

A woman in a grey t-shirt and dark work vest is lifting a large black tire in a workshop. She is looking up at the tire with a focused expression. The background shows a blurred industrial setting with metal structures and windows.

Arbeidsmigranten gezond aan het werk

Wat je als uitzendorganisatie kan doen



Als **werkgever**
ben je verplicht om
arbeidsmigranten
te informeren over
veilig en gezond
werken



Inhoud

Inleiding	4
1 Preventie	6
1.1 RI&E is de basis	7
1.2 Informatievoorziening	8
1.3 Belang van individuele begeleiding	10
1.4 Taal, activiteiten, integratie	11
2 Achtergrond: over de gezondheid van arbeidsmigranten	12
2.1 Waarom lopen arbeidsmigranten meer risico op gezondheidsklachten?	12
2.2 Drempels tot zorg	13
3 Hoe zit het met ziekte en verzuim?	15
3.1 Ziekteverzuim	15
3.2 Bedrijfsgezondheidszorg	16
4 Alcohol, Drugs, Medicijnen (ADM) en werk	19
4.1 Een gezonde werkomgeving voor arbeidsmigranten: preventie van alcohol-, drugs- en medicijngebruik	19

Inleiding

Dit inspiratiemagazine is tot stand gekomen in samenwerking tussen de ABU, NBBU, Pharos en Trimbos Instituut.

Leden van de ABU en NBBU zetten zich in voor goed werkgeverschap voor arbeidsmigranten, met speciale aandacht voor hun zorg en welzijn. Toch lopen zij in de praktijk tegen uitdagingen aan: **Wat is mijn rol als werkgever? Wat kan ik doen op het gebied van preventie en zorg? En hoe zit het met de rechten en plichten van werknemers?**

In dit magazine belichten we waarom zorg en welzijn belangrijke thema's zijn voor uitzendorganisaties. We beantwoorden bovenstaande vragen en bieden praktische tips om hier invulling aan te geven.

Het uitzenden van arbeidsmigranten brengt extra verantwoordelijkheden met zich mee in vergelijking met het uitzenden van Nederlandse werknemers. Arbeidsmigranten hebben vaak ondersteuning nodig op gebieden zoals huisvesting, toegang tot gezondheidszorg en taalvaardigheid. Dit vraagt van uitzenders een bredere aanpak, met aandacht voor begeleiding en heldere informatievoorziening. Zo kan de duurzame inzetbaarheid van arbeidsmigranten beter worden gewaarborgd.

Dit magazine is samengesteld op basis van gesprekken met leden van de ABU en NBBU, en met experts van kennisinstututen en andere betrokken partijen, zoals bedrijfsartsen en arbodienst. Het biedt een breed en inspirerend overzicht van dit belangrijke onderwerp. Want gezonde en tevreden werknemers zijn niet alleen duurzamer inzetbaar, maar dragen ook bij aan het succes van de opdrachtgever, de uitzendorganisatie en de reputatie van de branche.



TIP

Voor uitzendorganisaties is het cruciaal om je werknemer goed te leren kennen. Besteed daarom vanaf het begin van de werving aandacht aan iemands achtergrond en de reden waarom hij of zij naar Nederland komt. Zorg daarnaast voor een uitgebreide informatievoorziening over hoe zaken hier geregeld zijn.



Arbeidsmigranten gezond aan het werk is een gezamenlijke uitgave van ABU, NBBU en Pharos. Er is samengewerkt met de leden van de focusgroep 'arbeidsmigranten & gezondheid' van de ABU en NBBU, en daarnaast met [Arbo.nu](#), [Doorzaam](#), [het Trimbos-instituut](#) en [Oval](#). Onderdelen van deze uitgave mogen gebruikt worden met een juiste bronvermelding. De informatie is niet juridisch bindend, noch kunnen hieraan rechten worden ontleend of kan hier enige aansprakelijkheid of verplichting voor de NBBU, ABU en/of Pharos uit voortvloeien. Wij, ABU, Pharos en NBBU proberen deze uitgave online actueel te houden. Mochten er zaken niet juist en/of onvolledig zijn, dan kan dat gemeld worden bij beleidnbbu@nbbu.nl.



Leeswijzer

In hoofdstuk 1 bespreken we hoe je als werkgever kunt bijdragen aan preventie en gezond en veilig werken.

Hoofdstuk 2 richt zich op de algemene gezondheid van arbeidsmigranten. We behandelen de risico's die zij kunnen tegenkomen en de drempels die zij ervaren bij toegang tot reguliere zorg en ondersteuning.

In hoofdstuk 3 lees je meer over het omgaan met ziekteverzuim en wat er extra nodig is om arbeidsmigranten hierin te begeleiden.

Hoofdstuk 4 zoomt in op het belang en de implementatie van een ADM-beleid (Alcohol, Drugs en Medicijngebruik).

Over wie hebben we het?

Wanneer we het hebben over arbeidsmigranten, richten we ons in dit magazine vooral op EU-arbeidsmigranten die laaggekwalificeerd werk doen. Veel van hen komen uit Midden- en Oost-Europa, zoals Polen of Roemenië, maar ook uit landen als Portugal en Spanje. Hoewel een deel van de arbeidsmigranten zich goed weet te redden in Nederland, lopen zij om verschillende redenen vaker het risico om in een kwetsbare situatie terecht te komen.

Hoe het een arbeidsmigrant vergaat in Nederland hangt af van verschillende factoren, zoals:

- De kwaliteit van hun woon- en werkomstandigheden
- Mogelijke (gezondheids)problemen die al in het thuisland aanwezig waren
- Opleidingsniveau en mate van geletterdheid
- Sociaaleconomische achtergrond in het land van herkomst
- Beheersing van de Engelse of Nederlandse taal
- Beschikbaarheid van een netwerk en sociale steun in Nederland
- De voorlichting die zij ontvangen van hun werkgever

Arbeidsomstandigheden en de eisen voor veilig en gezond werken kunnen sterk verschillen per sector. In de bouw bijvoorbeeld gelden specifieke Arboregels en protocollen die afwijken van andere sectoren.

Het is belangrijk om je niet alleen bewust te zijn van algemene richtlijnen, maar ook van sector-specifieke regelgeving. Informeer arbeidsmigranten hierover op een duidelijke manier.

Handige bronnen

- **Arbochecklists van Doorzaam:** Voor praktische tools en richtlijnen om te voldoen aan de juiste veiligheids- en gezondheidsnormen.
- **Arboportaal:** Hier vind je Arbocatalogi per sector, met afspraken en richtlijnen specifiek voor verschillende branches.

Door gebruik te maken van deze informatiebronnen, kun je als uitzendorganisatie beter inspelen op de behoeften van zowel werkgevers als arbeidsmigranten, en zorgdragen voor een veilige en gezonde werkomgeving.

1 Preventie

Om arbeidsmigranten duurzaam inzetbaar te houden, is preventie van groot belang. Dit omvat niet alleen gezond en veilig werken, maar ook heldere informatievoorziening en initiatieven die de zelfredzaamheid van arbeidsmigranten in Nederland bevorderen.

Veel werkgevers hebben een preventieprogramma, maar weten niet altijd hoe ze dit effectief onder de aandacht kunnen brengen. De sleutel ligt in de communicatie tussen de werkgever of inlener en de werknemers: hoe sluit het programma

zowel inhoudelijk als praktisch (denk aan tijdstip en locatie) aan bij hun behoeften? Wat kan eraan worden gedaan om deelname aantrekkelijk te maken?

Daarnaast is het belangrijk om te beseffen dat arbeidsmigranten in hun eigen land vaak een andere werkomgeving gewend zijn. De rol van de werkgever op het gebied van zorg en welzijn verschilt, en onderwerpen zoals preventie, Arbo-beleid en HR-regels kunnen onbekend terrein zijn.

TIPS

- **Geef informatie in de eigen taal:** Zorg dat werknemers duidelijke uitleg krijgen over preventie, Arbo- en HR-beleid, en veiligheidsinstructies. Bespreek de verschillen met regelgeving in hun land van herkomst. Wijs hen ook op een vast aanspreekpunt voor vragen.
- **Informeer over werktijden:** Leg uit dat werknemers in Nederland mogen weigeren meer dan acht uur per dag te werken. Geef aan waar ze dit kunnen melden en wat de gevolgen zijn van een weigering.
- **Voorkom werkdruk en stress:** Zorg dat werkdruk (en daarmee het risico op ongevallen) niet te hoog oploopt en voorkom concurrentie binnen teams door bijvoorbeeld targets realistisch te houden.
- **Sector-specifieke maatregelen:** In bepaalde sectoren, zoals de bouw of logistiek, kan fysieke overbelasting een risico vormen.

Wissel werkzaamheden af en neem preventieve maatregelen om lichamelijke klachten te voorkomen.

- **Stimuleer beweging:** Bied praktische oplossingen aan, zoals fietsen, om werknemers te helpen meer te bewegen.
- **Zorg voor gezonde voeding:** Overweeg om een gezonde lunch aan te bieden, wat bijdraagt aan het welzijn en de productiviteit van werknemers. Na een recente uitspraak van de Hoge Raad valt dit tegenwoordig niet meer onder verkapt loon. Geeft u uw personeel gratis eten en drinken, of tegen een lage vergoeding? Dan kunt u over de kosten en inkoop hiervan beperkt btw aftrekken.

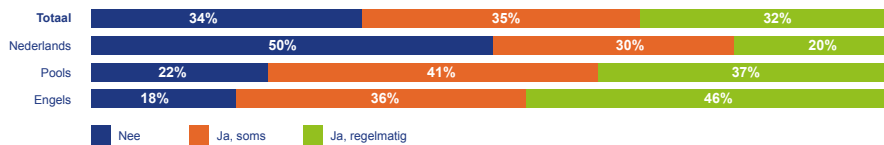
Met deze maatregelen kun je als werkgever bijdragen aan een veilige, gezonde en prettige werkomgeving waarin arbeidsmigranten duurzaam kunnen werken.



Ongeveer 2/3 van de uitzendkrachten geeft aan **soms of regelmatig** zwaar werk te doen. Onder de anderstaligen is dit percentage nog hoger.



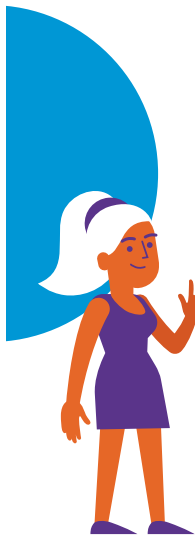
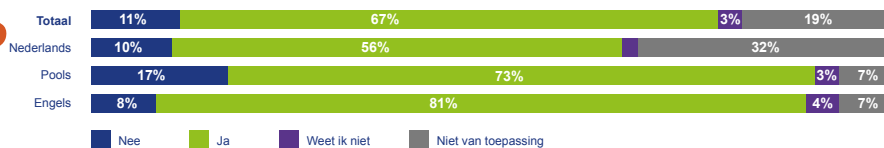
Doe je zwaar werk?



Doe je gevaarlijk werk?



Krijg je beschermingsmiddelen om jouw werk uit te voeren?



SEO Economisch Onderzoek deed in opdracht van Stichting Doorzaam onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. In de figuur hierboven is zichtbaar dat anderstalige (Engels sprekend) en Poolse respondenten aangeven vaker gevaarlijk werk te doen, maar tegelijkertijd minder toegang hebben tot beschermingsmiddelen.

<https://www.doorzaam.nl/over-doorzaam/onderzoeken/duurzame-inzetbaarheid-2023-seo-economisch-onderzoek/>

1.1 RI&E is de basis

Een goed Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)-beleid vormt een essentieel onderdeel van goed werkgeverschap voor ABU- en NBBU-leden. Een sterke samenwerking en informatie-uitwisseling tussen inlener en uitzendonderneming is niet alleen van belang bij het vinden van de juiste kandidaat, maar ook daarna. Bij een succesvolle match blijft de uitzendonderneming als formele werkgever verantwoordelijk voor de verplichtingen die voortvloeien uit de uitzendovereenkomst. Denk hierbij aan zaken als verlofregistratie, ziekteverzuim en disciplinaire maatregelen. Maar de verantwoordelijkheden van de uitzendonderneming reiken verder.

Doorgeleidingsplicht

De uitzendonderneming heeft volgens de WAADI (art. 11) een doorgeleidingsplicht. Dit houdt in dat alle relevante informatie over de functie, werkplek en arbeidsomstandigheden moet worden doorgegeven aan de uitzendkracht. Het gaat hierbij om informatie over risico's, instructies en veiligheidsprocedures, oftewel de Arbodocumenten.

Deze verplichting is ook vastgelegd in de cao's van de ABU en NBBU. De uitzendonderneming moet ervoor zorgen dat de uitzendkracht vóór aanvang van de werkzaamheden wordt geïnformeerd over:

- De vereiste (beroeps)kwalificaties
- De aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's
- Hoe deze risico's beheerst kunnen worden

De inlener is hierbij verplicht om de benodigde informatie te verstrekken, zoals vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet:

- **Artikel 3:** Iedere werkgever moet zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor werknemers.
- **Artikel 5:** Werkgevers moeten een RI&E opstellen waarin de risico's van de werkzaamheden worden vastgelegd.
- **Artikel 5 lid 5:** De inlener moet deze RI&E delen met de uitzendonderneming. Als ABU- en NBBU-leden is het een vanuit de CAO geldende verplichtingen, maar ook vanuit goed werkgeverschap, bijna logisch en natuurlijk als we die rol op ons nemen. Tegelijkertijd zou er volgens de leden die we spraken geen misverstand over moeten bestaan dat die rol wettelijk gezien primair bij de inlener ligt. Verzuim ligt wel bij de uitzendorganisatie. Zie deze [link](#) voor de wettelijke rollen.

Geen RI&E? Gebruik de Arbochecklist

Niet alle inleners hebben een RI&E, wat het doorgeven van essentiële informatie kan bemoeilijken. In zulke gevallen biedt de [Arbochecklist van Doorzaam](#) een oplossing. Deze checklist kan samen met de inlener worden ingevuld en gedeeld met de uitzendkracht. Overigens is het ook niet vanzelfsprekend dat de inlener alle kennis paraat heeft om arbeidsrisico's goed in te schatten, bijvoorbeeld het risico bij gebruik van gevaarlijke stoffen of gevaarlijke machines. De praktisch en branchegerichte arbochecklist is dan ook geen vervanging van het RI&E. Daarom is het verstandig om naast arbochecklist toch ook een RI&E op te stellen.

TIP

Om aan te tonen dat de uitzendonderneming aan haar zorgplicht heeft voldaan, is het belangrijk om te registreren welke informatie op welk moment met de uitzendkracht is gedeeld. Leg ook vast welke afspraken er met de inlener zijn gemaakt, binnen de richtlijnen van de AVG. Controleer regelmatig of de uitzendkracht de informatie heeft ontvangen, gelezen en begrepen. Hiermee waarborg je niet alleen naleving van de regelgeving, maar ook de veiligheid en het welzijn van je werknemers.

Is de informatie begrijpelijk?

Het is belangrijk dat de verstrekte informatie begrijpelijk is voor de uitzendkracht, bij voorkeur in een taal die hij/zij goed beheerst. Zorg daarom voor een duidelijk inwerktraject, maak afspraken met de inlener over wie toezicht houdt, en geef voorlichting over arbeidsomstandigheden en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM).

1.2 Informatievoorziening

Arbeidsmigranten werken vaak in sectoren en functies waar het risico op arbeidsongevallen relatief hoog is. Tegelijkertijd zijn zij vaak minder goed geïnformeerd over hun veiligheid en gezondheid. Taalbarrières vormen hierbij een grote uitdaging: informatie wordt soms niet goed begrepen of helemaal niet gedeeld. Ook komt het regelmatig voor dat collega's op de werkvloer verschillende talen spreken, waardoor miscommunicatie kan ontstaan. Hoewel het de verantwoordelijkheid van de inlener is om arbeidsmigranten goed te informeren op de werkvloer, speelt de uitzendonderneming hierin ook een belangrijke rol.

Informatie over werk en daarbuiten

Zowel als inlener en uitzender ben je verplicht om arbeidsmigranten te informeren over veilig en gezond werken. Daarnaast hebben zij vaak informatie nodig over zaken buiten de werkvloer, zoals hoe zij zich gezond kunnen houden en hoe de Nederlandse zorg werkt.

De informatiebehoefte verschilt per groep. Tijdelijke arbeidsmigranten hebben andere vragen en informatievormen nodig dan degenen die zich hier willen vestigen. Voor beide groepen geldt echter dat ze zo snel mogelijk wegwijs moeten worden gemaakt in de samenleving en in het zorgsysteem. Door duidelijke voorlichting over gezondheid, hun rechten, en de weg naar hulporganisaties, kun je bijdragen aan hun welzijn (ook van hun eventuele kinderen) en duurzame inzetbaarheid.



TIPS

- Organiseer fysieke bijeenkomsten waarin informatie wordt gedeeld, en herhaal deze regelmatig, bijvoorbeeld maandelijks voor nieuwe medewerkers. Maak aanwezigheid verplicht en betrek de Arbodienst bij de organisatie.
- Bied informatie ook schriftelijk aan, zodat werknemers het kunnen nalezen in hun eigen taal.
- Wijs medewerkers herhaaldelijk op overheidsvoorzieningen op het gebied van informatievoorziening, zoals WorkInNL.nl en de fysieke [WorkInNL](http://WorkInNL.nl) punten. Hier kunnen vragen in hun eigen taal worden beantwoord.

Actieve informatievoorziening

Als werkgever ben je een belangrijke bron van informatie. Wacht niet af, maar zorg dat informatie actief, duidelijk en op herhaaldelijke basis wordt gedeeld. Zorg dat deze informatie toegankelijk is, zowel in eenvoudig Nederlands als in de taal van de arbeidsmigrant, en gebruik diverse kanalen zoals papieren folders, digitale middelen en bijeenkomsten.

Samenwerking met inleners

Veel inleners hebben al voorzieningen en contacten voor hun vaste werknemers, zoals afspraken met zorgverzekeraars of lokale zorgverleners. Als uitzendonderneming kun je profiteren van deze structuren door samen te werken met de inlener. Dit versnelt toegang tot de juiste zorg en kan kostenbesparend zijn, omdat je niet zelf een volledig begeleidingstraject hoeft op te zetten.

Veelgestelde vragen van arbeidsmigranten

- *Wat zijn mijn rechten en plichten met betrekking tot de zorg?*
- *Wat moet ik doen als ik ziek ben en niet kan werken?*
- *Hoe werkt de zorgverzekering in Nederland?*
- *Hoe krijg ik toegang tot de zorg in Nederland?*
- *Waar kan ik terecht voor hulp en ondersteuning?*
- *Wat zijn de verantwoordelijkheden van mijn werkgever en wat zijn mijn eigen verantwoordelijkheden?*

Antwoorden hierop zijn o.a. te vinden op WorkinNL.nl

Zorgverzekering

Voor iedereen die in Nederland woont of werkt is de zorgverzekering gelijk. Vaak regel je als uitzendorganisatie de zorgverzekering. Zorg dat de medewerker de documenten van je zorgverzekering heeft: een polis en een zorgpas. En dat zij goed geïnformeerd worden over hun zorgverzekering. Het is belangrijk dat zij weten:

- Bij welke verzekeraar ze verzekerd zijn
- Hoeveel zij hiervoor betalen
- Welke kosten worden vergoed
- Hoe het zit met gezinsleden
- Wat er gebeurt als ze stoppen met werken
- Hoe ze contact kunnen opnemen met de verzekeraar
- Dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun zorgverzekering en kunnen overstappen naar een andere verzekeraar

Er heerst vaak onduidelijkheid over het eigen risico en aanvullende kosten. Bij sommige verzekeraars die speciaal gericht zijn op arbeidsmigranten is er geen eigen risico en worden medicijnen direct vergoed.

Als een uitzendkracht ziek uit dienst gaat, is het belangrijk uit te leggen dat zij (meestal) niet langer collectief verzekerd zijn via de verzekeraar van de uitzendorganisatie. Ze moeten dan zelf een verzekering afsluiten, vaak bij dezelfde verzekeraar, maar niet meer onder een collectief contract. Daarbij krijgen zij te maken met een eigen risico. Bied hulp aan of verwijz hen naar een instantie die hen hierbij kan ondersteunen.

TIPS

- De [Zorgverzekeringslijn](http://Zorgverzekeringslijn.nl) biedt informatie in verschillende talen, en kan ook werkgevers ondersteunen met informatiebijeenkomsten en hulp bij individuele vragen. De website biedt informatie in meerdere talen, waaronder Pools, Roemeens, Engels en Oekraïens.
- Eenvoudige uitleg over de zorgverzekering, het eigen risico en de eigen bijdrage is beschikbaar op uitlegzorgverzekering.nl in Engels, Spaans, Turks en Russisch.
- Biedt waar het kan ondersteuning aan medewerkers door ze zelf in te schrijven bij een huisarts of zorg voor een juiste doorverwijzing.

Gebruik van apps

Er zijn diverse apps beschikbaar om arbeidsmigranten te informeren, zoals de Welcome app en Open Up. Deze bieden informatie over zorg, sport, de buurt en meer. Houd er echter rekening mee dat digitale oplossingen niet voor iedereen geschikt zijn. Laaggeletterdheid en/of beperkte digitale vaardigheden maken dat juist de mensen in de meest kwetsbare situatie vaker moeite hebben om informatie te vinden en te begrijpen. Combineer apps daarom altijd met andere vormen van voorlichting, zoals bijeenkomsten of schriftelijke materialen.

Handige links

- [Wegwijzer Zorg en Welzijn \(VNG\)](#)

Informatie in verschillende talen:

- [WorkinNL: thema zorg](#)
- [Folder eerstelijnszorg](#)
- [Folder psychische klachten](#)

Cultuursensitieve communicatie

Taal is slechts een deel van communicatie. Rekening houden met culturele verschillen vergroot de kans op wederzijds begrip. Cultuursensitief werken betekent een open houding aannemen, vragen stellen en oordelen vermijden vanuit je eigen perspectief. Meer hierover vind je in de [infographic](#) cultuursensitief werken van Pharos.

1.3 Belang van individuele begeleiding

Met alleen informatievoorziening ben je er niet. Niet iedereen leest folders of documenten, en daarnaast hebben mensen vaak persoonlijke behoeften die niet in standaard informatie terugkomen. Daarom is individuele begeleiding essentieel. Bij het begeleiden van werknemers houd je altijd rekening met persoonskenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau, ervaring, wensen en ambities. Voor arbeidsmigranten spelen daarnaast vaak extra factoren mee, zoals:

- Het gemis van familie en vrienden
- Een klein of ontbrekend sociaal netwerk
- Stress door een onzekere of problematische woonsituatie
- Financiële zorgen
- Relatie- of gezinsproblemen

Deze problemen kunnen leiden tot stress en gezondheidsklachten, waardoor werknemers minder goed functioneren of zelfs uitvallen. Door in gesprek te gaan, te kijken naar wat iemand nodig heeft en maatwerk te bieden, kun je bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.

Rol van de werkgever

Als werkgever kun je niet alle problemen oplossen, maar je kunt wel meedenken en de juiste weg wijzen. Het is daarom nuttig om kennis te hebben van de sociale kaart: de netwerken van maatschappelijke en zorgorganisaties in de regio.

Sociaal begeleiders in de uitzendorganisatie

Steeds meer uitzendorganisaties zetten sociaal begeleiders in om arbeidsmigranten te ondersteunen. Dit kan variëren van iemand die praktische vragen beantwoordt tot begeleiding bij ziekte of complexe problemen. Kleine uitzendorganisaties kunnen hiermee starten door bestaande medewerkers, zoals planners of chauffeurs, extra uren als sociaal begeleider te geven. Zorg echter voor goede training en ondersteuning, aangezien deze rol vaak intensief en veeleisend is.

Essentiële training voor sociaal begeleiders

Sociaal begeleiders hebben baat bij gerichte training en ondersteuning, vooral omdat zij regelmatig complexe situaties moeten aanpakken en soms continu benaderd worden. Ondersteun hen door training aan te bieden in onderwerpen zoals:

- Het bespreekbaar maken van klachten
- Vroege signalering en begeleiding: van zelfhulp tot zorg
- Het bewaken van grenzen in de begeleiding
- Het herkennen van verslaving en psychische klachten

Organisaties zoals [Pharos](#) en het [Trimbos-instituut](#) bieden trainingen op deze gebieden. Naast training is het belangrijk om een aanspreekpunt en intervisiemomenten te organiseren, zodat sociaal begeleiders ondersteuning krijgen bij casuïstiek.

Voorbeeld: Alcohol- en drugsbeleid (ADPB)

Sommige uitzendorganisaties hebben al ervaring met het zogenaamde alcohol- en drugsbeleid (ADPB), ontwikkeld in samenwerking met Trimbos en [BeResponsible](#). Het doel hiervan is het voorkomen van problemen rondom middelengebruik. De staf is getraind in het herkennen van signalen van beginnende problematiek en weet hoe zij een gesprek hierover kunnen voeren en passende hulp kunnen aanbieden. Door dit soort proactieve begeleiding te bieden, investeer je niet alleen in de werknemer, maar ook in de duurzame relatie tussen arbeidsmigranten en de organisatie.

1.4 Taal, activiteiten, integratie

Het spreken van de Nederlandse taal is belangrijk voor betere communicatie en daarmee ook voor de veiligheid op de werkvloer. Daarnaast draagt taal bij aan integratie en welzijn. Toch heeft niet iedere arbeidsmigrant de behoefte of tijd om Nederlands te leren, bijvoorbeeld omdat zij maar kort in Nederland verblijven. Voor degenen die wél interesse hebben, is het belangrijk om dit op een aantrekkelijke manier aan te bieden.

Het Nederlands taalbudget en de Scholingsvouchers van Doorzaam kunnen hierbij helpen. Voor arbeidsmigranten die langere tijd in Nederland blijven, worden taallessen soms tijdens werktijd georganiseerd, in overleg met de uitzender en de inlener(s).

Activiteiten en gezondheid

Het deelnemen aan 'normale' activiteiten, zoals sporten of andere vormen van ontspanning, is goed voor de gezondheid en het algehele welzijn. Zulke activiteiten bieden afleiding en dragen bij aan een positief gevoel.



TIPS

voor activiteiten en integratie

- **Lokaal aanbod benutten:** In de meeste gemeenten zijn er organisaties die cursussen en activiteiten aanbieden. Denk aan het wijkteam, welzijnsorganisaties of lokale initiatieven. Controleer of arbeidsmigranten aan dit aanbod kunnen deelnemen. De gemeente beschikt vaak over een sociale kaart met een overzicht van dit soort mogelijkheden. Bijvoorbeeld het inloopspreekuur in Helmond.
- **Samenwerking met sleutelpersonen en zelforganisaties:** Sleutelpersonen en organisaties van landgenoten bieden vaak laagdrempelige activiteiten en ondersteuning. Een voorbeeld hiervan is Polka in Den Haag, dat Poolse arbeidsmigranten helpt met een breed scala aan activiteiten.
- **Sportfaciliteiten op woonlocaties:** Overweeg om sportmogelijkheden te creëren op of in de buurt van de woonlocatie. Dit kan variëren van een tafeltennistafel tot een volledig uitgeruste sporthal. Bij grotere wooncomplexen wordt steeds vaker tijdens de bouw rekening gehouden met de aanleg van bijvoorbeeld een basketbal- of voetbalveld, een fitnessruimte of een padelbaan. In overleg met de gemeente kan er ook gebruik worden gemaakt van bestaande sportfaciliteiten in de regio.

2 Achtergrond: over de gezondheid van arbeidsmigranten

2.1 Waarom lopen arbeidsmigranten meer risico op gezondheidsklachten?

Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa die lager geschoold werk verrichten, arriveren vaak in goede gezondheid in Nederland. Door factoren zoals zware werk- en woonomstandigheden, chronische stress en een minder bekendheid met het Nederlandse zorgsysteem, lopen zij echter een verhoogd risico op zowel fysieke als mentale gezondheidsproblemen (Pharos, 2022).

Risicofactoren en chronische stress

Harde fysieke arbeid, lange werkdagen en slechte huisvesting kunnen leiden tot fysieke klachten, zoals overbelasting. Tegelijkertijd kan de onzekerheid over werk, inkomen en woonsituatie chronische stress veroorzaken. Chronische stress verhoogt niet alleen het risico op psychische klachten, zoals angst of depressie, maar heeft ook een negatieve invloed op de fysieke gezondheid, zoals een verhoogde kans op hart- en vaatziekten.

Obstakels bij integratie

Veel arbeidsmigranten komen met het idee om tijdelijk in Nederland te werken. Hierdoor richten zij zich minder op integratie, zoals het leren van de taal, het opbouwen van een sociaal netwerk of het wegwijs worden in Nederland. Daarnaast wonen zij regelmatig kort op een vaste plek, waardoor het lastig is om lokaal verbindingen aan te gaan. Dit gebrek

aan stabiliteit maakt het moeilijker om toegang te krijgen tot activiteiten, welzijn en zorg. Wanneer gezondheidsproblemen ontstaan, weten arbeidsmigranten hierdoor vaak niet waar ze terecht kunnen voor hulp.

Langere verblijfsduur

Hoewel veel arbeidsmigranten aanvankelijk de intentie hebben om tijdelijk te blijven, blijft een groot deel uiteindelijk langer in Nederland. Uit onderzoek blijkt dat ongeveer de helft permanent blijft (Kenniscentrum Arbeidsmigranten, 2023), een deel ook met kinderen. Naast voorlichting over zorg en welzijn zijn daarom activiteiten gericht op integratie van groot belang. Denk aan het ondersteunen bij taalvaardigheid en sociale contacten, waarmee zowel de zelfredzaamheid als het welzijn wordt vergroot.

TIP

Integreer gesprekken over welzijn en eventuele zorgen in je reguliere processen. Door open te zijn over mogelijke situaties en voorbeelden te delen, voelen medewerkers zich gehoord en gesteund. Deze betrokkenheid helpt om problemen vroegtijdig te signaleren en draagt bij aan een gezonde werkrelatie.



2.2 Drempels tot zorg

Arbeidsmigranten ervaren verschillende drempels als ze gezondheidsproblemen hebben en zorg of ondersteuning nodig hebben. Regelmatig geven zij de voorkeur aan zorg in hun eigen land, wat ertoe kan leiden dat zij langer met klachten blijven rondlopen. Hierdoor kunnen gezondheidsproblemen verergeren, met als gevolg dat zij langer niet inzetbaar zijn of helemaal niet meer kunnen werken. Ook kan het leiden tot incomplete medische dossiers en behandelingen die niet goed op elkaar aansluiten.

Een ander zorgsysteem

Het Nederlandse zorgsysteem wijkt vaak sterk af van wat arbeidsmigranten gewend zijn. Dit maakt het lastig voor hen om de juiste weg te vinden. Culturele opvattingen en gewoonten spelen daarbij ook een rol:

- In veel landen bestaan geen huisartsen en gaan mensen direct naar een specialist. Nieuwkomers begrijpen vaak niet waarom zij in Nederland eerst een huisarts moeten bezoeken en niet altijd doorverwezen worden.
- Vergeleken met andere landen wordt in Nederland weinig medicatie voorgeschreven, zoals antibiotica. Dit roept vragen of frustratie op bij mensen die gewend zijn aan een meer medicatiegericht zorgsysteem.
- In sommige landen is particuliere zorg sneller en directer toegankelijk. Hier moeten mensen soms langer wachten op een verwijzing of afspraak.
- De rol van de arts verschilt: in veel landen hebben artsen meer autoriteit, terwijl in Nederland de nadruk ligt op eigen verantwoordelijkheid en samen beslissen.

Daarnaast is er in veel landen minder openheid over persoonlijke en psychische problemen. Vooral psychische klachten worden vaak niet besproken, en zeker niet met een werkgever.

TIP

Uitzendorganisaties kunnen arbeidsmigranten hierbij ondersteunen door informatie te bieden in hun eigen taal, bijvoorbeeld via een vertrouwenspersoon. De praktijkondersteuner van de huisarts (POH-GGZ) is een goede eerste ingang bij psychische klachten. Voorwaarde is dan wel dat de medewerker is ingeschreven bij de huisarts. Tevens zijn er binnen grotere organisaties, naast vertrouwenspersonen soms ook bedrijfsmaatschappelijk werkers die prima begeleiding kunnen bieden bij werk en niet werk gerelateerde knelpunten. Overweeg een vertrouwenspersoon via de Arbodienst in te schakelen; deze staat verder van arbeidsrechtelijke kwesties, zoals contractverlenging, en kan daarom laagdrempeliger zijn. Maar zorg er als werkgever altijd voor dat je medewerkers ondersteunt om zich in te schrijven bij een huisarts. Zeker als de arbeidsmigrant van plan is langer te blijven. Zeker als de arbeidsmigrant van plan is om langer te blijven en/of hij of zij kinderen heeft.

Angst en kosten

Veel arbeidsmigranten vrezen ontslag bij ziekte of kennen hun rechten en mogelijkheden niet, bijvoorbeeld als het gaat om zorg voor een kind. Ook angst voor kosten weerhoudt mensen ervan om zorg te zoeken buiten het basispakket. Sommigen halen medicijnen in hun eigen land. Dit brengt risico's met zich mee, bijvoorbeeld als er iets misgaat bij verzending en herhaalrecepten in Nederland niet beschikbaar zijn.

Huisartsentekort

Het huisartsentekort in Nederland maakt het moeilijk voor arbeidsmigranten om een huisarts te vinden. Vaak kunnen zij zich niet inschrijven. Hoewel het inschrijven bij een huisarts tijdrovend kan zijn, is het belangrijk dat uitzendorganisaties hierin bemiddelen. Lukt dit niet, dan kan de zorgverzekeraar worden ingeschakeld om te helpen, aangezien zij de eindverantwoordelijkheid dragen.

Voorbeeld

Sommige organisaties bieden zorgoplossingen specifiek voor arbeidsmigranten. Zo heeft Arbo.nu een huisartsenpost opgezet met ruime openingstijden en zorgverleners die de taal van arbeidsmigranten spreken: [European healthcare 4 you](#). Andere voorbeelden zijn [Healthcare4internationals](#) in Venlo of [Fonkelzorg](#).

Online huisartsen

Om het huisartsentekort te verlichten, zijn er diverse online zorginitiatieven. Deze zijn handig voor eenvoudige vragen, maar minder geschikt voor complexe of gevoelige problemen. Vertrouwen in online zorg is bij arbeidsmigranten vaak laag, en er is risico op verkeerde inschattingen. Fysiek contact met een huisarts blijft de voorkeur hebben.

TIP

Maak afspraken met huisartsen in de regio. Samenwerking met een vaste huisarts of praktijk die bekend is met de culturele achtergronden en werksituaties van arbeidsmigranten kan de zorg verbeteren.

Taalbarrière en inzet van tolken

Taal vormt een grote barrière bij het zoeken van zorg. Hoewel zorgverleners volgens de kwaliteitsnorm verplicht zijn een tolk in te schakelen als dat nodig is, gebeurt dit lang niet altijd. Werkgevers nemen soms de rol van tolk op zich, wat vanwege privacy en afhankelijkheid niet wenselijk is. Dit kan leiden tot minder openheid over klachten en uiteindelijk tot verslechtering van de gezondheid. Wijs werknemers op hun recht op een tolk en dat dit via zorgverlener geregeld moet worden. En leg uit dat een tolk een geheimhoudingsplicht heeft.

Praktische drempels

Andere praktische obstakels, zoals lange werkdagen, afstand tot zorgverleners en gebrek aan vervoer, maken het moeilijk om tijdig zorg te krijgen. Uitzendorganisaties kunnen helpen door vervoer te organiseren of afspraken buiten werktijd mogelijk te maken, bijvoorbeeld bij aanbieders zoals EUhealthcare4all.

Met gerichte voorlichting, praktische ondersteuning en samenwerking met zorgverleners kunnen veel van deze drempels worden verkleind.

TIP

Wijs zorgverleners op de website zoschakeltueen-tolkin.nl, waar informatie over het inschakelen van tolken te vinden is. In veel gevallen kunnen huisartsen een tolk inschakelen via het regionale achterstandsfonds, dat ook de kosten dekt.

3 Hoe zit het met ziekte en verzuim?

3.1 Ziekteverzuim

Het is cruciaal om helderheid te scheppen over hoe ziekteverzuim in Nederland is geregeld, vooral voor arbeidsmigranten. Nederland kent unieke regelingen, zoals de rol van de bedrijfsarts. Alleen een bedrijfsarts mag bepalen of een werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen werk of voor andere taken, en of re-integratieactiviteiten mogelijk zijn. Een (huis)arts of specialist speelt hierin geen beslissende rol. Dit is anders dan in veel andere landen, waar vaak een 'ziektebriefje' van een arts vereist is.

Duidelijke informatievoorziening

Arbeidsmigranten moeten goed geïnformeerd worden over hoe ziekteverzuim wordt afgehandeld en wat hun rechten en plichten zijn. Veel arbeidsmigranten denken dat ze bij ziekte automatisch onder het UWV vallen, wat misverstanden kan veroorzaken. Tijdige en duidelijke communicatie over procedures en verantwoordelijkheden is essentieel om problemen te voorkomen.

Wet verbetering poortwachter

De Wet verbetering poortwachter vormt de basis voor het omgaan met ziekteverzuim. Deze wet heeft als doel langdurig ziekteverzuim te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Werkgevers zijn verplicht actief bij te dragen aan re-integratie, in samenwerking met bedrijfsartsen, en moeten hun inspanningen vastleggen in een dossier. Na twee jaar ziekte beoordeelt UWV of de werkgever voldoende heeft gedaan

en of de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering. Deze wet legt de verantwoordelijkheid voor re-integratie bij zowel werkgever als werknemer, met de focus op een snelle en duurzame terugkeer naar werk.

Loondoorbetaling tijdens ziekte

Uitzendkrachten hebben recht op loondoorbetaling tijdens ziekte, zolang hun uitzendovereenkomst duurt. Hierbij geldt een wachtdag zonder loondoorbetaling, die niet wordt gecompenseerd. Tot 1 juli 2023 betekende ziekte vaak ook het einde van de uitzendovereenkomst voor werknemers met een uitzendbeding. In die situatie kon de uitzendkracht aanspraak maken op een ziekewetuitkering, aangevuld door de uitzendorganisatie. Dit is inmiddels veranderd.

Belang van tijdige melding

Het is in Nederland geheel niet toegestaan dat een inlener of uitzender naar de gezondheidssituatie van een werknemer vraagt als werknemer zelf veronderstelt geschikt te zijn voor het werk waar inzet op wordt verwacht. Mocht een werknemer veronderstellen het eigen werk niet (volledig) te kunnen verrichten door een ziekte, zijn medische zaken te bespreken in relatie tot (geschiktheid tot) werk met de bedrijfsarts, die altijd rechtstreeks te benaderen is. Echter is het tijdig melden van afwezigheid, al dan niet door ziekte wel cruciaal voor zowel werknemer als werkgever. Hoewel het niet verplicht is om een (chronisch) ziekte te melden, kan dit wel nuttig zijn voor passende begeleiding en ondersteuning door de Arbo-dienst.

Langdurige ziekte

Bij langdurige ziekte (langer dan twee jaar) zijn er specifieke procedures voor re-integratie en keuring door UWV. Het is belangrijk dat werknemers op de hoogte zijn van de financiële gevolgen van langdurige ziekte, zoals het recht op een WIA-uitkering.

Re-integratie in het buitenland

In sommige gevallen kan re-integratie in het land van herkomst een optie zijn. Dan zal in het kader van de Wet verbetering Poortwachter, de bedrijfsarts / arbodienst in eerste instantie een inschatting kunnen maken of er aan de inspanningsverplichtingen door de werknemer en werkgever kan worden voldaan. Dit aangezien regelgeving en interpretaties in het buitenland kunnen afwijken. Het UWV zal daar in uitzonderlijke gevallen over gevraagd kunnen worden door over de re-integratie inspanningen een oordeel te vellen in de vorm van een deskundigenoordeel. Worden re-integratie verplichtingen niet correct uitgevoerd, dan kan UWV sancties opleggen.

TIPS

- Zorg dat werknemers zijn ingeschreven in het BRP. Dit is essentieel voor toegang tot voorzieningen zoals de WIA.
- Informeer werknemers over hun rechten en plichten bij ziekte, bijvoorbeeld via platforms zoals workinnl.nl.

• Denk zorgvuldig na over re-integratie in het buitenland en overleg altijd met UWV en de Arbodienst. Houd rekening met mogelijke verschillen in interpretatie van wet- en regelgeving tussen Nederland en het land van herkomst. Met een goed begrip van deze processen en duidelijke communicatie kunnen misverstanden worden voorkomen en wordt een effectieve re-integratie bevorderd.



3.2 Bedrijfsgezondheidszorg

In de praktijk blijken arbeidsmigranten, die vaak oververtegenwoordigd zijn in ongevallenstatistieken, minder veiligheidsinstructies te krijgen en nauwelijks toegang te hebben tot bedrijfsgeneeskundige zorg. Wanneer zij ziek worden of een ongeval meemaken, stopt hun werk vaak al voordat ze toegang krijgen tot zorg via een Arbodienst. Daarnaast weten arbeidsmigranten vaak niet wie hun bedrijfsarts/Arbodienst ze kunnen benaderen.

Als een werknemer ziek is bij het einde van het contract dan wordt de verzuimbegeleiding en betaling van ziekengeld meestal overgenomen door het UWV.

TIPS

voor betere ondersteuning

- **Informatie aan de voorkant:** Zorg dat arbeidsmigranten vanaf de start duidelijk weten wat ze moeten doen bij ziekte of langdurige klachten. Websites zoals die van de SNCU bieden handige informatie in meerdere talen, waaronder Pools en Engels.
- **Persoonlijk contact:** Bied vanaf de eerste ziektedag persoonlijk contact en betrokkenheid. Dit helpt werknemers zich gehoord te voelen en voorkomt dat de communicatie puur gericht is op betermelding.
- **Toegang tot Arbodiensten:** Zorg dat arbeidsmigranten toegang hebben tot een Arbodienst, of organiseer persoonlijke begeleiding door een ervaren collega.
- **Samenwerking met inleners:** Bespreek bij onduidelijkheid wie welke rol pakt op het gebied van HR en Arbo.
- **Privacy respecteren:** Maak duidelijk dat medische gegevens bij de bedrijfs- of Arbo-arts blijven en niet gedeeld worden met de werkgever, tenzij de werknemer hier zelf toestemming voor geeft.

Waarom aandacht voor bedrijfsgeneeskundige zorg belangrijk is

Een gebrek aan veiligheidsinstructies en duidelijke informatie over wat te doen bij ziekte of een ongeval kan ervoor zorgen dat medewerkers voor de werkgever minder zichtbaar zijn en de 'vinger aan pols' houden lastiger is. Dit heeft niet alleen negatieve gevolgen voor hun gezondheid, maar ook voor de organisatie. Extra aandacht voor veiligheidsinstructies en begeleiding bij ziekte is daarom cruciaal.

Ziekte en huisvesting

Bij ziekte en het einde van een uitzendcontract speelt huisvesting een belangrijke rol. Artikel 36 lid 5 van de cao voor Uitzendkrachten stelt dat bij ziekte bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals onvermogen om huur te betalen, meegewogen moeten worden bij het beëindigen van het verblijf. Dit vraagt om maatwerk en goed werkgeverschap, zonder een vaste termijn.

Zwangerschap

Arbeidsmigranten zijn vaak niet bekend met Nederlandse regelingen rondom zwangerschap, zoals de WAZO-regeling. Informeer hen over hun rechten, zwangerschapsgerelateerde klachten en de geboortezorg in Nederland. In het land van herkomst is men bijvoorbeeld gewend ziek te melden bij zwangerschap, of langer verlof te hebben. Veel vrouwen weten niet dat zij recht hebben op kraamhulp en verloskundige zorg.

TIPS

- Deel informatie in eigen taal over bevallen in Nederland.
- Bespreek vóór de bevalling wensen en mogelijkheden na de bevalling.
- Denk mee over alternatieve huisvesting voor zwangeren en gezinnen op locaties die minder geschikt zijn.

TIPS

Psychische klachten

Arbeidsmigranten lopen door hun omstandigheden een verhoogd risico op psychische klachten. Factoren zoals de afstand tot familie, zware werkomstandigheden en beperkte sociale steun kunnen een grote impact hebben op hun mentale gezondheid. Sommige arbeidsmigranten brengen daarnaast al bestaande klachten of problemen vanuit hun land van herkomst mee. Het komt regelmatig voor dat bij klachten te snel wordt gedacht aan alcohol- of drugsgebruik, terwijl dit lang niet altijd de oorzaak is.

Psychische klachten zijn in de eerste plaats belastend voor de arbeidsmigrant zelf, maar ze kunnen ook invloed hebben op collega's en bewoners van dezelfde huisvestingslocatie. Het is daarom belangrijk om psychische klachten tijdig te herkennen en bespreekbaar te maken.

Bespreekbaar maken

In veel culturen is het niet voor iedereen makkelijk om te praten over psychische klachten. Dit kan ervoor zorgen dat problemen lang verborgen blijven. Het is belangrijk om duidelijk te maken dat werknemers hierover kunnen praten, bijvoorbeeld met HR, een vertrouwenspersoon of een andere persoon waarbij zij zich prettig voelen. Bij vermoedens van klachten is het goed om voorzichtig vragen te stellen, rekening houdend met je rol en zonder oordeel. Tijdige signalering en doorverwijzing naar de juiste hulp kunnen verergering van problemen voorkomen.

Bij lichte klachten kan een coach of intern begeleider (van werkgever of inlener) helpen met praktische adviezen en begeleiding. In andere gevallen kan een verwijzing naar de huisarts of de praktijkondersteuner van de huisarts (POH-GGZ) een goede start zijn voor verdere ondersteuning. Ook een preventief spreekuur met de bedrijfsarts / arbodienst is mogelijk als je psychische klachten hebt maar (nog) niet verzuimt op het werk.

- **Leer over beschikbare hulp:** Gebruik materialen zoals de folder [Als je stress hebt, veel denkt en slecht slaapt...](#), waarin uitleg wordt gegeven over psychische klachten en mogelijke hulpopties. Deze folder, oorspronkelijk geschreven voor vluchtelingen, is beschikbaar in talen zoals Pools, Roemeens, Bulgaars en Spaans en kan ook nuttig zijn voor arbeidsmigranten.
- **Gebruik passende taal:** Sluit in je taalgebruik aan bij de taal die mensen zelf gebruiken, bijvoorbeeld met herkenbare woorden zoals stress, slecht slapen, verdriet, piekeren of 'een vol hoofd hebben'.
- **Tijdige signalering:** Maak bijvoorbeeld gebruik van de [Protect Vragen](#), een set van tien eenvoudige vragen die niet-zorgverleners kunnen inzetten om psychische klachten te signaleren.
- **Training voor medewerkers:** Zorg dat medewerkers worden getraind in het herkennen en bespreekbaar maken van psychische klachten. Organisaties zoals Pharos bieden hiervoor praktische trainingen.

Samenwerking met lokale en regionale partijen

Samenwerken met andere organisaties versterkt de ondersteuning voor arbeidsmigranten.

Tips van ervaren uitzendorganisaties:

- **Actief contact onderhouden:** Werk samen met lokale partijen zoals de gemeente, GGD, welzijnsorganisaties en sportclubs. Dit helpt om toegankelijke routes naar zorg en welzijn te creëren.
- **Investeer in een zorgnetwerk:** Werk samen met een Arbodienst en andere professionals om de gezondheid van werknemers te waarborgen.
- **Gebruik beschikbare middelen:** Maak gebruik van tools zoals de [VNG-handreiking en wegwijzer Zorg en Welzijn](#). Informeer of er een [WorkInNL](#) punt beschikbaar is in de regio, waar arbeidsmigranten informatie in hun eigen taal kunnen krijgen.

Met een sterk netwerk, duidelijke communicatie en praktische ondersteuning kan de bedrijfsgeneeskundige zorg voor arbeidsmigranten structureel verbeterd worden.

4 Alcohol, Drugs, Medicijnen (ADM) en werk

4.1 Een gezonde werkomgeving voor arbeidsmigranten: preventie van alcohol-, drugs- en medicijngebruik

Een gezonde en veilige woon- en werkomgeving is essentieel voor arbeidsmigranten. Alcohol-, drugs- en medicijngebruik (ADM-gebruik) kan dit onder druk zetten. Tegelijkertijd kunnen slechte woon- en werkomstandigheden juist ADM-gebruik in de hand werken. ADM-gebruik heeft negatieve gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid en kan leiden tot onveilige situaties op de werkvloer en in het verkeer. Dit is schadelijk voor arbeidsmigranten zelf, maar ook voor hun collega's, werkgevers en familie.

Waarom is preventie van ADM-gebruik belangrijk?

Arbeidsmigranten bevinden zich vaak in een kwetsbare positie. Drempels zoals taalbarrières, onbekendheid met zorg en angst voor ontslag maken het lastig voor hen om problemen aan te kaarten. Hierdoor blijven problemen als gevolg van middelengebruik onopgemerkt totdat ze escaleren. ADM-gebruik gaat bovendien vaak samen met andere mentale gezondheidsproblemen.

Meer informatie over deze problematiek en de specifieke kwetsbaarheden van arbeidsmigranten vind je in het rapport van [IVQ](#).

ADM-gebruik en de werksetting

Volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Werknemers moeten op hun beurt hun werk op een veilige manier kunnen uitvoeren. ADM-gebruik vormt hierbij een risico en moet daarom worden opgenomen in de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).

Werkgevers kunnen ADM-problematiek voorkomen door een ADM-beleid op te stellen en te implementeren. Zo'n beleid beschrijft hoe preventie binnen de organisatie wordt aangepakt en wie welke verantwoordelijkheden heeft. Hiermee kan middelengebruik worden voorkomen en kunnen werknemers met (beginnende) problematiek tijdig worden ondersteund. Voor meer info zie de [infosheet](#) van Trimbos over een gezonde werkomgeving voor arbeidsmigranten en ADM-gebruik. Hier vind je ook de link naar een toolbox voor werkgevers bij het opstellen van ADM-beleid.

Vier pijlers van een ADM-beleid

Een effectief ADM-beleid is opgebouwd rond vier pijlers:

1. Regels en afspraken

Maak duidelijke afspraken over wat wel en niet is toegestaan. Leg vast wie binnen de organisatie verantwoordelijk is voor de uitvoering en naleving van het beleid.

2. Preventie en bewustwording

Informeer medewerkers over de risico's van ADM-gebruik en creëer bewustwording over de impact ervan op werk en gezondheid.

3. Begeleiding en zorg

Beschrijf hoe problematisch middelengebruik wordt gesignaleerd en hoe medewerkers met problemen worden begeleid en ondersteund.

4. Handhaving en maatregelen

Zorg dat de regels worden nageleefd en dat overtredingen consequent worden aangepakt. Neem maatregelen indien nodig. Wat kan en mag inzake het nemen van maatregelen kan je nalezen op de [site](#) van de autoriteit persoonsgegevens

Wat kunnen uitzendorganisaties doen?

Omdat er geen uniforme wetgeving is voor ADM-preventie, hebben veel uitzendorganisaties zelf initiatieven ontwikkeld. Zo worden er sociale begeleiders ingezet die 24/7 bereikbaar zijn in de eigen taal van arbeidsmigranten. Deze begeleiders ondersteunen bij medische en mentale problemen en maken duidelijk hoe zorg en ondersteuning in Nederland zijn geregeld.

Het is ook belangrijk om de persoonlijke situatie van een arbeidsmigrant in kaart te brengen. Dit geeft inzicht in de oorzaken van ADM-problematiek en maakt het mogelijk om een passende interventie te bieden. ADM-preventie begint bij het bespreekbaar maken van het onderwerp en het bieden van hulp op maat.



TIPS

Preventie ADM gebruik

- **Train leidinggevende:** Zorg dat leidinggevende goed getraind zijn in het signaleren en bespreekbaar maken van ADM-problemen. Dit beschermt niet alleen werknemers, maar ook henzelf.
- **Vraag advies:** Bij de Alcohol Infolijn en de Drugs Infolijn kun je terecht voor vragen en advies: 0900 1995
- **Werk samen met partners:** Betrek partijen zoals de gemeente, verslavingszorg, GGZ en huisartsen bij je beleid. Een sterk netwerk vergroot de effectiviteit van je aanpak.
- **Werk cultuursensitief:** Houd rekening met culturele achtergronden en verschillen in opvattingen over ADM-gebruik.
- **Verklein risicofactoren:** Pak slechte woonomstandigheden en hoge werkdruk aan om ADM-gebruik te voorkomen.
- **Vergroot beschermende factoren:** Stimuleer gezonde gewoonten, zoals sport en ontspanning.

Meer lezen? Zie ook de [infosheet](#)



Tot slot

In deze inspiratiegids hebben we de belangrijkste aspecten van het welzijn en de gezondheid van arbeidsmigranten besproken. Goed werkgeverschap gaat verder dan in de CAO gestelde arbeidsvoorwaarden; het vraagt om een brede aanpak met aandacht voor preventie, persoonlijke begeleiding en cultuursensitieve communicatie. Dit als verantwoordelijkheid als lid van ABU en NBBU en de verantwoordelijkheid die bij de inlener ligt.

Door als uitzendorganisatie te investeren in de gezondheid en veiligheid van arbeidsmigranten, creëer je een veiliger werkomgeving en draag je bij aan hun duurzame inzetbaarheid en welzijn. Dit levert uiteindelijk voordelen op voor de arbeidsmigranten zelf, de opdrachtgevers en de uitzendorganisatie.

