

demOS

Jaargang 39
April 2023

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

4

nidi

inhoud

- 1 Onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden
- 5 Taal en taligheid van mensen met een migratieachtergrond
- 8 Hoe een wereldoorlog emigratie in gang zet



Onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden

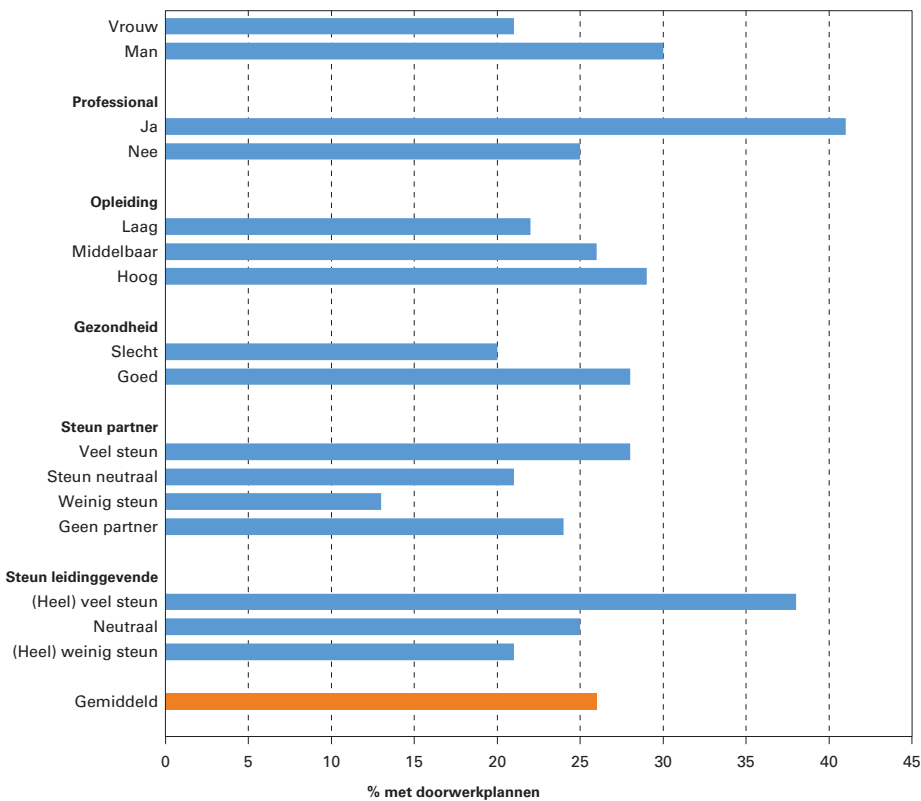
HANNA VAN SOLINGE

De belangstelling voor werken na het pensioen is in Nederland aanzienlijk. De cijfers over daadwerkelijk doorwerken liggen echter een stuk lager. Dit duidt op een onbenut reservoir aan arbeid onder gepensioneerden. Om dit aan te boren doen werkgevers er goed aan er tijdig bij te zijn.

In 2021 herstelde de arbeidsmarkt van de coronacrisis. Uit gegevens van het UWV blijkt dat het aantal vacatures tussen 2020 en eind 2021 toenam met 76 procent. Ondertussen daalde het aantal mensen met een kortlopende WW-uitkering met 42 procent. Inmiddels is er sprake van een gespannen arbeidsmarkt en ervaren vele sectoren in toenemende mate problemen om vacatures te vervullen. De chaos die tijdens de meivakantie 2022 op Schiphol ontstond door een gebrek aan bagage-afhandelaars en veiligheidsmedewerkers trok veel publieke aandacht, maar ook in andere sectoren komt de bedrijfsvoering in gevaar door onvervulde vacatures. Door de historische krapte op de arbeidsmarkt is er binnen organisaties meer aandacht voor het zo lang mogelijk in dienst houden van oudere medewerkers. Ook komt het steeds meer voor dat een beroep gedaan wordt op gepensioneerden. In het onderwijs is dat nu al vrij gebruikelijk.

Ook binnen beleidskringen wordt gekeken naar gepensioneerden als een doelgroep die mogelijk aangeboord kan worden om de spanning op de arbeidsmarkt te verlichten. In

Figuur 1. Percentage oudere werknemers met plannen voor doorwerken na pensioen naar een aantal achtergrondkenmerken

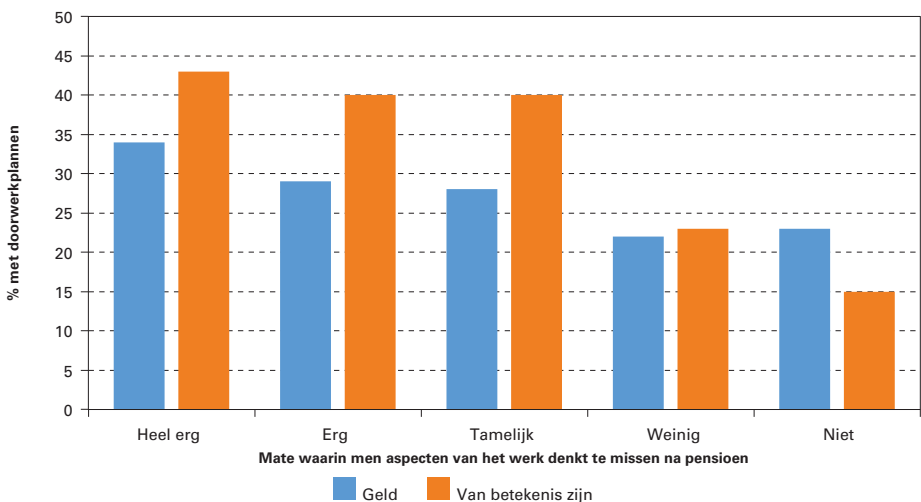


Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018).

haar Adviesrapport “Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren” uit 2022 adviseerde de Sociaal-Economische Raad (SER) hierover het volgende: “... ook zijn er gepensioneerden, die zich (vaak in deeltijd) nuttig willen maken voor de arbeidsmarkt. Deze groep vitale ouderen zal de komende jaren sterk in omvang toenemen. Als er krapte is, is het zinvol om ook deze groep te betrekken, zodat zij die (deels) willen (blijven) werken, daartoe optimaal gefaciliteerd en uitgenodigd worden”.

Om zicht te krijgen op het onbenut arbeidsreservoir van gepensioneerden gingen we na wie er plannen heeft voor werk na pensioen, wie dat ook daadwerkelijk gaat doen, en welke factoren bepalen of men dat uiteindelijk gaat doen of niet.

Figuur 2. Percentage oudere werknemers met plannen voor doorwerken na pensioen in relatie tot de mate waarin men aspecten van het werk denkt te gaan missen



Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018).

Met andere woorden: we vergelijken de plannen voor werken na pensioen met daadwerkelijk gedrag.

Pensioen Panel

Het onderzoek maakt gebruik van het NIDI Pensioen Panel. Dit is een longitudinaal onderzoek waarbij meer dan 5.000 oudere werknemers gevolgd worden in de fase van werk naar pensioen. In dit artikel richten wij ons specifiek op de groep die tussen 2015 en 2018 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikte of met vervroegd pensioen ging. Deze groep bestaat uit 2.588 personen. Alle deelnemers waren ten tijde van het eerste onderzoek in 2015 nog actief op de arbeidsmarkt voor meer dan 12 uur. Aan alle deelnemers is gevraagd of men al dan niet concrete plannen had om na de pensionering door te werken. Ten tijde van het vervolgonderzoek in 2018 ontvingen alle geselecteerde deelnemers een of andere vorm van pensioenuitkering. Zij waren ofwel AOW-gerechtigd (63%) ofwel niet nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, maar maakte gebruik van een vroegpensioenregeling (37%). Van alle deelnemers is nagegaan of men nog betaald werk deed, of voor enige tijd had gewerkt na het moment van pensionering.

Eén op de vier heeft plannen om door te werken na pensioen

In 2015 had meer dan een op de vier mensen in de pre-pensioenleeftijd vage (20,5%) of concrete (6,0%) plannen om door te werken. Van degenen met plannen om door te werken zou het overgrote merendeel dat willen doen bij dezelfde werkgever als waar men voor pensioen werkt. Ook is er een grote voorkeur voor hetzelfde soort werk als men al doet. Een minderheid (25%) zou liever ander werk willen gaan doen. Parttime werk heeft de voorkeur. Gemiddeld wil men rond de 18 uur werken. Slechts vijf procent zou 32 uur of meer willen werken.

We gingen na welke factoren samenhangen met het hebben van plannen om door te werken na pensioen onder oudere werknemers. Uit figuur 1 blijkt allereerst dat het hebben van plannen om door te gaan positief samenhangt met opleidingsniveau en gezondheid: hoe hoger opgeleid en hoe gezonder, des te meer men van plan is door te werken. Verder hebben mannen vaker plannen om door te werken dan vrouwen. Dat geldt ook voor mensen met een intellectueel of vrij beroep (de zogenoemde professionals). Naast deze demografische kenmerken hebben we ook gekeken naar de *ondersteuning* voor doorwerken vanuit het sociale netwerk en hoe de werknemer aankijkt tegen stoppen met werken.

De ondersteuning voor doorwerken vanuit het eigen sociale netwerk (thuis, familie, vrienden, collega's) doet ertoe. In de eerste plaats is de mening van de (eventuele) partner van belang (zie figuur 1). Naarmate de partner doorwerken meer ondersteunt, is de kans groter dat de werknemer plannen heeft om door te werken na de AOW-leeftijd. Overigens hebben ook mensen zonder partner vaker plannen om door te werken in vergelijking met werknemers die een part-



Foto: Nanda Sluijsmans / Flickr

ner hebben die doorwerken niet ondersteunt. De mening van de leidinggevende doet er ook toe. Werknemers zijn meer geneigd te overwegen door te werken wanneer zij het idee hebben dat de leidinggevende dit meer ondersteunt.

Het hoeft niet te verbazen dat hoe sterker de oudere werknemers het werk denken te gaan missen na pensioen, des te groter de kans is dat zij plannen hebben om door te werken. Dat geldt zowel voor de materiële als niet-materiële aspecten van het werk, zoals blijkt uit figuur 2. Van de werknemers die geld heel erg denken te gaan missen (blauwe balk) heeft 34 procent plannen voor doorwerken, dit is 23 procent bij degenen die geld niet denken te gaan missen. Van de werknemers die het van betekenis zijn in de samenleving heel erg denken te gaan missen (oranje balk) heeft 43 procent plannen voor doorwerken, dit is 15 procent bij degenen die dat aspect van het werk niet denken te gaan missen.

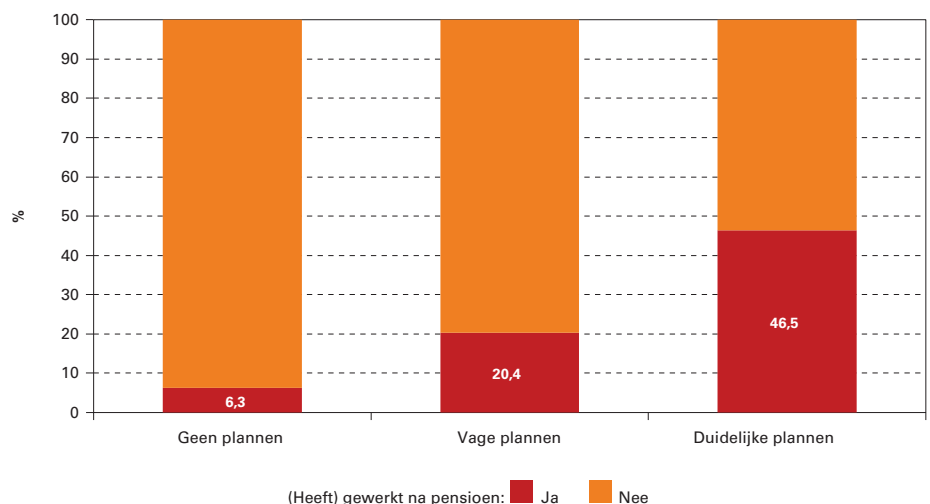
..en wat ervan terecht komt

In het vervolgonderzoek in 2018 is nagegaan of de deelnemers, die inmiddels allen enige vorm van pensioenuitkering ontvingen, nog werkten of hadden gewerkt na het moment van pensioenering. Ruim een op de tien (11,6%) van alle deelnemers aan het onderzoek werkte of had gewerkt na hun pensioen. Van deze groep werkte ruim de helft door binnen de eigen organisatie onder een ander contract, 21 procent ging door als zelfstandige en de overigen werkten in een andere organisatie, of in een combinatie van banen. Werken na pensioen gebeurt merendeels parttime: de gemiddelde werkweek bedroeg 16 uur. Als de plannen worden gekoppeld aan daadwerkelijk gedrag blijkt er een duidelijke samenhang te bestaan (zie figuur 3). Van degenen met vage plannen om na pensioen door te werken doet uiteindelijk iets meer dan een op de vijf dat (20,4%), van degenen met duidelijke plannen is dat bijna de helft (47,5%). Overigens werkte van degenen die geen plannen had, uiteindelijk ruim 6 procent toch door.

Een kwart realiseert doorwerkplannen

Een kwart van de mensen met plannen voor doorwerken realiseert deze ook; driekwart dus niet. Is dat veel of weinig? Uit onderzoek naar de samenhang tussen plannen en gedrag op andere terreinen (zoals bijvoorbeeld bij migratie) komt naar voren dat plannen weliswaar een goede voorspeller zijn, maar dat er geen een-op-een relatie is tussen plannen en gedrag. Een algemene bevinding is dat de vrijblijvendheid van de plannen een belangrijke factor is. Dat is ook duidelijk het geval in ons onderzoek. Zo komt uit een meer uitgebreide analyse naar voren dat de kans dat mensen met duidelijke plannen daadwerkelijk doorwerken acht maal groter is in vergelijking met mensen die geen plannen hadden. Voor mensen met vage plannen is die kans 2,5 maal groter. Bovenop de *plannen* voor doorwerken speelt ondersteuning vanuit de omgeving een rol. Als de partner doorwerken van harte ondersteunt is de kans bijna drie keer zo groot dat men daadwerkelijk doorwerkt na pensioen. Verder blijkt dat mannen, hoger opgeleiden en 'professionals' vaker daadwerkelijk doorwerken

Figuur 3. Percentage werknemers dat wel of niet heeft doorgewerkt na pensioen naar aard van hun plannen om door te werken na pensioen



Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018).

Enkele citaten over hindernissen op de weg naar doorwerken na pensioen van deelnemers aan het NIDI Pensioen Panel:

“Het leeftijd beleid op mijn werk is aangepast, zodat ik niet voor 8-16 uur kon doorwerken na de AOW leeftijd, wat ik eigenlijk graag wilde” [Medewerker Technische dienst Zorginstelling, 66 jaar]

“Ik heb na mijn AOW-leeftijd nog een jaar langer in deeltijd doorge- werkt. Langer doorwerken was niet bespreekbaar met mijn toenma- lige werkgever” [Verpleegkundig specialist, 68 jaar]

“Doordat er in mijn naaste omgeving veel mensen overleden, heb ik mijn plannen voor (door)werken aangepast” [Logopedist, 66 jaar]

“Graag had ik de mogelijkheid gehad om na de pensioengerechtig- de leeftijd minder te gaan werken, dus wat af te bouwen. Maar dat was helaas niet mogelijk in de instelling” [Praktijkverpleegkundige, 66 jaar]

“Bij mijn oude werkgever (onderwijs) was geen mogelijkheid om langer door te werken na de pensioenleeftijd, anders had ik dat graag gedaan. Nu heb ik een klein bijbaantje.” [Documentalist, 68 jaar]

“Ik ben gestopt op de AOW-leeftijd. Dat was bij CAO zo bepaald. Ik had nog graag mijn werk op een lager pitje willen voortzet- ten, omdat ik mij daartoe fit voel. Maar dat kon niet.” [Adviseur Overheidsdienst, 67 jaar]

“Ik mocht van mijn werkgever 1 jaar extra doorwerken niet lan- ger. Als dat langer was geweest had ik misschien nog een jaar ex- tra doorgewerkt. Maar door het ziektebeeld van mijn vrouw sta ik nu niet meer open voor werk” [Technisch assistent praktijkschool, 66 jaar]

Bron: NIDI Pensioen Panel (2015-2018), kwalitatieve gegevens uit het onderzoek in 2018.

dan op basis van hun plannen verwacht zou kun- nen worden.

Driekwart van de mensen met plannen voor doorwerken doet dat uiteindelijk niet. Aan het niet uitvoeren van plannen voor doorwerken kunnen verschillende oorzaken ten gronde lig- gen. In de privé sfeer kunnen zich beperkingen voordoen: mensen kunnen te maken krijgen met veranderingen in de eigen gezondheid of die van de partner of met mantelzorgtaken die zich opdringen. Voorkeuren kunnen veranderen door bijvoorbeeld het krijgen van kleinkinderen, of doordat de partner eerder stopt met werken. Beperkingen op de arbeidsmarkt en binnen orga- nisaties spelen ook een rol. Zo eindigt in verre- weg het merendeel van de cao's de arbeidsrelatie bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Uit het kwalitatieve deel van ons onderzoek blijkt dat mensen die openstaan voor doorwerken binnen de organisatie vaak tegen een muur van onbegrip oplopen of verdwalen in de bureaucra- tie (zie kader).

Benutten van het potentieel

In Nederland is anno 2023 sprake van een krap- pe arbeidsmarkt. Vrijwel alle sectoren worden hierdoor geraakt en in een groeiend aantal orga- nisaties komen de primaire processen in gevaar. Hierdoor is er groeiende belangstelling voor het langer in dienst houden van oudere werknemers en het al dan niet op tijdelijke basis inschakelen van reeds gepensioneerd. Nog maar weinig organisaties hebben een (pro)actief beleid om mensen de ruimte te geven om door te werken na de AOW-leeftijd. Daarbij speelt een rol dat werkgevers pensioen vaak zien als een privézaak van de werknemer en terughoudend zijn om een gesprek over pensionering en eventueel langer doorwerken aan te gaan. Ook onderschatten zij hun rol in de besluitvorming ten aanzien van pen- sionering van de werknemer.

Het onderzoek laat zien dat een aanzienlijk deel van de werknemers in de fase direct voor het pensioen al dan niet concrete plannen heeft om na de pensionering op enige wijze te blijven

werken. Een veel kleiner deel realiseert die plan- nen ook daadwerkelijk. Dit duidt op een onbe- nut potentieel aan ouderen die openstaan voor werk na pensioen. Bedacht dient te worden dat werknemers al twee tot drie jaar voor de pensi- oendatum beginnen na te denken over de invul- ling van hun pensioentijd en naarmate de datum dichterbij komt, worden die plannen steeds con- creter. Werkgevers die geïnteresseerd zijn in het behouden van gepensioneerd voor de organi- satie, doen er dus goed aan om er op tijd bij te zijn en het gesprek over doorwerken aan te gaan. Een directe vraag vanuit de organisatie om nog enige tijd door te gaan, kan ouderen over de streep trek- ken. Wellicht geldt dit ook voor mensen die voor- alsnog geen plannen hadden om door te werken.

Hanna van Solinge, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en UMCG, e-mail: solinge@nidi.nl

LITERATUUR:

- Dingemans, E., K. Henkens en H. van Solinge (2023), Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensio- neerden. *Economisch Statistische Berichten*.
- Oude Mulders, J. en O. Tunney (2020), Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers? *Demos*, 36 (4), pp. 5-7.
- SER (2022), Advies *Arbeidsmarktproblematiek maat- schappelijke sectoren*. SER Advies 2022/5. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER).
- Solinge, H. van (2023), Doorwerken na pensioen: plannen en realiteit. *Tijdschrift voor HRM*.

Taal en taligheid van mensen met een migratieachtergrond

BRAM HOGENDOORN

Taal is van groot maatschappelijk belang. Het hangt samen met onder meer identiteit, inbeeldingsvermogen, schoolprestaties en het contact tussen bevolkingsgroepen. Immigranten en hun kinderen hebben vaak te maken met meerdere talen in hun omgeving. Toch is er weinig over hun taalgebruik bekend. Dit artikel brengt in kaart welke talen zij spreken en hoe goed ze die beheersen.

Nederlanders staan bekend als een volkje dat graag vreemde talen leert. Handig voor op vakantie, waar een combinatie van steenkolenduits en geïmproviseerde gebarentaal ons al snel leert “wo der Bahnhof ist”. Maar ook het dagelijks leven zit vol leenwoorden. We ontbijten met knäckebröd, lunchen met collegae, eten ’s avonds nasi en zijn daarna pleite naar het café, als we daar überhaupt nog puf voor hebben. Ook als taal “zeg maar niet echt je ding” is, ontkom je er niet aan. Taal staat dan ook centraal bij processen van insluiting en uitsluiting. In veel landen werd of wordt een schoolstrijd gevoerd over taalgebruik in het onderwijs en ook in Nederland wordt zachte druk (gratis taallessen) en harde druk (inburgeringsplicht, bijstandseisen) uitgeoefend om taalverwerving te bespoedigen.

Met een steeds diversere bevolking en de internationalisering van de samenleving komt er meer aandacht voor meertaligheid. Vandaag de dag groeit een aanzienlijk deel van de inwoners op met een andere taal dan het Nederlands. Enerzijds wordt daarbij gewezen op mogelijke problemen. Zo kan het voor ouders die een vreemde taal spreken moeilijk zijn om vrienden of werk te vinden, kinderen met hun huiswerk te begeleiden of een goed begrip van de omgeving te ontwikkelen. Anderzijds is duidelijk dat meertaligheid kansen biedt. Het op jonge leeftijd aanleren van een vreemde taal vereenvoudigt het leren van andere talen op hogere leeftijd, biedt een gewilde vaardigheid op de arbeidsmarkt en maakt het makkelijker om met andere culturen in aanraking te komen. Ook blijkt de problematiek rond gezinnen waarin geen Nederlands wordt gesproken deels aan andere factoren toe te schrijven, zoals weinig opleiding en een laag inkomen.

In Nederland komt meertaligheid bij uitstek voor onder mensen met een migratieachtergrond. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen mensen die in het buitenland zijn geboren en later naar Nederland zijn verhuisd (de eerste generatie immigranten) en mensen met buitenlandse ouders die zelf in Nederland zijn geboren (de tweede generatie immigranten). De grootste herkomstlanden van migratie naar ons land zijn Indonesië, Duitsland, Turkije, Suriname en Marokko, op afstand gevolgd door de voormalige Nederlandse Antillen, Polen, België, China en het Verenigd Koninkrijk, met kleine groepen uit onder meer Irak, Italië, Afghanistan, Spanje, Frankrijk, Iran, de Verenigde Staten en Somalië.



Foto: RODNAE Productions / Pexels

Enkele van deze groepen zijn door het Sociaal en Cultureel Planbureau geënquêteerd (zie kader). Dit artikel beschrijft de bevindingen van deze enquêtes. Er wordt gekeken naar het voorkomen van meertaligheid, de specifieke talen waar het om gaat en de beheersing van deze talen.

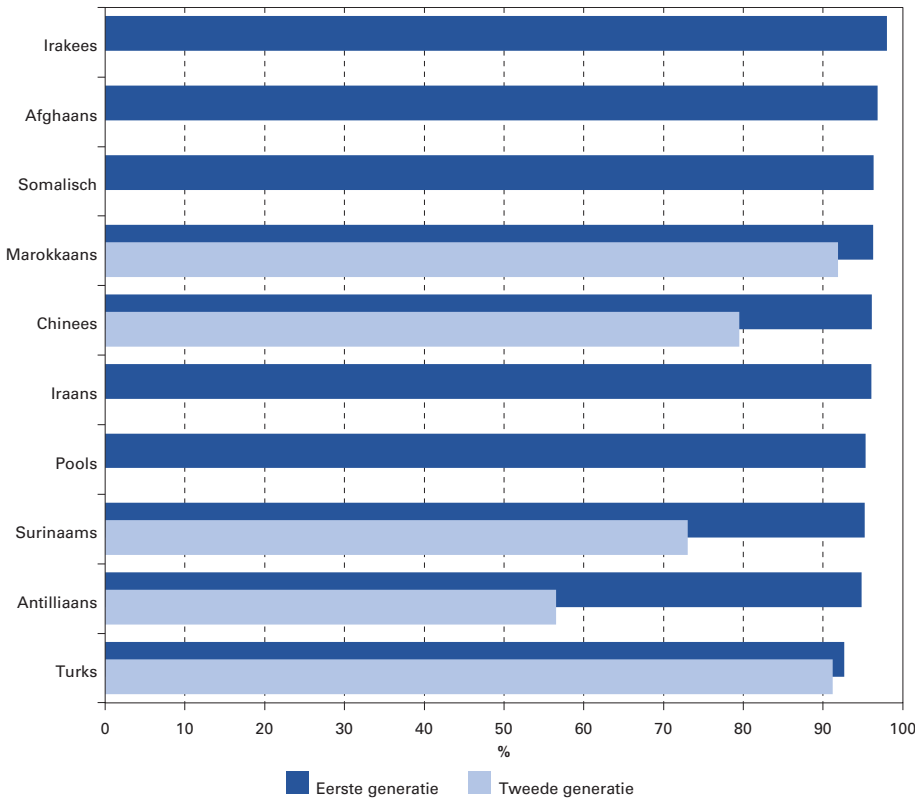
Een- of meertaligheid

De eerste vraag is in hoeverre meertaligheid voorkomt. Een aanzienlijk deel van de mensen

ONDERZOEK TALIGHEID VAN ETNISCHE GROEPEN

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Survey Integratie Minderheden (SIM 2006, 2011, 2015) en de Survey Integratie Nieuwe Groepen (SING 2009), uitgevoerd door het Sociaal en Cultureel Planbureau. De doelpopulatie bestond uit alle inwoners van Nederland van 15 jaar en ouder met een Turkse, Surinaamse, Marokkaanse, Antilliaanse, Poolse, Chinese, Irakese, Afghaanse, Iraanse of Somalische migratieachtergrond, of zonder migratieachtergrond. Daaruit is een getrapte gestratificeerde aselecte steekproef getrokken. De deelnemers aan het onderzoek zijn waar mogelijk benaderd door tweetalige interviewers van dezelfde herkomst, hetzelfde geslacht en een vergelijkbare leeftijd. Respondenten konden de vragenlijst invullen op de computer, in een persoonlijk interview en tot 2011 ook aan de telefoon. De respons varieerde van 45 tot 60 procent, afhankelijk van het jaar en de herkomstgroep. Om de effecten van het steekproefontwerp en non-respons te corrigeren zijn gewichten toegepast op basis van herkomstgroep en een aantal persoons- en gezinskenmerken. Voor dit onderzoek zijn de gegevens van 18.975 respondenten geanalyseerd. In 2020 is het onderzoek voortgezet met een kortere enquête waarin echter niet langer naar vreemde talen is gevraagd.

Figuur 1. Begrip van herkomsttalen naar migratieachtergrond



Noot: De vraagstelling was "Kunt u een gesprek volgen in een taal die in *herkomstland* wordt gesproken?". De antwoordcategorieën waren "ja", "een beetje" en "nee". De categorieën "ja" en "een beetje" zijn samengevoegd omdat deze in 2006 nog een enkele categorie vormden. Cijfers voor tweedegeratie immigranten met een Iraanse, Afghaanse, Iraakse, Somalische of Poolse achtergrond zijn niet weergegeven vanwege een te klein aantal respondenten.

Bron: Survey Integratie Minderheden (2006, 2011, 2015) en Survey Integratie Nieuwe Groepen (2009).

met een migratieachtergrond blijkt een of meer vreemde talen te verstaan (zie figuur 1). Voor de eerste generatie immigranten is dit niet verwonderlijk, aangezien zij meestal een groot deel van hun leven elders hebben gewoond. Een klein deel van hen verstaat geen vreemde taal, bijvoorbeeld omdat zij al op jonge leeftijd naar Nederland verhuisd zijn. Bij de tweede generatie immigranten is het beeld gevarieerder. Het begrip van niet-Nederlandse herkomsttalen ligt vrij laag onder mensen met een Antilliaanse (56%) achtergrond, iets hoger onder mensen met een Surinaamse (73%) of Chinese (79%) achtergrond, en zeer hoog onder mensen met een Turkse (91%) of Marokkaanse (92%) achtergrond.

De oorzaken van de verschillen onder tweedegeratie immigranten zijn hier niet onderzocht. Wel komt uit eerder onderzoek naar voren dat de grootte van iedere gemeenschap, haar concentratie in bepaalde buurten, de mate waarin Nederlands wordt gesproken op de werkvloer, het voorkomen van gemengde huwelijken met de autochtone bevolking en het vasthouden aan de herkomsttaal een grote rol spelen. Zo zijn veel immigranten van de Antillen (de eerste generatie) met Nederlanders zonder migratieachtergrond getrouwd, waardoor hun kinderen (de tweede generatie) vaker in het Nederlands zijn opgevoed. Immigranten uit Suriname spreken vaak Nederlands als eerste of tweede taal, waardoor een eventuele andere taal bij hun kinderen naar de achtergrond verdwijnt of met het Nederlands wordt afgewisseld. Immigranten uit Turkije en Marokko trouwen vaker binnen de eigen gemeenschap en immigranten uit China zijn vaak werkzaam in familiebedrijven, waardoor er meer contact is met de herkomsttaal.

Hoeveel inwoners van Nederland zijn meertalig door hun migratieachtergrond? Als we de gepresenteerde cijfers wege naar de samenstelling van iedere herkomstgroep en hun grootte binnen de totale Nederlandse bevolking, en vervolgens aannemen dat de cijfers van de hier onderzochte groepen overeenkomen met die in andere herkomstgroepen, dan kan een voorzichtige schatting worden gemaakt. In dat geval zou ongeveer 23 procent van de Nederlandse bevolking vanuit de opvoeding een of meer vreemde talen hebben meegekregen. Dat percentage zegt overigens weinig over de taalvaardigheid, waar we later op terugkomen.

Diverse groepen, diverse talen

De tweede onderzoeksvraag is welke talen de verschillende herkomstgroepen spreken. Zowel tussen als binnen groepen blijkt een grote verscheidenheid te bestaan (zie de tabel). Surinaamse immigranten die een niet-Nederlandse herkomsttaal verstaan, verstaan als tweede taal voornamelijk Sranantongo (64%), Sarnami Hindoestani of Hindi (32%) en heel soms Javaans (2%). Bij Marokkaanse immigranten die een herkomsttaal verstaan gaat het in iets meer dan de helft om een dialect van het Arabisch (51%) en in iets minder dan de helft om een Berbertaal (43%). Ook onder Iraakse immigranten valt de verscheidenheid op. Het grootste deel van hen verstaat het best Arabisch (55%), maar een aanzienlijk deel verstaat beter Koerdisch (35%) en een enkeling Armeens (2%). Sommige talen komen onder meerdere herkomstgroepen voor, zoals (dialecten van) het Arabisch en het Perzisch. In theorie zou dit het contact tussen verschillende herkomstgroepen kunnen bevorderen.

In de meeste groepen lijkt de talenverdeling van de eerste generatie immigranten op die van de tweede generatie immigranten. Een uitzondering daarop vormt de groep met een Chinese migratieachtergrond. De tweede generatie, die in Nederland is opgegroeid, verstaat vaak beter Kantonees (75%) dan Mandarijn (18%) of Wenzhouhua (7%). De eerste generatie daaren-

Best begrepen niet-Nederlandse herkomsttaal naar migratieachtergrond en generatie						
Herkomst	Eerste generatie			Tweede generatie		
	Surinaams	Sranan (64)	Hindi (29)	Javaans (2)	Sranan (62)	Hindi (32)
Antilliaans	Papiaments (88)	Engels (9)		Papiaments (70)	Engels (24)	
Marokkaans	Arabisch (51)	Berber (43)		Arabisch (50)	Berber (45)	
Turks	Turks (94)	Koerdisch (4)		Turks (97)		
Chinees	Mandarijn (56)	Kantonees (33)	Wenzhouhua (3)	Kantonees (75)	Mandarijn (18)	Wenzhouhua (7)
Iraans	Perzisch (95)	Koerdisch (2)	Armeens (1)			
Afghaans	Perzisch (79)	Pasjtoe (16)				
Irakees	Arabisch (55)	Koerdisch (35)	Armeens (2)			
Somalisch	Somalisch (94)	Arabisch (3)				
Pools	Pools (97)					

Noot: Indien het om meer dan één taal ging, werd gevraagd naar de taal die men het beste kon verstaan. Percentages tellen samen met de categorie "overig" op tot 100%. Cellen met minder dan tien waarnemingen zijn weggelaten. Hindi omvat zowel Sarnami Hindoestani als Indiaas Hindi; Perzisch omvat zowel Farsi als Dari; Berber omvat verscheidene Berbertalen. Gebruik van het Engels door tweedegeratie Antilliaanse Nederlanders is waarschijnlijk overschat doordat de vraagstelling geen duidelijk onderscheid maakte tussen Engels als oudertaal of als schooltaal.

Bron: Survey Integratie Minderheden (2006, 2011, 2015) en Survey Integratie Nieuwe Groepen (2009).

tegen, waaronder recente immigranten, verstaat vaak beter Mandarijn (56%) dan Kantonees (33%) of Wenzhouhua (3%). Dit heeft waarschijnlijk te maken met de periode van migratie. De ouders van de tweede generatie zijn veelal afkomstig uit Hong Kong, de regio die al lange tijd internationaal georiënteerd is, of zijn gevlucht of nagereisd uit Zhejiang. De huidige eerste generatie omvat vooral mensen die naar Nederland zijn gekomen om te studeren. Zij spreken vaker Mandarijn, omdat de Chinese overheid het gebruik van andere talen ontmoedigt en migratie uit Mandarijn sprekende regio's minder moeilijk is dan vroeger.

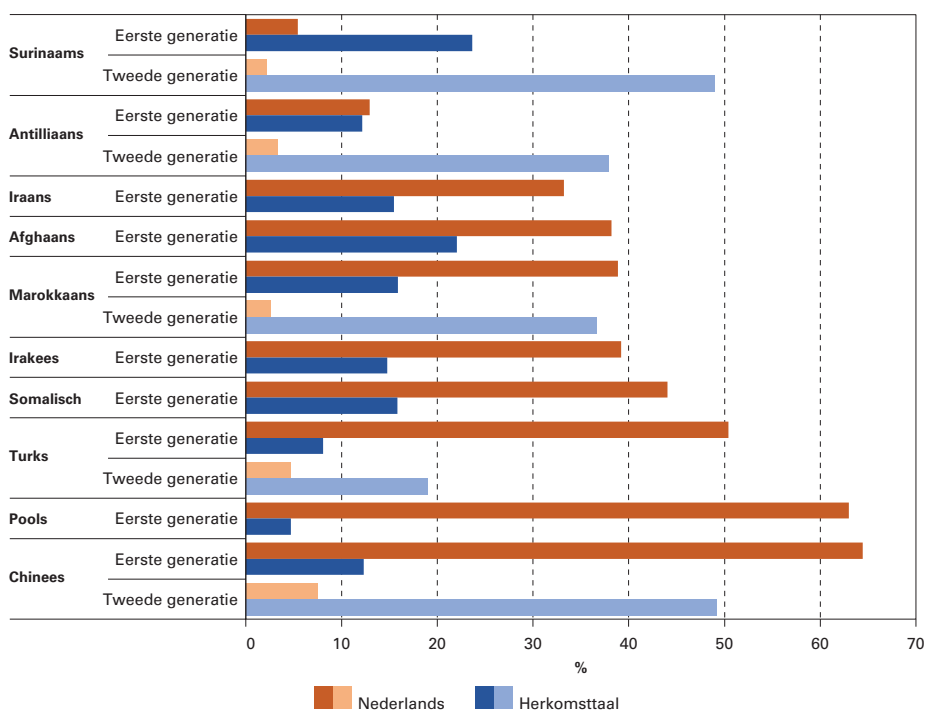
Taalbeheersing

Taal is geen alles-of-niets verhaal. Vandaar dat de laatste onderzoeksvraag gaat over de beheersing van de best verstane herkomsttaal alsmede van het Nederlands. Respondenten is gevraagd of zij moeite ondervinden wanneer ze in deze talen lezen, schrijven of een gesprek voeren. Wederom komt een zeer gevarieerd beeld naar voren (zie figuur 2). Wanneer we naar de eerste generatie immigranten kijken, blijkt dat mensen van Surinaamse of Antilliaanse herkomst weinig moeite ondervinden met het Nederlands, soms zelfs minder dan met een andere herkomsttaal. Nederlands is voor sommigen van hen de moedertaal en voor vrijwel iedereen op school onderwezen. De eerste generatie immigranten uit andere landen ondervindt aanzienlijk meer moeite met het Nederlands. Dat geldt met name voor mensen van Poolse of Chinese herkomst, mogelijk doordat de eerste groep veel tijdelijke en recent gevestigde immigranten omvat en de tweede groep tegen taalkundige barrières aanloopt.

Dit betekent niet dat de eerste generatie vloeiend de talen uit het land van herkomst spreekt. Ongeveer 10 tot 25 procent van de eerste generatie immigranten geeft aan moeite te ondervinden met de best verstane herkomsttaal. Daarbij dient in het achterhoofd gehouden te worden dat sommigen van hen die taal al jarenlang niet of sporadisch hebben gesproken. Alleen mensen van Turkse of Poolse herkomst ervaren zeer weinig moeite met de eigen herkomsttaal. Van deze groepen is bekend dat zij nauwe contacten met het land van herkomst onderhouden.

Wanneer we naar de tweede generatie immigranten kijken, valt op dat zij vrijwel probleemloos Nederlands spreken, ongeacht migratieachtergrond. Dat is niet verrassend als je bedenkt dat zij in Nederland zijn geboren en daar waarschijnlijk hun hele leven hebben gewoond. Hoe vallen deze cijfers te rijmen met hun iets slechtere taalprestaties op school? Dat heeft waarschijnlijk te maken met het meetinstrument. Op school worden analytische taalvaardigheden gemeten, terwijl de enquête hier grotendeels gaat over de afwezigheid van taalproblemen in het dagelijks verkeer. Een goede score op de enquête kwalificeert dus niet per se voor het Groot Dictee der Nederlandse Taal, maar geeft aan dat iemand kan meedraaien in de Nederlandstalige maatschappij.

Figuur 2. Moeite met het gebruik van het Nederlands en een eventuele herkomsttaal naar migratieachtergrond en generatie



Noot: Gemiddeldes van drie items over de Nederlandse taal en vier items over een herkomsttaal, uitgedrukt op een schaal van geen moeite (0%) tot veel moeite (100%). De vragen bij de Nederlandse items waren "Heeft u, als u een gesprek in het Nederlands heeft, vaak, soms of nooit moeite met de Nederlandse taal?"; "Heeft u bij het lezen van kranten, brieven of folders vaak, soms of nooit moeite om de Nederlandse taal te begrijpen?" en "En heeft u moeite met het schrijven in het Nederlands?". De vragen bij de herkomstitems waren "Heeft u vaak, soms of nooit moeite met het verstaan van herkomsttaal?", "Heeft u vaak, soms of nooit moeite met het spreken van herkomsttaal?", "Heeft u vaak, soms of nooit moeite met het lezen van herkomsttaal" en "En met het schrijven van herkomsttaal?". De antwoordcategorieën waren "ja, vaak moeite", "ja, soms" en "nee, nooit".
Bron: Survey Integratie Minderheden (2006, 2011, 2015) en Survey Integratie Nieuwe Groepen (2009).

Ten slotte tonen de cijfers dat de tweede generatie weliswaar een gesprek kan volgen in een herkomsttaal, maar deze taal niet moeiteloos beheerst. Meer dan 35 procent van de mensen met Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse of Chinese ouders ondervindt moeite bij het gebruik van een herkomsttaal. Alleen onder mensen met Turkse ouders ligt dit percentage lager (19%). Deze cijfers wijzen op het bekende verschijnsel dat weinig gebruik van een taal tot een achteruitgang van de taalvaardigheid leidt.

Afsluiting

Nederlanders met een migratieachtergrond vormen een diverse groep. De talen die zij spreken variëren sterk naar herkomstland en generatie. Mensen die naar Nederland zijn geïmmigreerd beheersen hun herkomsttaal vaak beter dan het Nederlands, met uitzondering van mensen uit Suriname of van de Antillen. Hun kinderen hebben een relatief groot begrip van vreemde talen en spreken vrijwel moeiteloos Nederlands. Zolang zij de herkomsttalen echter weinig gebruiken, neemt de beheersing daarvan af. Enerzijds betekent dit een verschraving van de talenrijkdom. Anderzijds is het een teken dat de tweede generatie op de Nederlandse samenleving is gericht.

Bram Hogendoorn, CBS en NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, e-mail: hogendoorn@nidi.nl

LITERATUUR:

- Dagevos, J. en A. Odé (2011), Inburgering en taal. In: E. Dourleijn en J. Dagevos (red.), *Vluchtelingengroepen in Nederland: Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, pp. 58-80.
- Harmsen, C. (2011), Ruim 51 duizend Chinezen van de eerste generatie in Nederland. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Hoff, E. (2015), Language development in bilingual children. In: E.L. Bavin en L.R. Naigles (red.), *The Cambridge Handbook of Child Language* (2e ed.). Cambridge: Cambridge University Press, pp. 483-503.
- Scheele, A.F., P. Leseman en A.Y. Mayo (2010), The home language environment of monolingual and bilingual children and their language proficiency. *Applied Psycholinguistics*, 31(1), pp. 117-140.
- Tubergen, F. van en M. Kalmijn (2009), Language proficiency and usage among immigrants in the Netherlands: Incentives or opportunities? *European Sociological Review*, 25(2), pp. 169-182.

Hoe een wereldoorlog emigratie in gang zet

Oorlogen beïnvloeden de demografie op directe wijze doordat het migratiestromen in gang zet, niet alleen tijdens, maar ook na de oorlog. Na de Tweede Wereldoorlog wilden vele Europeanen hun land verlaten. In Nederland betrof dit een derde van de bevolking.

Wat doet een oorlog met de inwoners van een getroffen land? Die vraag zal voor Oekraïne, maar ook voor landen als Syrië actueel zijn. Wanneer een oorlog is afgelopen en het eigen land in puin ligt kan men kiezen voor de wederopbouw en voorzichtige terugkeer naar het oude leven. Het kan echter ook een moment zijn om elders een nieuw bestaan op te bouwen, bijvoorbeeld vanwege de verwachting dat herstel van het geboorteland niet snel tot stand zal komen. Dit gold ook na de Tweede Wereldoorlog. Veel Europeanen wilden toen weg. De Nederlandse emigratiegolf in de jaren vijftig is bekend, maar wie de cijfers uit die tijd er bij pakt ziet dat het verlangen naar een nieuw begin breed gedeeld werd in veel Europese landen (zie figuur 1). In Engeland had ruim 4 op de 10 inwoners de intentie om te emigreren mocht de gelegenheid zich voordoen. En in Nederland had 1 op de 3 inwoners diezelfde droom. Dat zijn hoge percentages die in het huidige tijdsgewricht vergelijkbaar zijn met bijvoorbeeld de oorlog in Syrië die sinds 2011 woedt: in 2015 wilde 46 procent van de Syriërs weg uit eigen land.

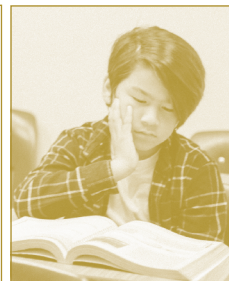
Toch zeggen de intenties niet direct iets over de echte stap tot migreren. Vaak gaat er een tijd overheen voordat men besluit tot echt weggaan. Dat zie je vooral in figuur 2 waar het verloop van emigratie-intenties en de werkelijke emigratie-aantallen voor Nederland naast elkaar staan. In 1946 wilde 22 procent van de Nederlanders weg, maar vertrokken er slechts 500 en in 1947 32 procent versus 6.800 Nederlanders volgens cijfers van de socioloog Hofstede. Het contrast is duidelijk: in het begin konden Nederlanders met migratiedromen niet veel; transportmogelijkheden en toegang tot andere landen waren beperkt. De emigranten van het eerste uur waren bijvoorbeeld oorlogsbruiden en -brui-

degommen. De laatsten waren meestal of in dienst van geallieerde strijdkrachten of werkzaam op de koopvaardij. Joodse burgers, vaak als enige overleveraars van hun familie, vertrokken naar de Verenigde Staten en vanaf 1948 ook naar Israël. Maar ook veel boeren vertrokken direct na de oorlog. Zij kwamen in de visie van het Nederlandse emigratiebeleid bij uitstek in aanmerking om te vertrekken omdat veel boerenzonen geen zelfstandig bestaan konden opbouwen. Volgens de volkstelling van 1947 zou het om tienduizenden 'overtollige' boeren gaan. Hoewel de migratie-intenties na 1948 zeer geleidelijk afnamen – de effecten van het Marshall-plan (1948) zijn hier wellicht zichtbaar – kwam de emigratiekoorts toen pas echt op gang in het nemen van daadwerkelijke stappen en kende een piek rond 1952. Die koorts was vooral terug te voeren op het pessimisme over werk, de overbevolking en het verkrijgen van een woning vooral onder jongeren. Een NIPO-enquête uit 1947 laat zien dat driekwart van de Nederlanders vond dat de tijd waarin ze leefden slechter was dan voor de oorlog, terwijl de jaren dertig te boek staan als crisisjaren. De jaren van herstel en wederopbouw na de oorlog vergden veel van de Nederlandse bevolking. En de regering zag in 1949 maar twee instrumenten die de welvaart konden stimuleren: industrialisatie en emigratie. De korte weg naar een betere toekomst was voor velen emigratie. Pas eind jaren zestig wanneer de welvaart echt tastbaar werd begon het dromen over emigratie af te nemen. De invloed van een wereldoorlog heeft daarmee een lange nawerking op de demografie van een land.

Harry van Dalen, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University, e-mail: dalen@nidi.nl

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl of via onze site: nidi.nl/nl/demos/



Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

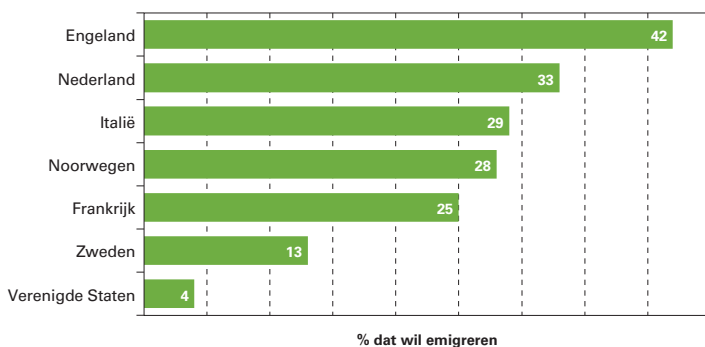
colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry van Dalen, hoofdredacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Nico van Nimwegen, redacteur Lin Rouvroye, redacteur Juil Spaan, redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	https://nidi.nl/demos
Abonnementen	gratis
Druk Opmaak	Koninklijke Van der Most www.up-score.nl

LITERATUUR:

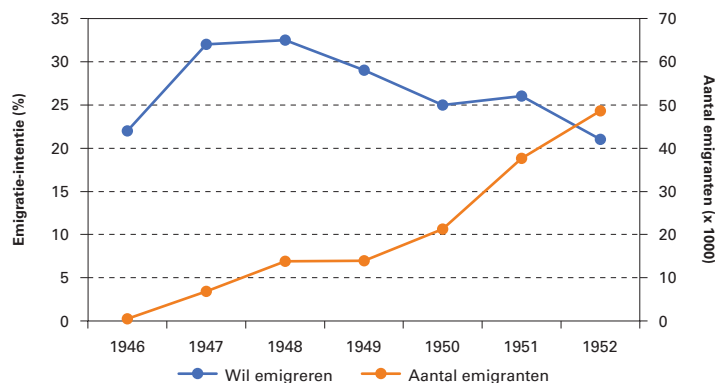
- Goethals, A.L.J. (1976), *Nederland als emigratieland*, rapport no. 21, uitgebracht ten behoeve van de Staatscommissie Bevolkingsvraagstukken, SISWO, Amsterdam.
- Hofstede, B.P. (1964), *Thwarted exodus, Post-war overseas migration from the Netherlands*. Den Haag: Martinus Nijhoff.

Figuur 1. Emigratie-intenties na de Tweede Wereldoorlog in westerse landen, rond 1948



Bron: Gallup poll 1948; de vraag waarop deze peiling is gebaseerd luidt, vrij vertaald: "Als je vrij was om een keuze te maken, zou je dan willen verhuizen en een bestaan willen opbouwen in een ander land?"

Figuur 2. Verloop emigratie-intenties en daadwerkelijke emigratie in Nederland vlak na de Tweede Wereldoorlog



Bron cijfers: Hofstede (1964, blz. 17).