dit model laat zien hoe taalbeleid kan worden geïntegreerd in de werkvloer en hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden om actief bij te dragen aan taalverwerving.⁵⁴

Door deze vier landen te analyseren biedt dit onderzoek een brede variatie aan beleidsbenaderingen. Deze variatie maakt het mogelijk om goede voorbeelden te identificeren en inzicht te krijgen in de manier waarop taalbeleid

⁵⁰ BAMF, <https://www.bamf.de/EN/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html?nn=284044> (laatst geraadpleegd 10 april 2025).

⁵¹ European Migration Network (EMN). (2018). Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Germany.

⁵² The Nordic Council of Ministers. (2023). Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.

⁵³ The Nordic Council of Ministers. (2023). Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.

⁵⁴ European Migration Network (EMN) Luxembourg. (2024). 2023 annual report on migration on migration and asylum.

samenhangt met de taalverwerving van arbeidsmigranten. De inzichten uit deze landen kunnen waardevolle lessen bieden voor de Nederlandse context en bijdragen aan de discussie over effectief taalbeleid en integratie.

3.3 Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Duitsland

Cijfers over (arbeids)migratie in Duitsland

Duitsland kent een grote en diverse migratiepopulatie. De grootste groepen mensen met een migratieachtergrond komen uit Europa, met name Polen (ca. 1,57 miljoen), Roemenië (ca. 0,9 miljoen), Rusland (ca. 1,06 miljoen) en Oekraïne (ca. 0,96 miljoen). Ook zijn er omvangrijke gemeenschappen uit de Westelijke Balkan en Turkije (ca. 1,39 miljoen), waaronder Bosnië en Herzegovina (ca. 389.000), Kosovo (ca. 355.000) en Servië (ca. 266.000). Van buiten Europa zijn migranten uit het Midden-Oosten, Centraal-Azië en Noord-Afrika sterk vertegenwoordigd, onder wie Syriërs (ca. 1,04 miljoen), Kazachen (ca. 965.000), Afghanen (ca. 375.000), Indiërs (ca. 226.000), Iraniërs (ca. 266.000) en Marokkanen (ca. 153.000).⁵⁵

In 2023 kwamen 72.400 arbeidsmigranten uit landen buiten de EU naar Duitsland met een verblijfsvergunning voor werk. Deze groep bestond voor het grootste deel uit mensen uit de Westelijke Balkan (26%), India (14,4%), Turkije (7,4%), Rusland (6,0%), de VS (5,0%) en China (4,2%). Meer dan de helft (56,3%) had een erkend diploma en viel onder de categorie ‘Fachkräfte’, terwijl 35,9 procent werkzaam was in functies zonder duidelijk kwalificatieniveau. Tevens hebben 41.869 burgers uit landen buiten de EU deelgenomen aan de taaltoets ‘Start Deutsch 1’ (niveau A1), doorgaans in het kader van gezinshereniging. Daarnaast migreerden 581.088 EU-burgers naar Duitsland, circa 30,1 procent van de totale instroom. De grootste groepen kwamen uit Roemenië (34,8%) en Polen (16,9%), gevolgd door Bulgarije, Italië en Hongarije. Voor EU-burgers geldt geen taalvereiste bij binnenkomst, waardoor er weinig gegevens zijn over hun taalniveau.⁵⁶

Financiering van taalonderwijs

Duitsland investeert fors in taalonderwijs, met in 2017 bijvoorbeeld €859 miljoen aan publieke middelen.⁵⁷ Tegelijkertijd zijn deze middelen niet specifiek gericht op arbeidsmigranten, waarbij het onduidelijk is in hoeverre dit bedrag wordt besteed aan de taalverwerving van arbeidsmigranten. Deelname aan cursussen is voor hen in beginsel vrijwillig en mogelijk tegen (gedeeltelijke) betaling. De meeste cursussen, waaronder de DeuFöV-cursussen, zijn gesubsidieerd, maar niet kosteloos voor alle deelnemers en toegankelijkheid hangt vaak af van individuele omstandigheden. Werkgevers dragen slechts in uitzonderlijke gevallen bij aan taalonderwijs, vooral wanneer dit gericht is op veiligheid of het besparen van vertaalkosten. Zo werden bij BMW, MAN en Hoechst AG werkgerelateerde taalinitiatieven opgezet, vaak beperkt tot zogeheten ‘Arbeitsdeutsch’.⁵⁸

- De overheid investeert fors in taalonderwijs, maar deze middelen zijn primair gericht op vluchtelingen en statushouders.
- Beperkte kosten voor arbeidsmigrant, maar die moet zelf een geschikte aanbieder zoeken. De aanbieder helpt de arbeidsmigrant vaak met het invullen van formulieren.

Knelpunt:

De inzet van werkgevers in taalonderwijs is vrijblijvend, waardoor de verantwoordelijkheid voor het vinden van een cursus bij de arbeidsmigrant zelf ligt. Dit kan de motivatie om deel te nemen belemmeren.

Verdeling verantwoordelijkheid taalverwerving

Duitsland hanteert een duidelijk gecentraliseerd model: het BAMF coördineert de uitvoering en de kwaliteitsborging van integratie- en beroepsgerichte taalcursussen. De landelijke overheid is eindverantwoordelijk voor de financiering en aansturing, waardoor sprake is van een uniform kader. De rol van werkgevers is daarentegen beperkt. Zij zijn niet verplicht om taalontwikkeling op de werkvloer te faciliteren. Hoewel er voorbeelden zijn van bedrijven die werkplekleren aanbieden (zoals in de zorg), blijft dit de uitzondering. Ook de verantwoordelijkheid van de migrant zelf is niet sterk verankerd: deelname aan taalonderwijs is meestal vrijwillig, tenzij gekoppeld aan verblijfsstatus.

⁵⁵ Bundesministerium der Innern und für Heimat. (2025). Migrationsbericht der Bundesregierung 2023.

⁵⁶ Bundesministerium der Innern und für Heimat. (2025). Migrationsbericht der Bundesregierung 2023.

⁵⁷ European Migration Network (EMN). (2018). Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Germany.

⁵⁸ Petra Szablewski-Çavuş. (2010). Berufsbezogenes Deutsch, berufliche Weiterbildung und berufliche Kommunikation. WISO-Diskurs.

Knelpunten:

Doordat werkgevers niet verplicht zijn om taalontwikkeling op de werkvloer te ondersteunen, zijn initiatieven zoals werkplekleren afhankelijk van vrijwillige inzet. Dit kan leiden tot een gebrek aan structurele ondersteuning op de werkvloer. Bovendien is ook het deelnemen aan taallessen ook voor arbeidsmigranten vrijwillig, waardoor er geen vanzelfsprekende stimulans is om deel te nemen. Dit kan ertoe leiden dat migranten, vooral als ze tijdelijk zijn of laaggeschoold, geen taallessen zullen volgen.

Toegang, omvang en kwaliteit van taalonderwijs

Arbeidsmigranten in Duitsland hebben via verschillende routes toegang tot taaltrainingen, afhankelijk van hun herkomst, verblijfsstatus en werksituatie. Voor migranten van buiten de EU zijn er door de overheid georganiseerde integratiecursussen, die naast taallessen ook oriëntatie op de Duitse samenleving bieden. De taal cursus behandelt mondelinge en schriftelijke Duitse taalvaardigheden op B1-niveau en bestaat uit twee delen: een basiscursus en een cursus voor gevorderden. In de cursus komen voornamelijk onderwerpen uit het dagelijks leven aan bod, zoals werk, onderwijs, winkelen, gezondheid en huisvesting. Aan het einde van de cursus moeten de kandidaten een examen afleggen, waarbij de kandidaat is geslaagd als het B1-niveau is bereikt.⁵⁹ EU-arbeidsmigranten kunnen hieraan deelnemen op aanvraag, maar vallen formeel niet onder de inburgeringsplicht, waardoor hun toegang afhankelijk is van goedkeuring door het BAMF.⁶⁰ Daarnaast bieden Volkshochschulen (VHS) in heel Duitsland cursussen Duits aan (niveau A1 t/m C1), vaak gesubsidieerd door gemeenten of deelstaten.⁶¹ Hierdoor betalen deelnemers slechts een lage eigen bijdrage. Deze cursussen zijn toegankelijk voor iedereen, waaronder arbeidsmigranten.

De kosten zijn afhankelijk van de persoonlijke situatie van de arbeidsmigrant. Wie een laag inkomen heeft of een uitkering ontvangt kan de cursus vaak gratis volgen en in sommige gevallen ook een vergoeding krijgen voor reiskosten. Wie niet in aanmerking komt voor vrijstelling betaalt een bijdrage van €2,29 per lesuur. Een standaardcursus bestaat uit 700 uur, wat neerkomt op maximaal €1.603 in totaal. Het bedrag hoeft niet in één keer te worden betaald, maar per cursusdeel. Bij succesvolle afronding is het mogelijk om de helft van de kosten terug te krijgen.⁶² Zo blijven de kosten voor taallessen ook voor werkenden relatief laag. De bestaande taal cursussen zijn voornamelijk ingericht op migranten uit derde landen en sluiten mogelijk onvoldoende aan op de behoeften van arbeidsmigranten. Hoewel er weinig bekend is over het percentage dat voortijdig uitvalt, kan het aantal verplichte lessen een belemmering vormen voor werkende migranten om taalonderwijs te combineren met de verplichtingen op hun werk.

- Integratiecursussen zijn toegankelijk voor alle migranten, inclusief arbeidsmigranten, en bestaan uit taal cursussen en een oriëntatiemodule.
- Beroepsgerichte taal cursussen zoals DeuFöV richten zich op werkgerelateerde taalvaardigheid in sectoren zoals zorg, techniek en handel.

Knelpunten:

DeuFöV-cursussen vereisen een B1-niveau, wat een drempel kan vormen voor laag-taalvaardige arbeidsmigranten. Daarnaast spelen werkgevers nauwelijks een rol in het taalonderwijs, waardoor migranten mogelijk minder gelegenheid hebben om via hun werk taalvaardigheid te ontwikkelen.

Koppeling tussen taal en arbeidsmarkt

Het DeuFöV-programma (*Berufsbezogene Deutschsprachförderung*) is het belangrijkste instrument in Duitsland om taalverwerving te koppelen aan arbeid. Hoewel het programma werd ontwikkeld voor migranten met een inburgeringsachtergrond, staat het ook open voor arbeidsmigranten, mits zij beschikken over minimaal B1-niveau Duits.⁶³ Er zijn ook beroepsgerichte taal cursussen (BSK) die toegankelijk zijn voor migranten met een lagere taalvaardigheid, maar die moeten wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo worden arbeidsmigranten die werken uitgesloten, tenzij hun kennis van het Duits onvoldoende is om hun dagelijkse werkzaamheden uit te voeren.⁶⁴ De beroepsgerichte taal cursussen van DeuFöV

⁵⁹ BAMF, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Integration/FlyerIntegrationskurse/flyer-integrationskurse-en.pdf> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁶⁰ BAMF, <https://www.bamf.de/EN/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/TeilnahmeKosten/EU-Buerger/eu-buerger.html> (laatst geraadpleegd 10 april 2025).

⁶¹ EAEA (European Association for the Education of Adults). (2011). Country report on adult education in Germany; VHS, <https://www.volkshochschule.de/kurswelt/sprachen/europaeischer-referenzrahmen-ger.php> (laatst geraadpleegd 8 april 2025).

⁶² BAMF, <https://www.bamf.de/EN/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/TeilnahmeKosten/Deutsche/deutsche-node> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁶³ Bundesministerium der Justiz, https://www.gesetze-im-internet.de/deuf_v/BJNR612500016.html (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁶⁴ BAMF, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf-node.html> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

dienen het taalniveau van B1 naar B2, B2 naar C1 of C1 naar C2 te verbeteren. De docenten van de DeuFöV-cursussen moeten een universitaire opleiding hebben afgerond en een taalniveau van C1 hebben bereikt.⁶⁵

De taalcursussen worden gecombineerd met sectorgerichte modules, wat migranten niet alleen taalvaardigheid biedt, maar ook directe toegang tot werk dat aansluit op hun kwalificaties. Voor hoogopgeleide migranten, met name EU Blue Card-houders, biedt dit systeem reële mogelijkheden om op hun niveau te werken. Tegelijkertijd blijkt uit een evaluatie van het Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA)⁶⁶ dat de erkenning van buitenlandse diploma's een complex en tijdrovend proces is, vooral door uiteenlopende regelgeving per deelstaat en de noodzaak tot het aanleveren van uitgebreide documentatie.⁶⁷ Dit kan ertoe leiden dat veel hoogopgeleide migranten werk doen onder hun niveau, wat hun motivatie om Nederlands te leren verlaagt.

- In 2023 migreerden 72.400 mensen van buiten de EU naar Duitsland voor werk, waarvan een groot deel in laaggekwalificeerde sectoren zoals bouw, logistiek en horeca terechtkwam. Het aantal EU Blue Card-houders bedroeg 20.835, vooral in de IT- en technische sectoren.⁶⁸
- Buitenlandse diploma's moeten erkend worden via het Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA), maar dit proces is langdurig en bureaucratisch.

Knelpunt:

Ondanks het bestaan van DeuFöV hebben veel (laaggekwalificeerde) arbeidsmigranten geen toegang tot beroepsgericht taalonderwijs, omdat het programma een vrij hoog instapniveau vereist (B1), en de meeste werkgevers zelf geen taalondersteuning bieden op de werkvloer. Daarnaast hebben hoogopgeleide migranten van buiten de EU vaak te maken met langdurige erkenningsprocedures van hun diploma. Bovendien blijft overkwalificatie een probleem, vooral in gereguleerde sectoren, wat een negatief effect heeft op de motivatie van arbeidsmigranten om de taal te leren.

Monitoring van taalvaardigheid

Hoewel Duitsland formele toetsing kent via de Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) en standaardtoetsen binnen het DeuFöV-programma, geldt dit niet voor arbeidsmigranten als groep. Alleen migranten die deelnemen aan gesubsidieerde cursussen of die een permanente verblijfsvergunning aanvragen, worden formeel getoetst.⁶⁹ Voor de meerderheid van de arbeidsmigranten – met name degenen uit de EU of met tijdelijke contracten – is er geen structureel monitoringsysteem dat hun taalvaardigheid meet, volgt of evalueert.

- De Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) wordt gebruikt als afsluitende toets voor integratiecursussen en bepaalt of migranten A2- of B1-niveau behalen.⁷⁰
- Voor beroepsgerichte taalcursussen (DeuFöV) zijn er specifieke taalniveaus per sector met standaardtoetsen op B2-, C1- en C2-niveau.⁷¹
- Verblijfsrechtelijke eisen maken monitoring verplicht voor bepaalde groepen: een A2-niveau is vereist voor een permanente verblijfsvergunning. Hier vallen arbeidsmigranten niet onder.⁷²

Knelpunt:

Arbeidsmigranten zijn niet verplicht om deel te nemen aan taalmonitoring, tenzij ze een permanente verblijfsvergunning aanvragen. Hierdoor is er minder inzicht in de taalvaardigheid van tijdelijke arbeidsmigranten, die vaak geen formele cursussen volgen.

Conclusie

Duitsland biedt een breed toegankelijk taalbeleid met een sterke koppeling tussen taalverwerving en arbeidsmarkt. Wel zijn er enkele structurele knelpunten:

⁶⁵ Bundesministerium der Justiz und das Bundesamt für Justiz, https://www.gesetze-im-internet.de/deuf_v/BJNR612500016.html (laatst geraadpleegd 14 april 2025).

⁶⁶ De Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) ondersteunt migranten bij het laten erkennen van buitenlandse diploma's en beroepskwalificaties. Ze begeleidt hen tijdens het erkenningsproces en verwijst door naar de juiste instanties in Duitsland.

⁶⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (2023). Evaluation der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung: Evaluationsbericht.

⁶⁸ Bundesministerium des Innern und für Heimat & Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2025). Migrationsbericht der Bundesregierung 2023.

⁶⁹ BAMF, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/Abschlusspruefung/abschlusspruefung-node.html> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁷⁰ BAMF, <https://www.gast.de/de/forschung-entwicklung/entwicklung/auftraege/deutsch-test-fuer-zuwanderer-dtz> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁷¹ BAMF, https://www.gesetze-im-internet.de/deuf_v/BJNR612500016.html (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁷² BAMF, <https://www.bamf.de/EN/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/Ausgang/Aufenthaltserlaubnis/aufenthaltserlaubnis-node.html> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

- Taalmonitoring is beperkt voor arbeidsmigranten. Hierdoor is er weinig inzicht in hun taalvaardigheid.
- Door de B1-eis zijn beroepsgerichte taalcursussen niet breed toegankelijk voor arbeidsmigranten.
- Er is weinig bekend over de rol van werkgevers in het Duitse taalonderwijs, wat zou kunnen betekenen dat migranten weinig mogelijkheden hebben om via hun werk taalvaardigheid te ontwikkelen.
- Diploma-erkenning blijft traag, waardoor migranten hun vaardigheden niet kunnen benutten.

3.4 Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Zweden

Zweden biedt een breed toegankelijk taalprogramma, waarin de nationale overheid en gemeenten een centrale rol spelen. Het nationale programma Svenska för Invandrare (SFI) is gratis beschikbaar voor alle migranten, waaronder arbeidsmigranten. Daarnaast bestaan er aanvullende programma's zoals Yrkes-SFI, dat taalonderwijs combineert met een beroepsopleiding. Hoewel het Zweedse model breed toegankelijk is, zijn er aanzienlijke regionale verschillen in kwaliteit en effectiviteit. De mate waarin het beleid als goed voorbeeld kan dienen wordt geanalyseerd aan de hand van vijf thema's.

Cijfers over (arbeids)migratie Zweden

Zweden kent een diverse migratiepopulatie, opgebouwd uit zowel historische als recente migratiestromen. De grootste groep migranten komt uit Finland (ca. 156.000), als gevolg van arbeidsmigratie sinds de jaren vijftig. Daarnaast zijn Irak (ca. 145.000) en Syrië (meer dan 200.000) belangrijke herkomstlanden van humanitaire migratie. Ook zijn er grote groepen migranten uit Polen (ca. 101.000), Iran (ca. 80.000), Somalië (ca. 70.000), Afghanistan (ca. 60.000), Thailand (ca. 50.000), China (ca. 45.000) en de voormalige Joegoslavische staten (samen ca. 100.000). De motieven voor migratie variëren sterk, van arbeid en studie tot asiel en gezinshereniging.

In 2022 verleende Zweden 24.279 werkvergunningen aan arbeidsmigranten. Deze groep was verdeeld over hoog- en laaggekwalificeerde beroepen. De grootste beroepscategorie bestond uit bessenplukkers en planters (6.534), gevolgd door IT-architecten, systeemanalisten en testmanagers (5.006). Andere veelvoorkomende beroepen betroffen technici (1.694), ingenieurs (1.693) en keukenpersoneel (927).

In tegenstelling tot veel andere OESO-landen spreken migranten in Zweden bij aankomst zelden de nationale taal. Slechts een klein deel komt uit landen met een verwante taal (zoals andere Scandinavische landen). Zo spreekt circa 58 procent van de migranten thuis geen Zweeds. Daarmee behoort Zweden tot de landen met het laagste aandeel migranten dat de nationale taal thuis gebruikt.

Financiering van taalonderwijs

Taalonderwijs in Zweden wordt grotendeels gefinancierd door de rijksoverheid. Gemeenten ontvangen structurele middelen om Svenska för Invandrare (SFI) aan te bieden, al dan niet via publieke of private aanbieders. Deelnemers betalen geen lesgeld en ook geen inschrijfkosten. In 2022 bedroegen de totale kosten voor het 'Swedish for Immigrants' (SFI) programma in Zweden 314 miljoen euro. Dit programma werd gevolgd door circa 133.000 deelnemers, wat betekent dat de kosten gemiddeld 2.474 euro per persoon waren. Voor vervolgonderwijs (bijv. Zweeds als tweede taal binnen het gemeentelijk volwassenenonderwijs Komvux) kunnen migranten een beurs of lening aanvragen via CSN. Arbeidsmigranten ontvangen echter geen inkomensondersteuning of begeleiding, omdat ze buiten het nationale integratieprogramma vallen. Werkgevers zijn niet wettelijk verplicht om bij te dragen aan taalonderwijs. In de praktijk is hun betrokkenheid beperkt, al bestaan er uitzonderingen (bijv. Lingio, samenwerkingen binnen Yrkes-SFI). Aanvullende programma's zoals Yrkes-SFI worden deels bekostigd met EU-middelen (ESF).⁷³

Knelpunten:

Arbeidsmigranten krijgen geen inkomenssteun of begeleiding tijdens taalcursus. Er zijn geen prikkels of verplichtingen voor werkgevers om bij te dragen. Ook zijn er grote verschillen in gemeentelijk aanbod en financieringsprioriteiten.

⁷³ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

Verdeling verantwoordelijkheid taalverwerving

In Zweden is de verantwoordelijkheid voor taalverwerving formeel belegd bij de overheid, maar de uitvoering is sterk gedecentraliseerd. De rijksoverheid stelt de wettelijke kaders vast en financiert het taalonderwijs, terwijl gemeenten verantwoordelijk zijn voor de organisatie en het lokale aanbod van Svenska för Invandrare (SFI). Gemeenten mogen het onderwijs zelf verzorgen of uitbesteden aan publieke of commerciële aanbieders. Hierdoor bestaan er aanzienlijke verschillen in aanpak, kwaliteitscontrole en samenwerking met andere partijen, zoals werkgevers of non-profitorganisaties. Voor specifieke doelgroepen zoals vluchtelingen is er een nationaal introductieprogramma, gecoördineerd door Arbetsförmedlingen. Dit combineert taallessen met loopbaanoriëntatie en begeleiding. Arbeidsmigranten vallen echter buiten dit kader en zijn zelf verantwoordelijk voor het vinden van passend taalonderwijs. Werkgevers hebben geen wettelijke rol in het aanbieden of financieren van taalonderwijs, al kunnen ze vrijwillig bijdragen via werkplekleren of samenwerking met taalaanbieders. De rol van de arbeidsmigrant is dus voornamelijk passief gefaciliteerd: ze krijgen toegang tot voorzieningen, maar zijn grotendeels zelf verantwoordelijk voor deelname, voortgang en het benutten van hun leertraject. Door decentralisatie is de mate van ondersteuning sterk afhankelijk van de gemeente waar men woont.⁷⁴

- De landelijke overheid stelt kaders en financiert, gemeenten voeren uit.
- Arbetsförmedlingen coördineert alleen voor specifieke doelgroepen (niet voor arbeidsmigranten).
- Geen wettelijke verplichting voor werkgevers om bij te dragen.
- Arbeidsmigranten zijn zelf verantwoordelijk voor deelname en voortgang.

Knelpunten

Grote verschillen tussen gemeenten in aanpak, begeleiding en kwaliteit.

Toegang, omvang en kwaliteit van taalonderwijs

Zweden biedt arbeidsmigranten brede toegang tot taalonderwijs via het programma Svenska för Invandrare (SFI). Deelname is mogelijk vanaf 16 jaar voor iedereen met een verblijfsvergunning en inschrijving bij een gemeente.⁷⁵ De cursussen zijn flexibel ingericht: overdag of 's avonds, fulltime of parttime, en soms in combinatie met werk of studie.⁷⁶ Het aanbod bestaat uit vier niveaus (A-D), en is gericht op het bereiken van functioneel taalgebruik (vaak B1). Daarnaast bestaan er programma's zoals Yrkes-SFI, waarin taalonderwijs wordt gecombineerd met beroepsgerichte opleidingen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering en kunnen ervoor kiezen om het onderwijs zelf aan te bieden of uit te besteden. Dit leidt tot grote verschillen in aanbod en kwaliteit. Een aanzienlijk deel van het SFI-onderwijs wordt verzorgd door commerciële aanbieders, wat kan leiden tot variatie in lesniveau en continuïteit. Er bestaan geen landelijke kwaliteitsstandaarden voor docenten of lesmateriaal. Op basis van kwalitatief onderzoek blijkt dat het behalen van een taalcursus in Zweden niet betekent dat iemand over het verwachte taalniveau beschikt. Het taalniveau van studenten verschilt sterk per school en er is een patroon dat deelnemers te makkelijk slagen. Hierdoor voelen werkgevers zich vaak genoodzaakt om zelf taaltoetsen af te nemen en aanvullende trainingen aan te bieden. De ongelijke kwaliteit wordt door werkgevers en opleiders toegeschreven aan een tekort aan gekwalificeerde docenten en te soepele beoordeling door aanbieders.⁷⁷

Daarnaast biedt Zweden een breed aanbod aan informele taaltrainingen aan. Deze vallen buiten het formele onderwijs en zijn niet gebonden aan regels met betrekking tot het lesprogramma, de examenvereisten en de kwalificaties van docenten. Ze zijn onder te verdelen in 'niet-reguliere taalcursussen' en 'sociale taaltrainingen'. De niet-reguliere cursussen betreffen bijvoorbeeld commerciële of non-profit taalonderwijsprogramma's, al dan niet gericht op specifieke beroepssectoren. Sociale taaltraining bestaat uit activiteiten waarin taalverwerving plaatsvindt via sociale interactie. Voorbeelden hiervan zijn taalcafés, taalmaatjes, kookgroepen, sportactiviteiten of wandelgroepen. Het doel van deze activiteiten is zowel de taalvaardigheid als de sociale integratie te bevorderen. Daarnaast maakt Zweden ook gebruik van digitale platforms zoals Lingio, een commerciële aanbieder. Lingio is bedoeld voor mensen die werken of werk zoeken en hun vaktaal willen versterken. Deze initiatieven zijn breed toegankelijk en gericht op praktische taalvaardigheid en sociale participatie. De financiering van non-formele taaltraining in Zweden is afhankelijk van het type aanbieder. Commerciële aanbieders financieren hun aanbod deels via werkgevers of deelnemers zelf, maar kunnen ook publieke financiering aanvragen. Er ontbreekt echter informatie over de publieke bijdrage aan de financiering en organisatie van non-formele taaltraining, evenals data over het bereik en het aantal deelnemers van deze trainingen. Hoewel resultaten van non-formele

⁷⁴ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁷⁵ Informationsverige, <https://www.informationsverige.se/en/jag-har-fatt-uppehallstillstand/lar-dig-svenska/kurser-i-svenska.html> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁷⁶ Vuxenutbildning, <https://vuxenutbildning.stockholm/en/learn-swedish/svenska-for-invandrare-sfi/>, (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁷⁷ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

trainingen zelden kwantitatief gemeten worden, wijzen zowel deelnemers als aanbieders op de rol van deze trajecten voor zelfvertrouwen, spreekvaardigheid en sociale integratie.⁷⁸

- SFI is gratis voor alle migranten, ongeacht verblijfsstatus of arbeidspositie.
- Cursussen zijn onderverdeeld in vier niveaus (A-D), waarbij het doel is om migranten naar B1-/B1+-niveau te begeleiden.
- Gemeenten kunnen zelf bepalen hoe ze SFI aanbieden, wat leidt tot grote verschillen in kwaliteit.

Knelpunten:

Uitvalpercentages zijn hoog: in sommige gemeenten stopt tot 55 procent van de cursisten voortijdig. En de duur en kwaliteit variëren per gemeente. Zo hoeven docenten niet altijd gekwalificeerd te zijn, wat kan leiden tot een wisselend lesniveau.

Koppeling tussen taal en arbeidsmarkt

Het reguliere SFI-programma richt zich vooral op algemene taalvaardigheid en biedt geen standaardtraject voor het inzetten van eerder verworven kwalificaties. Anders dan vluchtelingen vallen arbeidsmigranten niet onder het gestructureerde 'etableringsprogramma', waarin taal, werkoriëntatie en begeleiding worden gecombineerd. Voor werkzoekenden met een duidelijk beroepsprofiel bestaan wel aanvullende trajecten, zoals Occupational Swedish (Yrkessvenska), gecoördineerd door Arbetsförmedlingen.⁷⁹ Dit programma bestaat uit voorbereidende taallessen, beroepsgerichte toetsing en vervolgonderwijs in combinatie met werk of praktijktraining. Een van de meest uitgewerkte voorbeelden is Yrkes-SFI in de regio Skåne. De activiteiten worden gefinancierd door de deelnemende gemeenten, het bestuur van de provincie Skåne en de regio Skåne.⁸⁰ Hier worden taallessen geïntegreerd in beroepsopleidingen, met actieve betrokkenheid van werkgevers. De opleidingen richten zich op sectoren met personeelstekorten, zoals zorg, techniek en kinderopvang. Deelnemers kunnen kiezen uit drie routes: beroepsonderwijs in combinatie met taal, arbeidsmarkttraining in combinatie met taal of een academische route. Evaluaties tonen aan dat deelnemers gemotiveerder zijn en betere resultaten behalen wanneer taal wordt verbonden aan concrete loopbaanmogelijkheden.⁸¹ Gemeenten verschillen in de mate waarin ze werkgerichte trajecten aanbieden of samenwerking zoeken met werkgevers. In de praktijk blijven veel arbeidsmigranten aangewezen op het algemene SFI-aanbod, zonder directe link met hun beroepservaring of kwalificaties uit het land van herkomst.⁸²

- In Skåne bestaat een uitgewerkt model met verschillende routes afgestemd op onderwijsniveau en beroepsprofiel.
- In sommige gemeenten worden SFI-cursussen aangepast aan de behoeften van specifieke beroepen (zoals kinderopvang, techniek en zorg).
- Werkgevers kunnen samenwerken met private aanbieders zoals Lingio, dat taaltrainingen verzorgt voor werknemers.

Knelpunt:

Arbeidsmigranten vallen buiten het nationale integratiekader en krijgen beperkte begeleiding. Ook is er weinig structurele betrokkenheid van werkgevers buiten projecten als Yrkes-SFI. De mate waarin taalonderwijs aansluit bij de arbeidsmarkt hangt af van de gemeente. In sommige regio's bestaan sterke werkgerichte trajecten, terwijl in andere delen van Zweden minder aandacht is voor koppeling met werk.

Monitoring van taalvaardigheid

Zweden kent geen landelijke monitoring van de taalvaardigheid van arbeidsmigranten. Deelname aan het programma Svenska för Invandrare (SFI) is voor arbeidsmigranten vrijwillig en er is geen centraal registratiesysteem waarin wordt bijgehouden wie deelneemt, welk taalniveau wordt behaald of hoeveel deelnemers voortijdig stoppen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van SFI en bepalen zelf hoe ze de voortgang en de resultaten meten.⁸³

- Geen landelijk systeem voor monitoring van taalvaardigheid.
- Gemeenten kunnen zelf bepalen hoe taalonderwijs wordt aangeboden en geëvalueerd, wat leidt tot grote regionale verschillen in monitoring.

⁷⁸ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁷⁹ Arbetsförmedlingen, <https://arbetsformedlingen.se/for-leverantorer/arbetsmarknadstjanster/yrkessvenska> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁸⁰ Sveriges kommuner och regioner, <https://skr.se/skr/tjanster/lanarandexempel/allalarandexempel/yrkessfiiskane.50861.html> (laatst geraadpleegd 14 april 2025).

⁸¹ OECD (2022). *Language skills and vocational training for migrants (SFI-Yrkes).*

⁸² The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁸³ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

Knelpunt:

Doordat taalmonitoring gedecentraliseerd is, ontbreekt een uniform beeld van de taalvaardigheid van arbeidsmigranten.

Conclusie

Zweden biedt breed toegankelijk en gratis taalonderwijs, maar de kwaliteit en de effectiviteit ervan verschillen sterk per regio. De belangrijkste knelpunten zijn:

- Geen uniforme manier waarop taalvaardigheid wordt gemeten, waardoor de effectiviteit van het taalonderwijs moeilijk te meten is.
- Hoge uitvalpercentages en kwaliteitsverschillen, afhankelijk van de gemeente.
- Beperkte koppeling met werk, ondanks initiatieven zoals Yrkes-SFI.
- Weinig betrokkenheid van werkgevers, wat leidt tot gemiste kansen om taalvaardigheid op de werkvloer te versterken.

3.5 Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Denemarken

Denemarken heeft een gereguleerd taalbeleid, waarbij de overheid de hoofdverantwoordelijkheid draagt voor taalonderwijs. Taalcursussen worden aangeboden via het Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter (VSK) en andere taalscholen. Alle immigranten hebben recht op gratis Deense lessen, maar moeten deze binnen vijf jaar afronden. Arbeidsmigranten en andere zelfvoorzienende migranten (zoals studenten en au pairs) moeten echter een borg van DKK 2000 betalen, die pas wordt terugbetaald na succesvolle afronding van de cursus.

Cijfers over (arbeids)migratie Denemarken

In 2025 heeft circa 12,6 procent van de bevolking in Denemarken een migratieachtergrond. De grootste groepen immigranten in Denemarken komen uit Europese landen, met name uit Oost- en Midden-Europa. Veruit de grootste groep komt uit Polen, met 48.550 personen (6,5%), gevolgd door Roemenië (5,2%), Duitsland (5,1%) en Turkije (4,7%). Andere belangrijke herkomstlanden zijn het Verenigd Koninkrijk (2,2%), Noorwegen (2,1%) en Zweden (2,1%).

Naast Europa is er ook een aanzienlijke migratie uit het Midden-Oosten en Azië. Syrië is het grootste niet-Europese herkomstland met 35.364 personen (4,7%), gevolgd door Iran (3%), Irak (2,9%), Afghanistan (2,0%) en China (1,9%). Ook India levert een grote groep migranten (2,5%), evenals de Filipijnen (1,6%), Vietnam (1,5%) en Nepal (1,5%). Onder de Afrikaanse migranten valt vooral Somalië op met 10.997 personen (1,5%), gevolgd door Eritrea (0,8%) en Marokko (0,8%).⁸⁴

Financiering van taalonderwijs

Het Deense taalonderwijssysteem is grotendeels publiek gefinancierd. De rijksoverheid stelt middelen beschikbaar aan gemeenten, die op hun beurt lokale taalaanbieders inschakelen. Arbeidsmigranten vallen onder de zogeheten 'zelfredzame' groep en moeten voorafgaand aan de cursus een borgsom betalen. Deze borg (2000 DKK) wordt beheerd door het gekozen taalinstituut, dat de deelnemer informeert over de betalingsprocedure en de voorwaarden voor terugbetaling van de borg. Hoewel deze borgsom bedoeld kan zijn als stimulans om taalonderwijs te volgen, kan hij in de praktijk ook drempels opwerpen, bijvoorbeeld doordat onvoldoende rekening wordt gehouden met de financiële situatie van de arbeidsmigranten. Tegelijkertijd blijkt de betrokkenheid van de werkgever zeer beperkt: werkgevers nemen zelden initiatief en investeren nauwelijks in taalontwikkeling van hun werknemers.⁸⁵

- Kosten liggen primair bij overheid en migrant.
- De borgregeling maakt deelname risicovol voor arbeidsmigranten zonder zekerheid over afronding.

Knelpunt:

De borgregeling maakt deelname risicovol voor arbeidsmigranten zonder zekerheid over afronding.

Verdeling verantwoordelijkheid taalverwerving

In Denemarken ligt de beleidsmatige verantwoordelijkheid voor taalonderwijs bij de centrale overheid. Gemeenten zijn belast met de uitvoering en maken afspraken met taalscholen. Voor arbeidsmigranten ligt de nadruk sterk op individuele verantwoordelijkheid: ze moeten zelf initiatief nemen om zich in te schrijven, tijd vrijmaken, en de cursus afronden om

⁸⁴ Statbank.dk, Population at the first day of the quarter by region, sex, age (5 years age groups) and citizenship, <https://www.statbank.dk/table/236641> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁸⁵ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

hun borg terug te krijgen. Werkgevers spelen hierin slechts een marginale rol, ondanks beleidsmatige stimulansen. Er ontbreekt actieve begeleiding of coördinatie vanuit werkgevers of lokale instellingen om deelname te vergemakkelijken of te stimuleren.⁸⁶

- Arbeidsmigranten dragen zelf de regie, zonder actieve begeleiding vanuit werkgevers of lokale instanties.
- Gemeenten faciliteren, maar nemen geen regierol in werving of begeleiding van arbeidsmigranten.

Toegang, omvang en kwaliteit van taalonderwijs

Denemarken biedt formeel toegang tot gratis taalcursussen voor alle migranten, inclusief arbeidsmigranten. Het taalonderwijs wordt in Denemarken enkel gegeven door professionele taaldocenten en sluit via DU1-DU3 aan op verschillende taal- en opleidingsniveaus. DU1 is bedoeld voor mensen die niet kunnen lezen en schrijven in hun moedertaal of die het Deense schrift niet kennen. DU2 richt zich op mensen met een beperkte school- of opleidingsachtergrond en DU3 is bedoeld voor mensen met een gemiddelde tot hoge opleiding, die al eerder een vreemde taal hebben geleerd en Deens relatief snel kunnen oppakken.⁸⁷ Hoewel de lessen zijn afgestemd op de achtergrond van de leerling, bestaan er structurele knelpunten in de praktische toegankelijkheid. Veel lessen vinden overdag plaats, wat moeilijk te combineren is met onregelmatige werktijden. Er is daarnaast geen voorziening voor kinderopvang, wat deelname voor migranten met zorgtaken belemmert. Online of avondonderwijs is (nog) beperkt beschikbaar.⁸⁸

Daarnaast wordt er ook informeel onderwijs aangeboden door onder meer non-profitorganisaties en digitale platforms zoals Sprogland van het Rode Kruis, dat taaltraining aanbiedt waarin migranten Deens oefenen via digitale ontmoetingen met vrijwilligers. Deze vormen van training worden veelal aangeboden als aanvulling op formeel onderwijs en zijn gericht op het versterken van praktische taalvaardigheid en sociale integratie. Deze trainingen zijn laagdrempelig, vaak gratis, en gericht op het oefenen van Deens in sociale contexten. De financiering is geregeld via publieke subsidies, projectgelden en donaties, maar wordt niet systematisch bijgehouden. Daarnaast worden er geen cijfers gerapporteerd over het totaal aantal gebruikers of de langetermijneffecten van deze trainingen, waardoor informatie over het bereik en het gebruik van deze trainingen ontbreekt.⁸⁹

- Deens taalonderwijs wordt aangeboden via een driedelig systeem (D1-D3), dat zich richt op verschillende opleidingsniveaus van migranten.
- Er bestaan sectorgerichte modules, maar deze worden beperkt aangeboden en zijn niet verplicht voor arbeidsmigranten.

Knelpunten:

Onregelmatige werkuren bemoeilijken deelname, vooral voor migranten in laagbetaalde banen. Bovendien bieden werkgevers nauwelijks taalcursussen aan, waardoor de praktijkgerichte taalverwerving beperkt blijft.

Koppeling tussen taal en arbeidsmarkt

In Denemarken zijn er beroepsgerichte taalcursussen beschikbaar, maar deze zijn niet breed toegankelijk en worden niet systematisch gekoppeld aan diplomawaardering of loopbaanbegeleiding. Het Integrationsgrunduddannelse (IGU)-programma, dat werkervaring combineert met taalonderwijs, is niet toegankelijk voor arbeidsmigranten. Het programma richt zich op vluchtelingen en nieuwkomers met een verblijfsstatus. Hierdoor is het voor arbeidsmigranten lastig om taalcursussen te volgen die taalverwerving aan praktische loopbaanontwikkeling koppelen. Daarnaast ontbreken er ook voor hoger opgeleide migranten brugprogramma's of gerichte trajecten om werk op niveau te vinden.⁹⁰

- Beroepsgerichte taalcursussen bestaan, maar worden niet systematisch gekoppeld aan diploma-erkenning of loopbaanontwikkeling.

Knelpunt:

Weinig formele brugprogramma's voor arbeidsmigranten, wat de integratie van voornamelijk hoogopgeleide migranten kan vertragen.

⁸⁶ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁸⁷ Styrelsen for International Rekruttering og Integration, <https://danskogproever.dk/borger/gratis-danskuddannelse/danskuddannelser/> (laatst geraadpleegd 15 april 2025).

⁸⁸ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁸⁹ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁹⁰ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

Monitoring van taalvaardigheid

Taalonderwijs is verdeeld in drie niveaus (DU1-DU3), die aansluiten bij het opleidingsniveau en de leerbehoefte van de migrant. Migranten moeten de cursus binnen vijf jaar afronden, wat een impliciet monitoringsmechanisme vormt. De voortgang wordt op individueel niveau gevolgd door taalscholen, maar er is geen nationaal systeem van gestandaardiseerde toetsen of uniforme effectevaluatie. Doordat deelname niet verplicht is voor arbeidsmigranten blijft de monitoring beperkt tot vrijwillige deelnemers.⁹¹

- Er is wel monitoring, maar alleen voor wie vrijwillig deelneemt.

Knelpunt:

Deelname voor arbeidsmigranten is vrijwillig, waardoor deze groep buiten beeld blijft.

Conclusie

Denemarken biedt gratis taalonderwijs aan, maar het systeem kent enkele structurele knelpunten:

- Monitoring is aanwezig, maar deelname is niet verplicht voor arbeidsmigranten.
- Het borgsysteem vormt een financiële drempel, vooral voor laagbetaalde arbeidsmigranten.
- Werkgevers spelen nauwelijks een rol in taalonderwijs, ondanks beschikbare subsidies.
- Beroepsgerichte taalcursussen en brugprogramma's zijn beperkt toegankelijk voor arbeidsmigranten.

3.6 Taalbeleid en taalverwerving van arbeidsmigranten in Luxemburg

Luxemburg kent een meertalig taalbeleid, waarin arbeidsmigranten toegang hebben tot taalcursussen in Luxemburgs, Frans en Duits. De overheid stimuleert taalverwerving via gesubsidieerde programma's zoals het Linguistic Leave-Programma, waarbij werknemers tijdens werktijd een taal kunnen leren.

Cijfers over (arbeids)migratie Luxemburg

Luxemburg kent een uitzonderlijk hoog aandeel buitenlandse inwoners. Op 1 januari 2023 had 47,4 procent van de bevolking, in totaal 313.407 individuen, een buitenlandse nationaliteit. De overgrote meerderheid (78,4%) waren EU-burgers, vooral afkomstig uit Portugal (92.101), Frankrijk (49.104), Italië (24.676), België (19.205) en Duitsland (12.678). Deze groepen zijn met name actief in sectoren zoals bouw, schoonmaak, dienstverlening en grensoverschrijdend werk. Naast de EU-bevolking telde Luxemburg 67.654 inwoners uit derde landen (21,6%). De grootste groepen kwamen uit Oekraïne (5.238), India (4.657), China (4.295), het Verenigd Koninkrijk (3.924) en Syrië (3.231).

In 2022 werden 8.402 verblijfsvergunningen verstrekt voor economische doeleinden, waarvan 2.538 aan arbeidsmigranten uit derde landen. Deze groep bestond grotendeels uit hooggekwalficeerde werknemers, werkzaam in sectoren als business & administratie (51,1%) en ICT (15,2%). De belangrijkste herkomstlanden waren India (361 vergunningen), Tunesië (185) en Mauritius (165). Daarnaast werden 914 EU Blue Cards toegekend, vooral voor werk in kennisintensieve beroepen.

Luxemburg richt zich daarmee nadrukkelijk op het aantrekken van internationale vakmensen voor de kennissector. Tegelijkertijd blijft een aanzienlijk deel van de buitenlandse beroepsbevolking werkzaam in lager gekwalificeerde sectoren, met name onder EU-migranten.

Financiering taalverwerving

De Luxemburgse overheid subsidieert het merendeel van het taalonderwijs, onder andere via het ministerie van Onderwijs (MENEJ), het ministerie van Familiezaken, Solidariteit, Samenleving en Vluchtelingenopvang (MFSVA) en met cofinanciering vanuit Europese fondsen zoals het Fonds voor asiel, migratie en integratie van de Europese Commissie (AMIF). Zo heeft Luxemburg tussen 2021 en 2027 circa 27,8 miljoen euro ontvangen in het kader van AMIF, waarvan ongeveer 30 procent van deze middelen wordt gebruikt voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de integratie van groepen uit derde landen. Om taalcursussen laagdrempelig te houden is een vouchersysteem opgezet. Dit systeem stelt specifieke doelgroepen, waaronder werkzoekenden en nieuwkomers onder internationale bescherming, in staat om cursussen te volgen tegen een sterk gereduceerd bedrag (€10 per cyclus).⁹²

⁹¹ The Nordic Council of Ministers (2023). *Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries. A comparative study.*

⁹² European Migration Network Letzebuerg (2023). *2022 Annual report on migration and asylum.*

In Luxemburg bestaat het Linguistic Leave-Programma, dat het volgen van opleidingen tijdens de werkuren mogelijk maakt met financiële steun van de overheid. Linguistic Leave is gericht op werknemers die hun Luxemburgse taalvaardigheden willen verbeteren. Dit programma is beschikbaar voor zowel werknemers als zelfstandigen die al minimaal zes maanden werkzaam zijn in Luxemburg. De financiering van dit verlof is deels afkomstig van de werkgever, die het salaris van de werknemer doorbetaalt tijdens het verlof. De staat vergoedt vervolgens 50 procent van de kosten, inclusief de werkgeversbijdrage aan de sociale verzekeringen. Voor zelfstandigen is de vergoeding anders geregeld: zij ontvangen een uitkering van de staat die 50 procent bedraagt van een 'referentiebedrag'. Dit bedrag is gebaseerd op het inkomen van het vorige jaar en kent een bovengrens van vier keer het minimumloon voor ongekwalificeerde werknemers. Het taalverlof is in totaal 200 uur en is opgedeeld in twee fasen van elk 80 tot 120 uur. Om in aanmerking te komen voor de tweede fase, moet de eerste fase afgerond zijn met een diploma of bewijs van deelname.⁹³

Verdeling verantwoordelijkheid taalverwerving

De Luxemburgse overheid speelt een actieve rol in het taalbeleid door programma's te financieren en aanbod te coördineren via instellingen als INLL (het Nationaal Instituut voor Talen van Luxemburg). Zo biedt de overheid zowel een organisatorische als een financiële basis voor taalcursussen, bijvoorbeeld via het Linguistic Leave-Programma, waarmee werknemers tijdelijk verlof kunnen nemen om taallessen te volgen. De overheid is ook verantwoordelijk voor het coördineren van het aanbod van erkende taalinstellingen en zorgt ervoor dat de programma's voldoen aan de kwaliteitsnormen. Daarnaast draagt de overheid bij aan de financiering van de cursussen voor zelfstandigen door een percentage van de kosten te dekken, zodat ook zij toegang hebben tot taalcursussen. Via digitale platforms, zoals MyGuichet.lu, maakt de overheid het voor zowel werkgevers als werknemers mogelijk om eenvoudig toegang te krijgen tot informatie en de benodigde documenten voor het aanvragen van taalverlof.⁹⁴

Werkgevers hebben een ondersteunende rol in dit proces, maar zijn niet primair verantwoordelijk voor de taalverwerving zelf. Ze dienen de aanvragen voor taalverlof van werknemers te beoordelen en goed te keuren, rekening houdend met de operationele behoeften van het bedrijf. Als de afwezigheid van de werknemer een substantiële impact heeft op de bedrijfsvoering, kan de werkgever het verzoek uitstellen of afwijzen. Werkgevers zijn ook verplicht om hun werknemers een compensatievergoeding te betalen voor de duur van het taalverlof, die gelijk is aan hun gemiddelde uurloon. De financiële last voor werkgevers wordt echter verlicht doordat de overheid 50 procent van het loon, evenals de sociale verzekeringen, vergoedt.⁹⁵ Het is mogelijk dat duidelijke, goed afgebakende afspraken over taalverlof en bijbehorende ondersteuning het voor werkgevers aantrekkelijker maken om hiermee in te stemmen en taalontwikkeling actief te faciliteren.

De werknemer heeft de grootste verantwoordelijkheid voor het initiëren van het proces van taalverwerving. Het is aan de werknemer om het taalverlof aan te vragen, de benodigde documenten aan te leveren en daadwerkelijk de taal cursus te volgen. Werknemers moeten bewijs van deelname aan de cursus leveren, zoals een certificaat of diploma, om aan te tonen dat ze de cursus daadwerkelijk hebben gevolgd. Hoewel het behalen van een diploma of certificaat niet strikt noodzakelijk is om het taalverlof goedgekeurd te krijgen, is het vereist om door te gaan naar de tweede fase van het Linguistic Leave-Programma. Wanneer taaltrajecten helder zijn vormgegeven en herkenbare voordelen bieden, kan dit werknemers motiveren zich actief in te zetten voor hun eigen taalontwikkeling. Dit vergroot niet alleen hun kansen op integratie, maar ook op professionele groei en betere loopbaanmogelijkheden.

Toch hangt de daadwerkelijke deelname af van de migrant: programma's zijn vrijwillig en niet verplicht gesteld bij verblijf of werk. Werkgevers kunnen een faciliterende rol spelen via het Linguistic Leave-Programma, maar dit is optioneel. In de praktijk komt de verantwoordelijkheid voor deelname en continuïteit dus vooral bij de arbeidsmigrant zelf te liggen.⁹⁶

- Overheid zorgt voor aanbod; participatie is vrijwillig.
- Arbeidsmigrant is zelf verantwoordelijk voor inschrijving, tijdsbesteding en afronding.

Toegang, omvang en kwaliteit van taalonderwijs

Luxemburg biedt breed toegankelijk en relatief goedkoop taalonderwijs aan in drie talen: Luxemburgs, Frans en Duits. Het INLL registreerde in 2022/2023 15.259 inschrijving voor taalcursussen, een lichte stijging ten opzichte van het jaar

⁹³ Guichet, <https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail/conges-jours-feries/formation-professionnelle/conge-linguistique.html> (laatst geraadpleegd op 9 april 2025).

⁹⁴ Guichet, <https://guichet.public.lu/en/citoyens.html> (laatst geraadpleegd op 9 april 2025).

⁹⁵ Guichet, <https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail/conges-jours-feries/formation-professionnelle/conge-linguistique.html> (laatst geraadpleegd op 9 april 2025).

⁹⁶ European Migration Network Letzebuerg (2023). *2022 Annual report on migration and asylum*.

ervoor. Tegelijkertijd steeg ook het aantal aanmeldingen voor de officiële taalexamens met circa 29 procent, grotendeels vanwege de toenemende belangstelling voor de Sproochentest die vereist is voor naturalisatie. De deelname aan formeel taalonderwijs is vrijwillig. Werknemers met onregelmatige uren of zorgtaken (bijv. vrouwen met jonge kinderen) hebben soms moeite met deelname door gebrek aan flexibiliteit of aanvullende voorzieningen zoals kinderopvang.⁹⁷

Het Linguistic Leave-Programma biedt brede toegankelijkheid voor werkenden in Luxemburg, ongeacht nationaliteit of woonplaats, mits ze minimaal zes maanden in loondienst zijn bij een Luxemburgse werkgever of als zelfstandige werken. Dit maakt het programma toegankelijk voor een diverse groep, waaronder arbeidsmigranten. Deelnemers kunnen maximaal 200 uur taalverlof opnemen, verdeeld over twee fasen van 80 tot 120 uur. Het verlof kan gespreid worden en is aangepast voor deeltijdwerkers. De kwaliteit van het taalonderwijs wordt bewaakt doordat enkel erkende onderwijsinstellingen taalcursussen mogen aanbieden. Bovendien moeten de certificaten of diploma's die door deze instellingen worden verstrekt door de overheid erkend worden. Het formeel erkennen van behaalde taalcertificaten of diploma's kan de waarde die arbeidsmigranten hieraan hechten vergroten. Hoewel onderwijsinstellingen verplicht zijn erkend te worden, ontbreekt het aan een formele evaluatie van zowel het programma als de kwaliteit van de taalinstellingen, waardoor er geen zicht is op de daadwerkelijke effectiviteit en de kwaliteit van het onderwijs dat wordt aangeboden.⁹⁸

- Het Institut national des langues Luxembourg (INLL) is de belangrijkste aanbieder van formeel taalonderwijs.
- In 2022/2023 waren er 15.259 inschrijvingen, een stijging van 28,8 procent in certificeringsregistraties.
- Bijna een kwart van de vouchers blijft ongebruikt

Knelpunten:

Keuze tussen drie talen kan verwarrend zijn en leiden tot gefragmenteerde taalverwerving.

Koppeling tussen taal en arbeidsmarkt

Luxemburg onderkent het belang van taalvaardigheid voor arbeidsdeelname en biedt via het Linguistic Leave-Programma arbeidsmigranten tot 200 uur betaald verlof om een taal te leren. De overheid compenseert werkgevers voor 50 procent van de opleidingskosten, waarmee werkgerelateerde taalverwerving wordt aangemoedigd. In de praktijk maken echter niet alle sectoren of werkgevers hiervan gebruik. Vooral arbeidsmigranten in sectoren met hoge werkdruk, tijdelijke contracten of beperkte scholingscultuur (zoals horeca, schoonmaak, logistiek) zouden hier minder van kunnen profiteren. Ook ontbreekt er een structurele koppeling tussen taalcursussen en loopbaanontwikkeling of diplomawaardering.⁹⁹ Er is geen formele en openbaar toegankelijke evaluatie van de verschillende programma's, waardoor er weinig zicht is op de koppeling tussen taal en de arbeidsmarkt en de effectiviteit van dit programma.

- Linguistic Leave-Programma: werknemers kunnen tot 200 uur betaald verlof opnemen voor taalstudie.
- Werkgevers worden voor 50 procent van de opleidingskosten gecompenseerd door de overheid.

Knelpunt:

Toegang is afhankelijk van bereidheid van werkgever en er zijn sectorale verschillen.

Monitoring van taalvaardigheid

In Luxemburg is monitoring van taalvaardigheid vooral gekoppeld aan deelname aan vrijwillige programma's zoals het Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI), waarin deelnemers gestandaardiseerde taalcursussen volgen. Daarnaast is er via de Sproochentest een toetsmoment beschikbaar voor migranten die het Luxemburgse staatsburgerschap willen verkrijgen. Voor arbeidsmigranten bestaat echter geen verplicht monitoringkader: taalverwerving wordt niet systematisch gevolgd en is ook geen voorwaarde voor toegang tot werk of verblijf. Hierdoor ontbreekt zicht op de voortgang en het taalniveau van de grote groep arbeidsmigranten die (nog) geen naturalisatietraject volgen.¹⁰⁰ Hoewel het Linguistic Leave-Programma en subsidies voor taalcursussen beschikbaar zijn voor werkenden, is het onduidelijk wie precies van deze mogelijkheden gebruikmaakt. Er is weinig informatie over de specifieke doelgroepen, waardoor het moeilijk is te bepalen in hoeverre de programma's inspelen op de behoeften van arbeidsmigranten en bijdragen aan hun taalverwerving.

⁹⁷ European Migration Network Letzebuerg (2023). *2022 Annual report on migration and asylum*.

⁹⁸ Cedefop, <https://www.cedefop.europa.eu/en/print/pdf/node/30206> (laatst geraadpleegd op 9 april 2025); Guichet, <https://guichet.public.lu/en/citoyens/travail/conges-jours-feries/formation-professionnelle/conge-linguistique.html> (laatst geraadpleegd op 9 april 2025).

⁹⁹ European Migration Network Letzebuerg (2023). *2022 Annual report on migration and asylum*.

¹⁰⁰ European Migration Network Letzebuerg (2023). *2022 Annual report on migration and asylum*.

-
- Monitoring vindt plaats via vrijwillige deelname aan CAI en bij naturalisatie, niet voor arbeidsmigratie.
 - Geen structurele taaltoetsing of centrale registratie van taaltrajecten bij arbeidsmigranten.

Knelpunt:

Geen verplichte taalmonitoring voor arbeidsmigranten, waardoor deelname aan cursussen niet systematisch wordt bijgehouden.

Conclusie

Luxemburg heeft een flexibel en gesubsidieerd taalbeleid, maar er zijn enkele knelpunten:

- Werkgevers kunnen taalonderwijs ondersteunen, maar dit gebeurt niet altijd structureel.
- De keuze tussen drie talen kan migranten voor uitdagingen stellen, afhankelijk van hun werkveld.



4. Lessen voor Nederlands beleid

4 Lessen voor Nederlands beleid

In dit hoofdstuk geven we allereerst een overzicht van de aanpakken van de landen die we in hoofdstuk 3 onder de loep hebben genomen. We beschrijven hiervoor in paragraaf 4.1 welke modellen voor financiering en verdeling van verantwoordelijkheid de vier landen hanteren en hoe ze een aantal aspecten van de taalverwerving van arbeidsmigranten hebben georganiseerd. Vervolgens gaan we in paragraaf 4.2 in op de lessen die uit dit onderzoek zijn te trekken voor het Nederlandse beleid. Hierbij richten we ons op de beïnvloedbare determinanten die in hoofdstuk 2 zijn beschreven (onderverdeeld in motivatie om de taal te leren en het bevorderen van contactmomenten) en gaan we in op de good practices en knelpunten die uit hoofdstuk 3 naar voren komen.

4.1 Organisatie van taalverwerving arbeidsmigranten in verschillende landen

In de onderstaande tabel geven we een overzicht van hoe de taalverwerving van arbeidsmigranten in verschillende landen is georganiseerd en wordt uitgevoerd. We zetten daarbij het Nederlandse beleid (zie een overzicht hiervan in hoofdstuk 1 van dit rapport) af tegen het beleid van de landen die we in hoofdstuk 3 hebben beschreven.

Tabel 4.1 Organisatie en uitvoering taalbeleid arbeidsmigranten in verschillende landen

Thema	Nederland	Duitsland	Zweden	Denemarken	Luxemburg
Financiering	WEB-budget Gemeenten zetten budget in Werkgevers geen formele rol	Overheidssubsidies Werkgevers geen formele rol Lage eigen bijdrage arbeidsmigrant (afhankelijk van inkomen)	Overheidssubsidies Werkgevers geen formele rol Taalonderwijs is voor arbeidsmigrant gratis; CSN-lering voor vervolgttrajecten	Overheidssubsidies Werkgevers geen formele rol Arbeidsmigrant betaalt borgsom (afhankelijk van inkomen)	Overheidssubsidies Werkgever betaalt salaris tijdens LLP door, maar krijgt 50% vergoed Lage eigen bijdrage arbeidsmigrant en in sommige gevallen gratis (LLP)
Verdeling verantwoordelijkheid	Rijksoverheid financiert via WEB-budget gemeenten Gemeenten beleidsvrijheid Geen verplichting migrant	Rijksoverheid financiert via BAMF Geen verplichting migrant	Rijksoverheid financiert, gemeenten voeren uit Veel variatie tussen gemeenten Geen verplichting migrant	Overheid financiert en gemeenten organiseren Geen verplichting migrant	Overheid financiert en faciliteert, verantwoordelijkheid bij migrant Geen verplichting migrant
Koppeling met arbeidsmarkt	Weinig betrokkenheid van werkgevers Aanbod sluit vaak niet aan op werktijden en kwalificaties van arbeidsmigranten Tekort aan NT2-docenten	DeuFöV combineert taal en sectorale modules Beroepsgerichte modules hebben hoog instapniveau (B1) Erkenning diploma's verloopt traag	Koppeling met arbeidsmarkt via Yrkes-SFI en Yrkes-svenska in Skåne	IGU alleen voor vluchtelingen Weinig brugprogramma's voor arbeidsmigranten	Via Linguistic Leave-Programma kan werknemer met betaald verlof om taalvaardigheid te verbeteren

Vervolg tabel 4.1

Thema	Nederland	Duitsland	Zweden	Denemarken	Luxemburg
Toegankelijkheid en kwaliteit taalonderwijs	Geen verplichting voor deelname Vast personeel krijgt vaker taalles dan personeel met een tijdelijk contract Partners blijven vaak buiten beeld	Breed toegankelijk voor arbeidsmigranten B1-drempel voor beroepsgerichte cursussen	SFI breed toegankelijk vanaf 16 jaar met verblijfsvergunning Grote verschillen in kwaliteit en uitval	Toegankelijk voor alle migranten DU1-DU3-model; gratis maar met borg	Breed toegankelijk Keuze uit drie talen Deelname vrijwillig (INLL, CAI)
Monitoring taalvaardigheid	Geen landelijke monitoring, inzicht in taalniveau arbeidsmigranten is beperkt	Geen landelijke monitoring, alleen voor deelnemers aan integratiecursus of met verblijfsvergunning	Geen landelijke monitoring Gemeenten bepalen zelf of ze monitoren	Monitoring vindt alleen plaats via taalscholen, deelname vrijwillig	Alleen bij deelname aan CAI of naturalisatie, geen structurele monitoring voor arbeidsmigranten

Beschrijving model Duitsland

In Duitsland is het taalonderwijs publiek gefinancierd, maar middelen zijn vooral gericht op vluchtelingen en inburgeraars. Arbeidsmigranten kunnen deelnemen aan gesubsidieerde taalcursussen en betalen in sommige gevallen een eigen bijdrage. Werkgevers zijn niet verplicht om bij te dragen en het is niet bekend in hoeverre zij actief bijdragen aan de taalverwerving van arbeidsmigranten. De rijksoverheid (via BAMF) is verantwoordelijk voor financiering, aansturing en kwaliteitsborging. Arbeidsmigranten zijn zelf verantwoordelijk voor deelname, inschrijving en voortgang. De koppeling tussen taal en werk is deels vormgegeven via het DeuFöV-programma, dat sectorale taalcursussen aanbiedt vanaf B1-niveau. Daarnaast is diplomawaardering mogelijk, maar dit proces is complex en kan lang duren. Monitoring vindt alleen plaats bij deelname aan gesubsidieerde trajecten; er is geen landelijk systeem voor het volgen van taalvaardigheid onder arbeidsmigranten in het algemeen.

Beschrijving model Zweden

Zweden biedt volledig publiek gefinancierd taalonderwijs via het programma Svenska för Invandrare (SFI), dat gratis toegankelijk is voor alle migranten met een verblijfsvergunning. De rijksoverheid stelt de kaders en middelen beschikbaar, terwijl gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering. Arbeidsmigranten zijn zelf verantwoordelijk voor inschrijving en deelname. Werkgevers zijn niet verplicht om bij te dragen en er zijn geen gegevens beschikbaar over hun betrokkenheid. Door de gedecentraliseerde aanpak bestaan grote verschillen in kwaliteit, duur en begeleiding tussen gemeenten. De koppeling tussen taal en arbeidsmarkt is wisselend. In sommige regio's bestaan sterke werkgerichte trajecten zoals Yrkes-SFI, waarin taal wordt gecombineerd met beroepsonderwijs en werkervaring. De algemene SFI-cursussen richten zich vooral op functionele taalvaardigheid (niveau B1), zonder expliciete aansluiting op eerdere kwalificaties of beroepservaring. Monitoring van taalvaardigheid is niet centraal georganiseerd; gemeenten bepalen zelf hoe voortgang wordt bijgehouden, wat leidt tot een gebrek aan uniform zicht op resultaten onder arbeidsmigranten.

Beschrijving model Denemarken

In Denemarken is het taalonderwijs publiek gefinancierd, maar arbeidsmigranten moeten een borgsom betalen die alleen wordt teruggegeven bij succesvolle afronding. De centrale overheid stelt het beleid vast, terwijl gemeenten de uitvoering organiseren via taalscholen. Arbeidsmigranten zijn zelf verantwoordelijk voor inschrijving, tijdsbesteding en voortgang. Werkgevers zijn niet verplicht bij te dragen aan taalonderwijs. De toegang tot taalcursussen is breed via het driedelige systeem DU1-DU3, dat aansluit op het opleidingsniveau van migranten. Er is beperkte flexibiliteit in aanbod (weinig avond- of onlineonderwijs), wat deelname voor werkende migranten bemoeilijkt. De koppeling tussen taal en arbeid is beperkt. Er bestaan beroepsgerichte cursussen zoals het IGU-programma, maar deze zijn niet toegankelijk voor arbeidsmigranten. Monitoring vindt plaats op toetsmomenten van het DU1-DU3-systeem, maar omdat deelname vrijwillig is, blijft een groot deel van de arbeidsmigranten buiten beeld.

Beschrijving model Luxemburg

In Luxemburg is het taalonderwijs publiek gefinancierd. De overheid faciliteert via instellingen zoals het INLL en ondersteunt deelname met programma's als het Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI). Migrantten betalen een kleine bijdrage (bijv. €10 per cursuscyclus). Deelname is vrijwillig en de verantwoordelijkheid voor taalwerving ligt bij de migrant.

Werkgevers kunnen ondersteuning bieden via het Linguistic Leave-Programma, dat 200 uur betaald taalverlof mogelijk maakt. De overheid vergoedt 50 procent van de kosten, terwijl werkgevers het salaris tijdens het verlof doorbetalen. Dit programma is beschikbaar voor zowel werknemers als zelfstandigen die al minimaal zes maanden in Luxemburg werken. Werkgevers moeten dit verlof goedkeuren, maar de werknemer is verantwoordelijk voor het aanvragen van het verlof en het volgen van de taalcursus. Er is weinig bekend over de effectiviteit en het bereik van het programma, waardoor het moeilijk is te bepalen in hoeverre arbeidsmigranten daadwerkelijk profiteren van deze mogelijkheid. Ondanks de beschikbaarheid van programma's zoals Linguistic Leave ontbreekt er een structurele koppeling tussen taalverwerving en loopbaanontwikkeling of diplomawaardering. Daarnaast is er geen verplicht monitoringkader voor arbeidsmigranten, en wordt de voortgang van taalverwerving enkel gemonitord via vrijwillige programma's zoals de Sproochentest voor naturalisatie.

4.2 Lessen voor Nederlands beleid

Uit de analyse van Duitsland, Zweden, Denemarken en Luxemburg komt een aantal goede voorbeelden naar voren die de taalverwerving van arbeidsmigranten mogelijk kunnen bevorderen. In deze paragraaf verwerken we deze good practices in aanbevelingen voor het Nederlandse taalbeleid voor arbeidsmigranten. Hierbij maken we ook een koppeling met de determinanten van taalbeheersing van arbeidsmigranten (zie hoofdstuk 2). We richten ons hierbij op de twee determinanten die beïnvloedbaar zijn door beleid, namelijk *motivatie om de taal te leren* en de *contactmomenten* met de Nederlandse taal (waaronder deelname aan taalcursussen). Dit zijn de 'knoppen om aan te draaien' en ze bieden mogelijkheden om het taalniveau van arbeidsmigranten te versterken. De overige determinanten die van belang zijn bij taalverwerving, zoals linguïstische afstand, opleidingsniveau en leeftijd, zijn niet of nauwelijks te beïnvloeden en laten we hier dan ook buiten beschouwing.

De lessen zijn onder te verdelen in de volgende thema's:

1. Het aanbieden van werkgerichte taalprogramma's en betrekken van werkgevers

Taalonderwijs in Nederland wordt over het algemeen nauwelijks afgestemd op werk of loopbaanontwikkeling. Andere landen, waaronder Duitsland (DeuFöV) en Zweden (Yrkes-SFI), kennen voorbeelden waarbij er een directere koppeling wordt gemaakt tussen taalverwerving en werk in gereguleerde sectoren (zorg, techniek, handel). De programma's die taal en werk aan elkaar verbinden kunnen de motivatie vergroten voor migranten die vooruitgang op de arbeidsmarkt willen en werk nodig hebben waarin taal een eis is. Belangrijk hierbij is het openstellen van beroepsgerichte taalcursussen voor alle arbeidsmigranten, zodat laag taalvaardige arbeidsmigranten ook kunnen deelnemen.

We zien zowel in Nederland als in de andere landen die we bekeken hebben dat werkgevers nauwelijks een rol spelen in het aanbieden of mogelijk maken van taalonderwijs. Het betrekken en stimuleren van werkgevers in het faciliteren van taalonderwijs is belangrijk om het leren van vaktaal te vergroten en voor het oefenen van een taal in een beroepscontext. Hierdoor nemen de kansen op werk op niveau toe, wat ook de bereidheid om Nederlands te leren vergroot. Door het oefenen van de taal zullen de contactmomenten met de Nederlandse taal toenemen, wat ook weer leidt tot meer taalverwerving (zie hoofdstuk 2). Belangrijk hierbij is om gezamenlijk met werkgevers randvoorwaarden te creëren om dit mogelijk te maken.

In Luxemburg zien we dat het Linguistic Leave-Programma de mogelijkheid biedt om taallessen onder werktijd te volgen, wat tegemoetkomt aan een belangrijk knelpunt van arbeidsmigranten voor het leren van een nieuwe taal: het gebrek aan tijd. Het Linguistic Leave-Programma biedt werknemers de mogelijkheid om tot 200 uur betaald verlof op te nemen om hun taalvaardigheden te verbeteren, waarbij de overheid 50 procent van de kosten vergoedt aan de werkgever. De Adviesraad Migratie benadrukt dat werkgevers een actieve en structurele rol zouden moeten spelen in het mogelijk maken van taalonderwijs, bijvoorbeeld door hierover duidelijke afspraken vast te leggen in cao's.¹⁰¹ Nederland zou een systeem van betaald taalverlof kunnen invoeren, waarbij werkgevers worden gecompenseerd voor de loonkosten tijdens lesuren. Dit kan de toegankelijkheid van taalaanbod vergroten en tegelijkertijd de bereidheid van werkgevers én de motivatie van werknemers versterken.

Daarnaast is de deelname aan het programma afhankelijk van goedkeuring door de werkgever, waardoor de werkgever een rol heeft in het mogelijk maken van het volgen van taalonderwijs door werknemers. Deze aanpak biedt een voorbeeld van hoe werkgevers actief kunnen bijdragen aan taalverwerving door werknemers gericht te ondersteunen, bijvoorbeeld via lestijd onder werktijd in combinatie met financiële tegemoetkomingen. Hoewel het Linguistic Leave-

¹⁰¹ Adviesraad Migratie (2025). *Investeren in Samenleven*.

Programma toegankelijk is voor arbeidsmigranten, is het onbekend in hoeverre het programma hen bereikt. Doordat er geen evaluatie van deelname en resultaten plaatsvindt of openbaar is gepubliceerd blijft ook de bijdrage van dit programma aan de taalverwerving van deze groep onzeker. Voor Nederland onderstreept dit het belang van het systematisch monitoren van deelname aan taalprogramma's en het regelmatig evalueren van hun effectiviteit, zodat inzicht ontstaat in wat wel en niet werkt – en voor wie.

In Zweden is het aanbieden van werkgerichte programma's uitgewerkt in het programma Yrkes-SFI, waarin taallessen geïntegreerd worden in beroepsopleidingen. Migranten volgen zowel Zweeds voor Immigranten (SFI) als beroepsgericht onderwijs, afgestemd op hun taalniveau, opleidingsachtergrond en leerbehoeften. Er zijn verschillende leerroutes, variërend van praktisch beroepsonderwijs tot academische trajecten voor hoger opgeleiden. Werkgevers denken mee over de inhoud van de opleidingen, bieden praktijkplekken aan en helpen zo de brug te slaan tussen taalverwerving en werk. Door praktijkervaring te bieden wordt het aantal contactmomenten met de taal vergroot. Het programma is kosteloos en toegankelijk voor alle migranten die recht hebben op SFI. Een onafhankelijke evaluatie uit 2020 liet zien dat deelnemers gemotiveerder waren, betere resultaten behaalden en sneller instroomden op de arbeidsmarkt. Hoewel knelpunten bleven bestaan, zoals gebrekkige informatie-uitwisseling tussen betrokken partijen, wordt Yrkes-SFI beschouwd als een sterk voorbeeld van hoe taalonderwijs en arbeidsmarktintegratie effectief kunnen worden verweven.¹⁰²

2. Het vergroten van de toegang tot taallessen

Veel arbeidsmigranten kunnen en willen de Nederlandse taal wel leren, maar vinden geen taalcursussen die passen bij hun leef- en werksituatie. Volgens de Adviesraad Migratie is het noodzakelijk dat de overheid veel duidelijker de regie pakt in het toegankelijk maken van taalonderwijs. Op dit moment is het aanbod sterk afhankelijk van waar iemand woont of werkt, en veel arbeidsmigranten worden daardoor niet of nauwelijks bereikt. Om hierin verandering te brengen is het van belang dat er landelijk beleid komt met ruimte voor maatwerk op regionaal niveau. Het is daarom belangrijk om meer in te zetten op het toegankelijk maken van taalcursussen die beter aansluiten bij de behoeften en de mogelijkheden van arbeidsmigranten.

Zo worden er in verschillende landen taalcursussen georganiseerd onder werktijd, maar zou ook flexibeler taalonderwijs aangeboden kunnen worden, bijvoorbeeld met avond- of online cursussen voor migranten met onregelmatige werktijden. Luxemburg biedt een voorbeeld van het flexibel inrichten van taalcursussen, wat betreft momenten waarop de cursussen gevolgd kunnen worden en de intensiteit ervan. Er is echter geen evaluatie van deze aanpak. Ook zou gedacht kunnen worden aan het verlagen van de financiële drempels van de cursussen, aangezien de kosten als een belangrijk obstakel genoemd worden. In Denemarken wordt bijvoorbeeld gewerkt met een borg voor arbeidsmigranten die deelnemen aan de cursussen. Ook in Denemarken is er geen evaluatie van het taalbeleid, waardoor het onbekend is in hoeverre deze regeling samenhangt met een hoger of lager aantal deelnemers of slagingspercentage.

Daarnaast is het belangrijk om de kennis van arbeidsmigranten over het aanbod van taallessen te verhogen. Dat geldt dan met name voor de kennis over gratis of gesubsidieerde taalcursussen die worden aangeboden (door gemeenten, maatschappelijke organisaties of lokale instellingen). Een mogelijkheid is om bij inschrijving in de gemeente gelijk informatie mee te geven over mogelijkheden voor het leren van de taal, en hiervoor aandacht te hebben bij een speciaal informatiepunt voor arbeidsmigranten. Belangrijk is hierbij om in de eigen taal het belang van het leren van de tweede taal te benadrukken.

3. Informele contactmomenten bevorderen

Naast het bevorderen van formele manieren om de Nederlandse taal te leren, kan ook ingezet worden op het informeel leren van de taal. Dit kan bijvoorbeeld door het inzetten van taalmaatjes en vrijwilligerswerk. Zowel het omgaan met taalmaatjes als het participeren in vrijwilligerswerk kunnen ook de kennis van de Nederlandse samenleving versterken. Uit hoofdstuk 2 blijkt dat een gevoel van verbondenheid de motivatie voor het leren van de taal vervolgens kan vergroten. Uit dit hoofdstuk volgt ook dat regelmatige interactie met Nederlandstaligen een belangrijke stimulans is voor taalverwerving, zo zien we dat arbeidsmigranten die in sociale contexten vaak Nederlands moeten gebruiken eerder geneigd zijn de taal te leren. Dit is in lijn met het advies van de WRR¹⁰³ om in Nederland meer te investeren in de sociale infrastructuur. Een goede sociale infrastructuur is cruciaal voor taalontwikkeling, zo stelt de WRR. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan het versterken van de inzet van informele initiatieven gericht op verbinding en taalontwikkeling.

¹⁰² OECD (2022). *Language skills and vocational training for migrants (SFI-Yrkes)*.

¹⁰³ WRR (2020). *Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving*.

In Zweden worden bijvoorbeeld taalcafés, kookgroepen en sportactiviteiten georganiseerd, waarin migranten de kans krijgen om de taal te oefenen in een informele, sociale context. Daarnaast biedt het digitale platform Lingio hun de mogelijkheid om vaktaal te versterken in een praktische omgeving. In Denemarken wordt via het platform Sprogland migranten de mogelijkheid geboden om Deens te oefenen via digitale ontmoetingen met vrijwilligers. Hoewel er geen concrete cijfers beschikbaar zijn over de effectiviteit van deze initiatieven, blijkt uit de positieve feedback van deelnemers dat informele taaltrainingen een waardevolle bijdrage leveren doordat migranten op een toegankelijke manier de taal in sociale contexten kunnen oefenen. Hoewel in Nederland al informele taallessen bestaan, laat het Zweedse en Deense aanbod zien hoe dit type onderwijs nog verder opgeschaald kan worden. Deze benadering kan Nederland inspireren om informeel taalonderwijs breder toegankelijk en zichtbaarder te maken.

4. Versterken van de monitoring en evaluatie

We zien dat zowel in Nederland als in de andere onderzochte landen, monitoring ontbreekt van het taalniveau van arbeidsmigranten, van deelname aan taalaanbod en van de effectiviteit daarvan. Ten eerste is er weinig zicht op hoeveel arbeidsmigranten er in Nederland zijn. Ten tweede is er weinig bekend over het taalniveau van arbeidsmigranten. Belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners (Risbo, 2024) biedt enig inzicht hierin, maar er ontbreekt een landelijk monitoringssysteem dat taalvaardigheid van arbeidsmigranten volgt over de tijd, inclusief deelname aan en effectiviteit van taalaanbod.

Een structureel monitorings- en evaluatiesysteem zou gebruik en effectiviteit van taalbeleid beter kunnen volgen en bijsturen. Dit kan helpen om inzichtelijk te maken hoe doelgroepen te bereiken, welke succesfactoren er te onderscheiden zijn en of middelen effectief zijn ingezet. Aanvullende informatie die via monitoring en evaluatie verzameld zou kunnen worden betreft het gebruik van taalaanbod door arbeidsmigranten, de ervaringen met de toegankelijkheid en de kwaliteit van het taalaanbod. Deze informatie zou zowel verzameld kunnen worden bij arbeidsmigranten als bij taalaanbieders. In de huidige monitoring van de beleving van arbeidsmigranten zouden vragen toegevoegd kunnen worden over gebruik van het taalaanbod en ervaringen met de kwaliteit en de toegankelijkheid ervan. Bij taalaanbieders zou gemonitord kunnen worden welke kwaliteitseisen ze in het aanbod voor arbeidsmigranten hanteren, op welk niveau arbeidsmigranten de taal leren en hoe ze voorwaarden creëren voor toegankelijkheid van het taalaanbod voor deze doelgroep.

5. Financiering en verantwoordelijkheid

De financiering van taalonderwijs voor arbeidsmigranten is niet structureel geregeld en sterk afhankelijk van de regio en de (vrijwillige) inzet van werkgevers. Juist de groepen die extra ondersteuning nodig hebben – zoals arbeidsmigranten met een tijdelijk contract en partners van migranten – vallen vaak buiten de boot. Hierdoor ontbreekt voor hen een stabiele basis om hun taalvaardigheid te verbeteren, wat hun positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving kwetsbaar maakt. Centrale regie, en het aanwijzen van een verantwoordelijke partij, is nodig om landelijk beleid en samenwerking tussen gemeenten mogelijk te maken.

In dit verband kan worden gekeken naar het SFI-Yrkes-programma in de Zweedse regio Skåne, waar taalonderwijs is gekoppeld aan beroepsgerichte opleidingen in sectoren met personeelstekorten. De financiering is publiek georganiseerd, met bijdragen van zowel de nationale overheid als Europese fondsen, en de coördinatie ligt bij de publieke arbeidsvoorziening in samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers. Deze gedeelde verantwoordelijkheid zorgt voor een duidelijke taakverdeling en maakt het mogelijk om aanbod en begeleiding af te stemmen op regionale arbeidsmarktbehoeften. Positieve resultaten op het gebied van motivatie, leeruitkomsten en arbeidsdeelname onder migranten laten zien dat een integrale aanpak effectief kan zijn.

Daarnaast coördineert de overheid in Luxemburg het taalaanbod via erkende instellingen en subsidieert het cursussen via verschillende ministeries en Europese fondsen. Het Linguistic Leave-Programma stelt werkenden in staat tot 200 uur betaald taalverlof op te nemen, waarbij de overheid de helft van de loonkosten vergoedt aan werkgevers. Ook zelfstandigen kunnen hiervan gebruikmaken via aangepaste regelingen. Hoewel deelname vrijwillig is en afhankelijk blijft van goedkeuring door de werkgever, toont deze aanpak hoe gedeelde verantwoordelijkheid tussen overheid en werkgevers kan leiden tot beter gefaciliteerd taalonderwijs voor werkenden, inclusief arbeidsmigranten. Tegelijkertijd ontbreekt nog een centrale evaluatie van het bereik en de effectiviteit van deze programma's, wat het lastig maakt om vast te stellen in hoeverre arbeidsmigranten hier daadwerkelijk van profiteren.

De huidige inzet van WEB-middelen voor taalonderwijs aan arbeidsmigranten roept vragen op over zowel de hoogte van het beschikbare budget als de wijze van besteding. In vergelijking met andere landen lijkt Nederland relatief beperkt in taalonderwijs te investeren. Zo gaf Zweden in 2022 alleen al 314 miljoen euro uit aan SFI, een basisprogramma voor taalonderwijs aan volwassenen. In Nederland kan het WEB-budget daarentegen voor veel verschillende doelen worden

ingezet en is de besteding vormvrij, waardoor slechts een deel van het budget wordt ingezet voor taalverwerving. Dit pleit enerzijds voor een gericht gebruik van het budget door bijvoorbeeld middelen specifiek te reserveren voor arbeidsmigranten of criteria toe te passen zoals inkomensgrenzen of een eigen bijdrage. Anderzijds laat het internationale voorbeeld zien dat een forse investering in gerichte taaltrajecten ook noodzakelijk is om een uitgebreid taalprogramma op te zetten voor een brede doelgroep.

Regioplan

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



REGIOPLAN
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT