Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat

Een verkenning van wonen, werken en wensen

Dr. Marleen van der Haar
Bianca Szytniewski, MA
Dr. Patrick Vermeulen

kennis in uitvoering

Colofon

PON Publicatienummer 17-19
Juli 2017
Auteurs: Dr. Marleen van der Haar
Bianca Szytniewski, MA
Dr. Patrick Vermeulen
Opmaak: Het PON

© 2017 het PON, kennis in uitvoering.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het PON. Gehele of gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. Vermenigvuldiging en publicatie in een andere vorm dan dit rapport is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van het PON. Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kan het PON geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten.

Meer informatie: www.hetpon.nl

pon kennis in uitvoering

Samenvatting

Omvang en urgentie vraagstuk arbeidsmigranten

Het aantal Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat is in korte tijd sterk toegenomen en zal volgens prognoses de komende tijd nog blijven stijgen. Bedrijven en uitzendbureaus die we in dit onderzoek spraken hebben naar eigen zeggen te kampen met krapte op de arbeidsmarkt. Het is volgens hen erg lastig mensen te vinden die ingezet kunnen worden voor het type werk en onder de voorwaarden van arbeidstijden en flexibiliteit die volgens deze bedrijven nodig zijn. De bedrijven zeggen niet anders te kunnen dan gebruik te maken van internationale arbeidsmigranten.

Het is nog deels onduidelijk of en hoelang mensen in de regio zullen blijven, maar op dit moment heeft zich naast een grote groep tijdelijke arbeidsmigranten een aanzienlijk deel van de Poolse arbeidsmigranten voor langere tijd in de Langstraat gevestigd. Hoewel het inschatten van verblijfspatronen complex is leert eerdere ervaring van Nederland met arbeidsmigranten in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw – zogenaamde 'gastarbeiders' uit onder meer Marokko en Turkije - dat het van belang is tijdig vragen rondom arbeid, huisvesting en integratie op de beleidsagenda te zetten. Naast het benaderen van het vraagstuk van de huidige Poolse arbeidsmigranten als thema voor de beleidsdomeinen arbeid en wonen, zou het vraagstuk daarom ook vanuit de lens van maatschappelijke participatie en integratie moet worden behandeld.

Opdracht en onderzoeksaanpak

In deze kwalitatieve verkenning voor de gemeente Waalwijk, Heusden en Loon op Zand staat het perspectief van Poolse arbeidsmigranten centraal. Dit onderzoeksrapport is dan ook met name gebaseerd op interviews met 46 Poolse arbeidsmigranten. Hoe ervaren zij het wonen, werken en maatschappelijk participeren in Nederland? Wat hebben ze nodig om hun leven in Nederland verder vorm te geven? Daarnaast zijn interviews gehouden met negen sleutelfiguren met een Poolse achtergrond en tien informanten werkzaam bij verschillende ondernemingen (bedrijven, uitzendbureaus en bedrijf dat het beheer van woonlocaties doet). Het doel van dit exploratieve onderzoek is kennis en inzichten generen over de nieuwe migranten uit Polen om ontwikkelingen en knelpunten alsmede aanknopingspunten voor beleid te formuleren.

Onderzoeksresultaten ten aanzien van de leefwereld van Poolse arbeidsmigranten

De leefsituatie, de woon- en werkomstandigheden, van Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat is divers, omdat de groep divers is, de omstandigheden waarin ze terecht komen verschillen en de mate van verbondenheid met werk en Nederland varieert. Op basis van het onderzoek herkennen we bepaalde patronen rond arbeid en huisvesting.

In de beginfase werken arbeidsmigranten vaak via uitzendbureaus met kortdurende contracten, flexibele werktijden en onzekerheid over het aantal uren dat kan worden gewerkt. Mensen wisselen ook vaak van werkplek, sector of uitzendbureau. Op het gebied van huisvesting wonen arbeidsmigranten in het begin vaak op woonlocaties die door uitzendbureaus zijn geregeld, delen ze vaak een kamer en faciliteiten. Vaak wordt de situatie naar mate de tijd verstrijkt stabieler en zekerder. Ook als het gaat om werksituaties zien we op basis van ons onderzoek dat in de loop der tijd arbeidscontracten meer vorm krijgen, mensen door een bedrijf in dienst worden genomen en vaak ook veranderen van functie of sector. Soms kunnen mensen doorstromen naar hogere functies.

Wat betreft het wonen gaan mensen naar mate ze langer in Nederland zijn meer zelf hun huisvesting organiseren, onder meer via Poolse intermediairs, of komen ze in aanmerking voor sociale huur. Als mensen besluiten om in Nederland te blijven kopen ze soms een huis. De Poolse arbeidsmigranten die we voor dit onderzoek spraken verkeren in verschillende fases; velen hebben verschillende fases meegemaakt en bevinden zich nu op het gebied van wonen en werken in een meer zekere en stabielere positie, voor anderen is hun situatie op het gebied van wonen en/of werken precair. Belangrijk om te noemen is dat het niet gezegd is dat de doelgroep met de tijd de hier boven beschreven fases

doorlopen. Voor sommigen stagneert de situatie. Verblijfsduur is daarbij een belangrijke factor. Hoewel in de afgelopen jaren de regels rondom uitzendkrachten, flexwerk en (tijdelijke) huisvesting van arbeidsmigranten zijn aangescherpt zijn we in dit onderzoek regelmatig situaties tegengekomen die niet te rechtvaardigen zijn. Migratie is op zichzelf al een zeer impactvolle gebeurtenis in een mensenleven, maar de omstandigheden waarin veel arbeidsmigranten zich bevinden – zeker in de beginfase – zorgen voor stress. Voor veel mensen die langer blijven verbetert de situatie, maar niet voor iedereen.

Wensen en behoeften Poolse arbeidsmigranten

Veel respondenten zijn bescheiden in het uiten van hun wensen en behoeften. De volgende punten kwamen echter veelvuldig terug:

- Informatievoorziening: Poolse arbeidsmigranten in dit onderzoek geven aan grote behoefte te hebben aan informatie over hoe het in Nederland werkt, hoe zaken georganiseerd zijn (dit kan op allerlei leefgebieden zijn) en wat hun rechten en plichten zijn (met name op het gebied van arbeid en wonen). Veel respondenten geven voorkeur aan informatie in de eigen taal.
- Taalbeheersing: Veel respondenten zien het belang van het leren van de Nederlandse taal in en willen een taalcursus volgen.
- Activiteiten/contacten/ontmoetingsplek: Er is naast bestaande (online) contacten met andere Polen behoefte ook offline elkaar te ontmoeten via activiteiten of een ontmoetingsplek. Respondenten willen ook meer (duurzame) contacten aangaan met Nederlanders.
- Arbeid: Respondenten wensen een betere arbeidssituatie, meer controles van werkgevers en betere naleving van arbeidsrechtelijke kaders
- Huisvesting: Op het gebied van wonen is men op zoek naar goede huisvesting (veilig, netjes en voldoende ruimte). Respondenten willen betere toegang tot de huursector van de woningmarkt.

Belangrijkste ontwikkelingen en knelpunten

- Economische groei in de regio/sector en krapte op de arbeidsmarkt leidt tot druk op de organisatie en matching van vraag en aanbod. De Nederlandse arbeidsmarkt blijft aantrekkelijk voor Poolse arbeidsmigranten (met name vanwege de beschikbaarheid aan werk en salariëring). Uitzendbureaus zijn centrale spelers in de matching; voor hen wordt het echter steeds moeilijker voldoende mensen te vinden. Bedrijven in de logistiek/distributie zeggen tegen krappe marges te werken; dat leidt tot druk op het optimaal inzetten van personeel tegen lage prijzen. Deze context stimuleert gelijke behandeling van arbeidsmigranten niet.
- Poolse arbeidsmigranten die werken als uitzendkracht/flexkracht zijn op veel terreinen afhankelijk van de uitzendbureaus; wonen en werken is vaak aan elkaar gekoppeld, voor nieuwkomers is het uitzendbureau het eerste contact met Nederland en vormen daarmee een belangrijke vraagbaak. Ze organiseren vervoer, verzekeringen en bijvoorbeeld contacten met de huisarts/medici. Dat leidt tot een disbalans tussen werkgever en werknemer. Deze disbalans in de machtsverhouding zorgt voor ongelijke situaties die vaak in het nadeel zijn van arbeidsmigranten.
- De constructie van het werken met een flexibele schil van arbeidskrachten door de inzet van uitzendkrachten heeft impact op de commitment van bedrijven naar de tijdelijke en flexibele werknemers toe. De constructie via flexkrachten zorgt voor onduidelijkheid in de verantwoordelijkheid voor personeel. Bedrijven en uitzendbureaus zoeken in deze context de randen van de wet op (type contracten, arbeidstijden, overuren).
- Vraag naar arbeidsmigranten zorgt voor druk op de huisvesting van deze groep. Dit vertaalt zich in gebrek aan (goede) huisvesting met name voor tijdelijke krachten, maar zorgt ook voor een groei van lucratieve oplossingen die niet altijd wenselijk zijn (huisjesmelkers, geen/beperkte toegang tot huursector van de woningmarkt, clusteren van grote groepen arbeidsmigranten, spreiden in woonwijken).
- Verblijfsduur en intentie tot permanent verblijf in Nederland blijft een moeilijk in te schatten aspect. Het omgaan met de groeiende mobiliteit van mensen en meervoudige en transnationale bindingen van mensen is noodzakelijk.

- Taalbarrière (onvoldoende of geen beheersing van de Nederlandse taal) zorgt voor belemmeringen op tal van aspecten; het zelfstandig organiseren van het leven in Nederland op het gebied van arbeid en huisvesting, het op de hoogte zijn van rechten, plichten en voorzieningen, het aangaan van duurzame relaties met Nederlandssprekende inwoners.

Aanbevelingen ten aanzien van organisatie beleidsagenda

- Integraal: Het PON stelt dat het vraagstuk arbeidsmigranten integraal zou moeten worden opgepakt. Dat wil zeggen dat naast economie/arbeidsmarkt en wonen ook het sociale domein betrokken moet worden bij beleidsvorming. De uitwisseling van kennis en inzichten vanuit de betreffende portefeuilles zorgt ervoor dat de verschillende aspecten van het vraagstuk arbeidsmigranten en perspectieven/belangen van betrokken actoren worden meegenomen. Idealiter zorgt deze integrale benadering voor beleid dat een optimale inpassing van arbeidsmigranten in de regio faciliteert. Van belang is dan ook om al bij het begin van de keten (de kort verblijvers) een goede aanpak te hebben en niet alle ogen te richten op de blijvers.
- Regionaal: Bij voorkeur gebeurt dit in regionaal verband; naast het feit dat arbeidsmigranten ook binnen Nederland mobiel zijn en ingezet worden op verschillende plaatsen, is het ook een gedeelde verantwoordelijkheid van een regio. Aangezien de regio Langstraat een groot gebied qua oppervlakte en aantal inwoners betreft en grote en kleine woonkernen kent met een verschil in aanbod van voorzieningen, is beweging en uitwisseling tussen de gemeenten/kernen in de Langstraat voorstelbaar. Naast dit burgerperspectief is ook beleidsafstemming tussen de gemeenten belangrijk. Een gezamenlijke aanpak is helder voor betrokkenen en zorgt voor coherentie.
- Samen met betrokken actoren: Daarnaast is het van groot belang dit vraagstuk niet alleen bestuurlijk op te pakken, maar met betrokken partijen, zoals bedrijven, uitzendbureaus, sleutelfiguren, bewoners en niet in de laatste plaats met arbeidsmigranten zelf. Tot nu toe is er teveel over deze groep gesproken en te weinig met hen. Ons onderzoek leert dat Poolse arbeidsmigranten graag gehoord worden. Het laagste niveau van samenwerken is in gesprek gaan. Idealiter bestaat samenwerken uit zowel het inventariseren als vertalen van perspectieven en belangen in een gedragen en holistisch beleid dat ook in de uitvoering samen wordt opgepakt.

Aanbevelingen ten aanzien van werken, wonen en participatie/integratie

- Doorpakken op handhaving op het gebied van arbeid en wonen: Hoewel de laatste jaren wettelijke kaders zijn aangescherpt is het zaak de verbetering van ongelijke en onrechtvaardige behandeling in kaart te brengen. Daarnaast zouden werkgevers (bedrijven en uitzendbureaus) gestimuleerd moeten worden om de randen van de wet te vermijden.
- Om integraal en regionaal beleid ten aanzien van arbeidsmigranten te kunnen ontwikkelen is betere afstemming tussen ambities ten aanzien van economische groei in de regio en implicaties hiervan voor de leefomgeving nodig.
- Voorlichting en informatievoorziening faciliteren zijn bij uitstek maatregelen die een positief effect kunnen hebben op het vormgeven van het leven in Nederland. Het faciliteren van voorlichting (rechten, plichten en voorzieningen) en wegwijs maken draagt bij aan zelfredzaamheid en bereidt mensen voor op het leven in de participatiesamenleving.
- Om afhankelijkheid van werkgevers (uitzendbureaus en bedrijven) te beperken wordt aanbevolen werkgeverschap en huisvesting waar mogelijk los te koppelen.
- Om oplossingen ten aanzien van de huisvesting van tijdelijke arbeidsmigranten (kort verblijf of seizoensmigranten) te formuleren is in eerste instantie een inventarisatie van de woonvoorkeuren van tijdelijke arbeidsmigranten nodig.
- Voor arbeidsmigranten met een langere verblijfsintentie zou de toegang tot de lokale woningmarkt (huursector) versoepeld moeten worden.
- Om participatie en integratie in de samenleving te faciliteren, en waar nodig te stimuleren, is het van belang te investeren in taalbeheersing en ontmoeting. Daarbij zouden niet alleen de mensen met intentie om te blijven moeten worden benaderd, maar ook de mensen met (voorlopig) tijdelijke verblijfsintenties.

Inhoudsopgave

Samenvatting i

Streszczenie

1. Introductie 1

Wstęp

2. Wie zijn de Poolse arbeidsmigranten van de Langstraat? 5

Kim są polscy migranci pracujący w Langstraat?

3. Werken 13

Pracować

4. Wonen 21

Mieszkać

5. Participatie en integratie 29

Udział i integracja

6. Slotbeschouwing 35

Uwagi końcowe

Literatuurlijst 41

Bibliografia

Bijlage 1: Onderzoeksverantwoording 44

Odpowiedzialność badawcza

EEN Introductie

JEDEN Wstęp

1. Introductie

Aanleiding

Poolse arbeidsmigranten spelen een belangrijke rol in de lokale economie in de Langstraat. Ze vullen een krapte op de lokale arbeidsmarkt. Vanaf mei 2007 mogen mensen uit Polen, zonder werkvergunning in Nederland werken.[1] Landelijke cijfers laten zien dat met name in deze periode een aanzienlijk aantal mensen vanuit Polen naar Nederland komt om tijdelijk of voor langere tijd te werken. Een recente studie van Companen laat zien dat het aantal arbeidsmigranten met een nationaliteit uit een van de landen in Midden en Oost-Europa dat zich inschrijft bij een gemeente (en daarmee officieel inwoner wordt) in de regio Hart van Brabant, waar de Langstraat een onderdeel van is, de afgelopen vijf jaren is gestegen.[2] Daarnaast laat Companen zien dat voor de komende jaren nog groei te verwachten is.[3] Deze verwachte groei geldt voor zowel mensen die voor een aantal maanden in Nederland verblijven (3 tot 6 maanden), mensen die tijdelijk of terugkerend voor een bepaalde periode komen (6 maanden tot 3 jaar) en mensen die zich voor langere termijn of permanent (langer dan 3 jaar) in Nederland vestigen. Hoewel het inschatten van verblijfspatronen complex is leert eerdere ervaring van Nederland met arbeidsmigranten – zogenaamde 'gastarbeiders' uit onder meer Marokko en Turkije - dat het van belang is tijdig vragen rondom arbeid, huisvesting en integratie op de beleidsagenda te zetten.[4]

De afgelopen jaren is er zowel nationaal als lokaal regelmatig onderzoek gedaan naar het thema arbeidsmigranten, met name vanuit een cijfermatige benadering. Er is veel over arbeidsmigranten gepraat, maar weinig met hen. Het PON onderschrijft dan ook de keuze van de opdrachtgevers om een onderzoek te laten uitvoeren dat het perspectief van de arbeidsmigranten centraal zet. De gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand willen zicht krijgen op de leefsituatie (wonen en werken) en de behoeften (wensen) van nieuwe EU-migranten uit Polen in de regio Langstraat om te bepalen wat voor beleid zij voor deze doelgroep zouden kunnen inrichten. Het te ontwikkelen beleid zou zich voor zover nu kan worden ingeschat onder meer moeten richten op de inpassing van deze groep in de lokale samenleving. In dit rapport geven we antwoord op de vragen Wat zijn de ervaringen van arbeidsmigranten ten aanzien van werken en wonen in Nederland? Wat zijn hun dromen en verwachtingen naar de toekomst?

Doel onderzoek

Gemeenten ervaren vaak knelpunten met nieuwe EU-migranten op het gebied van huisvesting, registratie, taal, arbeidsmarkt en inburgering, dat geeft 70% van de ondervraagde gemeenten aan in een onderzoek van het Kennisplatform Integratie en Samenleving. Ook blijkt dat er in 61% van de gemeenten geen gericht beleid is voor deze groep nieuwkomers uit Midden-, Oost- en Zuid-Europa. Als er specifiek beleid is, is dat vaak op het gebied van registratie en huisvesting en weinig over domeinen als inburgering of arbeidsmarkt. Zelf vinden gemeenten beheersing van de Nederlandse taal door de nieuwe groep migranten een belangrijk thema en voorwaarde voor integratie in de samenleving. Gemeenten geven ook aan vooral nood te hebben aan kennis over de domeinen registratie, huisvesting en werk. Inzicht in de leefsituatie van deze migranten is volgens hen cruciaal om gericht beleid richting integratie te voeren.[5]

Het doel van dit exploratieve onderzoek is dan ook deze kennis en inzichten over de nieuwe migranten uit Polen te bieden aan de gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand. Daarnaast is het wenselijk om contact tussen gemeenten en Poolse migranten tot stand te brengen. Dit onderzoek is daarom ook een middel om te kunnen bepalen of gericht beleid nodig is.

1 Wolf (2015)
2 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017)
3 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017)
4 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2001)
5 De Gruijter en Razenberg (2015)

Onderzoeksaanpak en dataverzameling

In deze kwalitatieve verkenning van het leven van Poolse arbeidsmigranten in de regio Langstraat vormen 1) ervaringen op het gebied van wonen, werken en in bredere zin het participeren in de Nederlandse samenleving en 2) wensen en behoeften met betrekking tot het vormgeven van hun leven in Nederland de kern van het onderzoek. Daartoe hebben we interviews gehouden met 46 Poolse arbeidsmigranten en drie groepsgesprekken met 13 deelnemers georganiseerd. In totaal spraken we daarmee 55 Poolse arbeidsmigranten. Daarnaast is ook - zij het in mindere mate - het perspectief van bedrijven, uitzendbureaus en een organisatie voor het beheer van woonlocaties voor internationale arbeidsmigranten meegenomen in dit onderzoek. In dit kader spraken we met 10 mensen van 8 ondernemingen. Daarnaast hebben we 9 sleutelfiguren geïnterviewd die allen een Poolse achtergrond hebben en een brugfunctie vervullen tussen Poolse arbeidsmigranten en Nederlandse organisaties of onderdeel waren van een culturele stichting of belangenorganisatie (zie bijlage 1 voor onderzoeksverantwoording).

Opzet van het rapport

Voordat de drie hoofdthema's van dit onderzoek, namelijk werken, wonen en wensen worden besproken volgt eerst een schets van de groep Poolse arbeidsmigranten die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd. De rapportage van het onderzoek bestaat vervolgens uit drie delen waarbij voor ieder deel een vaste structuur wordt gevolgd. Ieder deel start met een algemene schets van het vraagstuk bestaande uit voor dat thema relevante informatie over/uit de regio en kennis en inzichten uit recent onderzoek, waarna vervolgens vanuit de voor dit onderzoek verzamelde data verschillende thema's worden behandeld. We behandelen hier de verschillende perspectieven, maar concentreren ons altijd op de leefwereld van de arbeidsmigranten. Vervolgens bespreken we ontwikkelingen en knelpunten. Ieder deel eindigt met specifieke aanbevelingen, op basis van de opgehaalde verhalen en daar waar mogelijk en relevant verbindingen tussen verschillende perspectieven. In het slot van dit rapport gaan we in op de mogelijke implicaties van de resultaten van dit onderzoek voor de (nabije) toekomst. We doen dit met name door de patronen van nu te vergelijken met de situatie van eerdere arbeidsmigratie in Nederland. We reflecteren ook op de waarde van het gekozen insteek voor het arbeidsmigrantenvraagstuk, namelijk het leefwereldperspectief, en - hoewel we geen onderzoek hebben gedaan naar de systeemwereld (structuren en organisatievormen in de samenleving) - proberen we wel de verbinding hiermee te maken om de resultaten uit dit rapport om te kunnen zetten in concrete handelingsperspectieven voor bestuurders en beleidsmakers in de regio.

TWEE

Wie zijn de Poolse arbeids-migranten van de Langstraat?

DWA

Kim są polscy migranci pracujący w Langstraat?

2. Wie zijn de Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat?

Om een globaal beeld te krijgen van wie de Poolse arbeidsmigranten zijn bespreken we in dit eerste hoofdstuk een aantal kenmerken van de 46 respondenten die we hebben geïnterviewd. We krijgen daarmee zicht op een deel van de migratiegeschiedenis van deze groep en hun leefsituatie in Nederland. Dit dient als achtergrond voor de meer verdiepende informatie in de rest van het rapport. We benadrukken dat we met de door ons verzamelde data geen representatief beeld kunnen schetsen (zie voor meer toelichting op dit punt de onderzoeksverantwoording in bijlage 1). De verkenning biedt wel inzicht in de verschillen en overeenkomsten onder respondenten en maakt het mogelijk om patronen te kunnen onderscheiden. Daarnaast zullen we waar mogelijk onze resultaten vergelijken met andere (kwantitatieve) onderzoeken, om de samenstelling van de groep in een breder verband te duiden.

In dit deel van het onderzoek zullen we de kenmerken van onze respondenten waar mogelijk vergelijken met de groep inwoners met de Poolse nationaliteit die staan ingeschreven in Waalwijk, de gemeente met het grootste aantal inwoners met de Poolse nationaliteit in de Langstraat.[6] In mei 2017 staan 997 mensen met de Poolse nationaliteit ingeschreven in de gemeente Waalwijk; dat is 2,1% van het totaal aantal inwoners van de gemeente (47.448).[7] 81% van deze groep woont in Waalwijk, 16% in Sprang-Capelle en 3% in Waspik.

Demografische kenmerken

Alle 46 respondenten zijn in Polen geboren. De respondenten komen uit alle delen van Polen, maar met name uit het Zuidwesten (15 respondenten) en Noorden (9 respondenten) van Polen. Vrijwel iedereen groeide op in de stad en iedereen is op volwassen leeftijd naar Nederland gekomen. Op een respondent na komt iedereen rechtstreeks uit Polen.

In ons onderzoek zijn 24 vrouwen en 22 mannen bevraagd. Als we dat vergelijken met de data over de inwoners met een Poolse nationaliteit in de gemeente Waalwijk, waarbij de man-vrouwverdeling 54,7% mannen ten opzichte van 43,3% vrouwen bedraagt, dan is in ons onderzoek de categorie vrouwen (52,2%) ietwat oververtegenwoordigd.

De leeftijd van de respondenten in ons onderzoek varieert tussen de 21 en 60 jaar. 21 mensen behoren tot de leeftijdscategorie 20-29 jaar. 14 mensen zijn tussen de 30 en de 39 jaar oud. Zeven mensen bevinden zich in de leeftijdscategorie 40-49 jaar. 4 mensen zijn tussen de 50 en 60 jaar.

De vergelijking met de BRP-gegevens uit Waalwijk laten zien dat de respondenten die wij spraken een jongere groep betreft. Vanuit de BRP-gegevens uit de gemeente Waalwijk weten we dat de grootste groep inwoners met de Poolse nationaliteit (42%) bevindt zich in de leeftijdscategorie 30-39 jaar. Een kwart van deze groep inwoners is tussen de 20 en 29 jaar. Uit de BRP-gegevens hebben we ook inzicht in de groep jeugd. 17% van de ingeschrevenen bestaat uit kinderen tot en met 18 jaar. 90 personen zijn in Nederland geboren. 9% van de inwoners met de Poolse nationaliteit is in Nederland geboren en 91% is in Polen geboren.

Tabel 1 Respondenten naar geslacht en leeftijd

	Aantal	%
Geslacht		
Man	22	47,8%
Vrouw	24	52,2%
Totaal	46	100%

	Aantal	%
Leeftijdscategorie		
20-29	21	45,7%
30-39	14	30,4%
40-49	7	15,2%
50-59	4	8,7%
Totaal	46	100%

6 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017: 6); Gebaseerd op BRP gegevens van peildatum 1 oktober 2016.
7 De berekeningen zijn gebaseerd op BRP gegevens van de gemeente Waalwijk. De peildatum is 17 mei 2017.

Woonplaats

42 respondenten wonen in acht verschillende kernen van twee gemeenten (Waalwijk en Heusden) van de Langstraat. vier respondenten wonen net buiten de Langstraat; twee wonen wel in de regio Hart van Brabant en twee respondenten wonen in West-Brabant.

Ruim de helft van de respondenten (31) woont in de gemeente Waalwijk. 11 respondenten wonen in zes verschillende kernen van de gemeente Heusden. 34 van de 42 respondenten die in de Langstraat wonen werken ook in de Langstraat op het moment van het interview. acht respondenten wonen wel in de Langstraat maar werken buiten de regio; vijf van hen in Tilburg. Geen van de respondenten woont in de gemeente Loon op Zand, maar vier respondenten geven aan er wel te werken. Tevens gaf een deelnemer in een focusgroep aan in Kaatsheuvel te wonen.

Tabel 2 Woonplaatsen van de 46 respondenten

Woonplaats	Aantallen
Gemeente Waalwijk	31
Waalwijk	27
Sprang-Capelle	4
Gemeente Heusden	11
Vlijmen	3
Drunen	3
Heusden	2
Elshout	1
Haarsteeg	1
Nieuwkuijk	1
Buiten de Langstraat	4
Tilburg	1
Omgeving Oosterhout	1
Hooge Zwaluwe	1
Dongen	1

Verblijfsduur

Bijna alle respondenten (38) zijn in de afgelopen tien jaar (vanaf 2007) voor het eerst naar Nederland gekomen. Ruim de helft van deze groep kwam maximaal vijf jaar geleden; 21 respondenten (45,7%) zijn in de periode 2012-2017 voor het eerst naar Nederland gekomen. 17 mensen zijn in de periode 2007-2011 naar Nederland gekomen. Slechts acht van de 46 respondenten zijn vòòr 2007 naar Nederland gekomen, meestal in de jaren net voor de grenzen voor Polen open gingen. Drie respondenten zijn in 2017 voor het eerst naar Nederland gekomen; twee respondenten zijn sinds twee maanden in Nederland, een respondent is drie weken in Nederland op het moment van het interview.

Als we de verblijfsduur van onze respondenten vergelijken met de inwoners van Waalwijk met de Poolse nationaliteit dan zien we ten eerste dat de groep inwoners met de Poolse nationaliteit in de gemeente Waalwijk binnen tien jaar zeer sterk is toegenomen. 97% van deze groep heeft zich de afgelopen 10 jaar in Waalwijk gevestigd. 85% van het totaal aantal inwoners met de Poolse nationaliteit hebben zich in de periode 2012-2017 in Waalwijk gevestigd. 12% vestigde zich tussen 2007 en 2011 in Waalwijk. De verdeling van verblijfsduur in onze groep respondenten is veel gelijkmatiger. Het is hierbij van belang te melden dat registratiegraad van arbeidsmigranten laag is.[8] Hoewel we de respondenten in ons onderzoek niet hebben gevraagd of ze zich in de BRP hebben ingeschreven, iets dat formeel bij een verblijf langer dan vier maanden verplicht is, zouden op basis van hun verblijfsduur 43 van 46 respondenten in ons onderzoek zich zouden moeten hebben ingeschreven in de BRP van de gemeente waar ze verblijven.[9]

Tabel 3 Periode waarin de respondenten voor het eerst naar Nederland kwamen

Periode	Verblijfsduur	Aantallen	%
2012-2017	Maximaal 5 jaar	21	45,7%
2007-2011	Maximaal 10 jaar	17	36,9%
Vòòr 2007	Langer dan 10 jaar	8	17,4%
Totaal		46	100%

8 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017)
9 Belangrijk om te vermelden hier is dat sinds kort het Register Niet-Ingezetenen ook de mogelijkheid biedt om de verblijfplaats van arbeidsmigranten (REVA) op te nemen.

Migratiemotief

De meeste respondenten zijn alleen naar Nederland gekomen. Als respondenten niet alleen zijn gekomen dan komen ze in de meeste gevallen met hun partner. Werk is veruit het belangrijkste motief om naar Nederland te komen voor de groep respondenten. 34 van de 46 respondenten geeft aan dat werk het motief of een van de motieven was om naar Nederland te komen. Voorzieningen in Nederland zijn voor vijf mensen een reden om naar Nederland te komen. Een aantal respondenten gaf (ook) aan dat ze naar Nederland wilden om iets nieuws te leren kennen.

Hoogst genoten onderwijsniveau

Veruit de meeste respondenten (39 van de 46) hebben de middelbare school afgerond.[10] Al deze mensen heb tot hun negentiende onderwijs genoten. In het Poolse systeem is het mogelijk om in deze middelbare schoolperiode een beroepsrichting (zoals handel, techniek of koksschool) te kiezen of eindexamen te doen waarmee je kan doorstromen naar de universiteit of het hoger onderwijs. Zeven respondenten hebben daarnaast een vervolgopleiding gedaan aan de universiteit of het hoger onderwijs. Deze mensen zijn hoogopgeleid.

Arbeidssituatie

Op vier respondenten na werken alle respondenten (91%) op het moment dat het interview is afgenomen. Van de vier respondenten die niet werken zitten twee in de ziektewet, één vrouw is met zwangerschapsverlof en één respondent heeft op dit moment een WW-uitkering. De vrouw die nu met zwangerschapsverlof is kreeg in de vijfde maand van haar zwangerschap te horen dat haar contract niet verlengd waardoor ze in een uitkeringssituatie terecht kwam. De respondent met de uitkering werkt op tijdelijke contracten direct bij de werkgever die voornemens is hem na een half jaar uitkering weer aan te nemen. Een derde van de respondenten werkt voor een uitzendbureau op een tijdelijk contract. Twee derde van de respondenten werkt direct voor een werkgever; van de 26 respondenten in deze categorie hebben 16 mensen een vast contract en 10 mensen een tijdelijk contract.

Het aantal uren dat de groep respondenten werkt loopt sterk uiteen, van 15 tot 50 uur. Veruit de meeste respondenten geven aan gemiddeld per week meer dan 36 uur te werken. 23 respondenten van de 40 respondenten geven aan gemiddeld tenminste 40 uur per week te werken. 4 vrouwelijke respondenten geven aan gemiddeld minder dan 20 uur per week te werken. Vrijwel iedereen is tevreden over de baan die ze op dit moment hebben.

Tabel 4 Werksituatie respondenten

Werksituatie	Aantal respondenten	Type contract	Gemiddeld aantal uren per week
Werkend	42		37,2*
Via uitzendbureau	16	Tijdelijk contract 16	37,8
Direct voor werkgever	26	Tijdelijk contract 10 Vast contract 16	36,2**
Niet-werkend	4		
Zwangerschapsverlof	1		
Ziektewet	2		
WW	1		

* Gebaseerd op 40 respondenten, van 2 respondenten die als beheerder op een woonlocatie werken weten we niet hoeveel uur ze worden uitbetaald.
** Gebaseerd op 23 respondenten, van 3 ontbreken de gegevens.

10 Het onderwijssysteem in Polen verschilt aanzienlijk met het Nederlandse systeem. In Polen begint de middelbare school als kinderen vijftien jaar zijn.

Functie en sector

De respondenten werken in verschillende functies en in verschillende sectoren, met name in de distributie/logistiek en industrie, maar over het algemeen doen zij uitvoerende taken in het primaire proces van bedrijven. Zo zien we in de distributie/logistiek veel respondenten die als orderpicker en inpakker (picker & packer), reachtruck chauffeur of als warehouse operator werken, maar ook in functies als flexcoach of planner. In de industrie werken de respondenten vaak als productiemedewerker, inpakker of bandleider. Onder de respondenten werk(t)en ook vier mensen bij een glastuinbouwbedrijf, zowel als plukker als heftruckchauffeur. Vier mensen werken als verkoper in Poolse winkels en twee mensen als schoonmaker.

Tabel 5 Sectoren waar respondenten werkzaam zijn

Sector	Aantal
Werkenden (o.b.v. huidige baan)	42
Distributie/logistiek	16
Industrie	12
Commerciële dienstverlening (uitzendbureau)	4
Detailhandel	4
Glastuinbouw	2
Bouwbedrijf	2
Schoonmaak	2
Niet-werkenden (o.b.v. laatste baan)	4
Glastuinbouw	2
Distributie/logistiek	1
Zelfstandige	1
Totaal	46

Huisvesting

20 respondenten hebben een gedeelde of eigen kamer in een huis, appartement of gebouw waar ze de faciliteiten (keuken, douche en toilet) met andere bewoners, vaak onbekenden, delen. Twaalf respondenten wonen in een huis met maximaal een tiental anderen, drie mensen wonen op een locatie met ongeveer 20 mensen en vijf mensen wonen met ongeveer 90 andere arbeidsmigranten. Van deze groep woont een respondent op het terrein, waar hij werkt en wonen twee mensen bij familieleden in huis.

Het merendeel van de respondenten (26) woont in een huis, appartement of studio. Van deze respondenten wonen er 12 in een koophuis en 12 mensen in een huurwoning (van twee respondenten is dit onbekend). De mensen die huren doen dat via de sociale huur- of particuliere sector. Huisgenoten zijn meestal familieleden (in 24 gevallen) of andere Polen (voor 18 respondenten).

Tabel 6 Huisvesting respondenten

Woonsituatie	Aantal
Kamerbewoning	20
- (Gedeelde) kamer in een (verbouwd kantoor)pand	8
- (Gedeelde) kamer in een huis	12
Appartement, studio, huis	26
Totaal	46

Woon-werkverkeer

Opvallend veel mensen wonen heel dicht bij hun werk; ze geven aan binnen een kwartier op hun werkplek te zijn. De meeste mensen gaan met de auto, naast de auto gaat ruim een kwart met de fiets.

Reizen tussen Polen en Nederland

Bijna de helft van de respondenten (20 van de 44 respondenten die de vraag hebben beantwoord) geeft aan de afgelopen 12 maand één keer terug geweest te zijn naar Polen. Iets meer respondenten (22 mensen) zijn het afgelopen jaar tussen de twee en vijf keer in Polen geweest. Twee respondenten zijn de afgelopen 12 maanden niet in Polen geweest.

Tevredenheid met leefomgeving

De respondenten zijn opvallend eensgezind als het gaat om tevredenheid over de leefomgeving. Ze vinden de regio prettig om in te wonen. Slechts één respondent wil liever in Tilburg wonen, omdat er in Waalwijk te weinig activiteiten zouden zijn. De meeste mensen geven aan gewend te zijn aan Nederland.

Intentie en motief om te blijven

Zeven op de tien respondenten (32 van de 46) in dit onderzoek zeggen langer dan vijf jaar in Nederland te willen verblijven. De grootte van de groep mensen met de intentie om voor langere tijd te blijven komt redelijk overeen met de berekening die Companen recentelijk maakte. Zij laten zien dat twee derde van de in 2012 in de regio Hart van Brabant bij de gemeente ingeschreven MOE-landers[11] op dit moment nog ingeschreven staat.[12]

Acht respondenten geven aan maximaal vijf jaar in Nederland te willen zijn. Twee van hen verwachten tussen drie en zes maanden in Nederland te zijn. Daarnaast geven zes respondenten in ons onderzoek aan nog niet te weten wat ze willen. Van de mensen die zeggen maximaal vijf jaar in Nederland te blijven of nog niet weten hoelang ze in Nederland willen blijven varieert het moment waarop ze voor het eerst naar Nederland kwam sterk; sommige respondenten zijn al meer dan tien jaar in Nederland en andere pas enkele jaren.

De keuze voor het blijven in Nederland of terugkeer naar Polen hangt voor de meeste mensen af van de beschikbaarheid van werk en familieomstandigheden.

11 Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese landen
12 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017: 7)

DRIE TRZY

Werken Pracować

3. Werken

Algemene inleiding

De regio Langstraat behoort op dit moment tot de gebieden met het hoogste aantal internationale arbeidsmigranten in Nederland. Zo is volgens een onderzoek van Decisio op basis van gegevens van de Belastingdienst in de provincie Noord-Brabant het aantal economisch-actieve internationale arbeidsmigranten[13] tussen 2009 en 2013 gestegen van 31.670 naar 60.135 personen.[14] Ruim de helft van deze groep komt uit Polen. Bijna de helft (48%) van deze economisch-actieve internationale arbeidsmigranten in Noord-Brabant is actief in de detachering- en uitzendbranche.[15]

Als we kijken naar buitenlandse uitzendkrachten in de regio Midden-Brabant, waartoe de Langstraat grotendeels behoort, dan laat Conclusr Research zien dat er 7.718 zogenaamde flexmigranten tussen juni 2015 en juni 2016 werkzaam waren. Met 6.5% staat de regio na Noord-Limburg, Noord-Holland Noord en Noordoost-Brabant op nummer vier van regio's van het hoogste aantal flexmigranten in Nederland. De meeste flexmigranten in dienst van ABU-gecertificeerde uitzendbureaus werken in de logistieke sector (32%). De voedingsindustrie (25%) en de tuinbouw (19%) staan op de tweede en derde plaats.[16]

Beleidsaandacht voor arbeidsmigranten in de context van het lokale economisch profiel

Volgens het Economisch Programma De Langstraat uit 2015 wil de regio zich profileren op de sectoren vrijetijdseconomie, detailhandel, logistiek, metaal- en machine-industrie en de schoen- en leerbranche. Met name in de sector logistiek wordt een belangrijk deel van de werkzaamheden uitgevoerd door arbeidsmigranten. In de metaal- en machine-industrie wordt een groeiende krapte aan technisch geschoold personeel verwacht, dat naast de omscholing van werklozen zou kunnen worden opgevuld door arbeidsmigranten. Om voldoende arbeidskrachten te hebben en te houden zou volgens het programma de komst van arbeidsmigranten positief moeten worden ingebed door goede huisvesting, taal- en inburgeringscursussen en welkomstpakketten.[17]

Aanbod van werk

Zowel de bedrijven als de uitzendbureaus, die in dit onderzoek zijn meegenomen, hebben naar eigen zeggen te kampen met krapte op de arbeidsmarkt. Het is volgens hen erg lastig mensen te vinden die ingezet kunnen voor het type werk en onder de voorwaarden van arbeidstijden en flexibiliteit die volgens deze bedrijven nodig zijn. De bedrijven zeggen niet anders te kunnen dan gebruik te maken van internationale arbeidsmigranten. Uitzendbureaus spelen daarop in en werven in Polen en soms ook onder deze doelgroep in Nederland. Volgens de bedrijven zijn mensen uit Nederland niet bereid om onder de voorwaarden qua verloning, arbeidstijden en flexibele contracten dit productiewerk te doen. Meermaals noemen bedrijven en uitzendbureaus dat het werk op die gronden niet aansluit bij mensen in de bijstand of met een uitkering. Tegelijkertijd laten ze weten dat Poolse arbeidsmigranten heel gemotiveerd zijn, hard werken en stabieler zijn. Volgens de bedrijven en uitzendbureaus zijn de arbeidsmigranten betrouwbaarder dan arbeidskrachten uit Nederland. Volgens bedrijven zijn de Poolse arbeidsmigranten wel duurder dan arbeidskrachten uit Nederland voor hen. Verschillende uitzendbureaus zeggen dat het steeds moeilijker is om arbeidsmigranten uit Polen te vinden. Zo zegt een directeur; "het aanbod stagneert, we hadden 100 mensen te weinig afgelopen week".

13 Het gaat hier om personen met een buitenlandse nationaliteit die in dienst zijn van een in Nederland gevestigde organisatie waarvoor loonheffing is betaald aan de Belastingdienst (van der Meulen et al. 2015: 8). Let wel, het gaat hier niet om kenniswerkers voor wie een minimale looneis geldt.
14 36% van arbeidsmigranten is tussen de 25 en 35 jaar oud, een iets kleinere groep (26%) tussen de 15 en de 25 jaar (van der Meulen et al. 2015: 23).
15 Van der Meulen et al. (2015)
16 Van Baars (2017)
17 Sociaal Economisch Team (2015)

De inzet van Poolse arbeidsmigranten bij 4 bedrijven in de Langstraat

De vier bedrijven (twee in de distributie, een in de industrie en een tuinder) uit de Langstraat die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd omdat zij werken met Poolse arbeidsmigranten geven aan dat een aanzienlijk deel van de werkzaamheden verricht worden door Polen. Hoewel alle vier de bedrijven ook mensen met een Poolse achtergrond[18] rechtstreeks in dienst hebben, werken veruit de meeste via een uitzendbureau bij deze bedrijven. De inzet van deze flexibele schil bij deze bedrijven bestaat voor minstens drie kwart uit Polen. Bij de twee distributiebedrijven gaat dat gemiddeld om honderden (tussen de 200 en 350) mensen, bij het bedrijf in de industrie om ongeveer 50 fte. Alle bedrijven werken met seizoenen en piekmomenten (bijvoorbeeld de Sinterklaas en kerstperiode voor de distributie en de lente en zomer voor de tuinder); op die momenten zijn er veel meer arbeidskrachten nodig. Bijvoorbeeld, bij één bedrijf kan zo'n piekmoment oplopen tot 4.000 extra mensen, waarvan 3.000 Poolse arbeidskrachten, die gedurende drie maanden voor het minimumloon worden ingezet.

Motivatie van Polen om te werken in Nederland

Zoals in hoofdstuk 2 al werd genoemd is beschikbaarheid aan arbeid een belangrijk motief voor Polen om in Nederland te komen werken. Hoewel verschillende bedrijven en uitzendbureaus verbeteringen in de Poolse economie noemen, wordt werkloosheid in Polen ook nog steeds aangehaald als vertrekmotief. Naast de beschikbaarheid aan werk is ook het loon een belangrijk motief om uit Polen te vertrekken. De salarissen in Nederland zijn hoger dan in Polen. In het onderstaande fragment motiveert een 26-jarige vrouw die sinds twee jaar in Nederland is haar besluit om naar Nederland te komen om te werken:

> In Polen had ik heel leuk werk, bij de gemeente, maar wel tegen een laag salaris. Ik besloot op een dag op Niedziela.nl [een website en facebookpagina – Het PON] te gaan kijken naar vacatures. [Ik kwam voor 3 maanden, inmiddels woon ik hier nu twee jaar]
>
> Op een zondag had ik gereageerd en maandag werd ik al gebeld [door het uitzendbureau – Het PON]. Ik heb toen besloten dat wanneer mij dit nog een keer zo gebeurd dat ik naar Nederland ga [wanneer het uitzendbureau zo snel reageert op de sollicitatie]. En dat gebeurde ook. [Opnieuw solliciteerde ze via een site van een uitzendbureau – Het PON]
>
> Tweede dag werd ik weer gebeld door het uitzendbureau. Familie, vrienden waren erg verbaasd [dat ik zo plotseling naar Nederland vertrok]. Ik regelde een buskaartje. Onderweg naar Nederland voelde ik me gelukkig, maar bij aankomst in het huisje...
>
> Alle vrouwen waren afstandelijk. De eerste keer werkte ik in de bloemen. Er was een aardige Poolse coördinator die mij hielp. [waardoor de anderen in het huisje haar sneller accepteerden. Ze dachten dat zij speciale contacten had]. Fijn bureau aan het begin [van de periode in Nederland]. Er waren genoeg uren geregeld [door het uitzendbureau]. Later was het o.k. in het huisje. Na een tijd kwam ook mijn vriend over.
> (Vrouw, 26, uit regio Sląsk, focusgroep 3, 31 mei 2017)

Naast economisch gemotiveerde redenen speelt voor sommige respondenten ook de (conservatieve) politieke situatie in Polen een rol bij de keuze om te vertrekken uit Polen. Verschillende Poolse sleutelfiguren benadrukken ook dat de Poolse overheid maatregelen neemt om vertrek uit Polen af te remmen of terugkeer te stimuleren. Een voorbeeld is de kinderbijslagregeling uit 2016 van PLN 500 per kind per maand.[19]

18 Dit kan gaan om mensen die zelf als arbeidsmigrant in de afgelopen jaren naar Nederland zijn gekomen, maar ook om mensen met de Poolse achtergrond die al langer in Nederland zijn en/of hier zijn opgegroeid.
19 Sociale Verzekeringsbank (2016)

Uitzendbureaus

Bijna alle Poolse arbeidsmigranten die wij spraken hebben op enig moment tijdens hun verblijf in Nederland voor een uitzendbureau gewerkt. Veel respondenten hebben voor verschillende uitzendbureaus gewerkt, in verschillende sectoren en voor verschillende bedrijven op verschillende plekken in Nederland.

De ervaringen van Polen met uitzendbureaus zijn wisselend. Positieve geluiden zijn bijvoorbeeld dat er altijd wel werk te vinden is. Zo zegt een 28-jarige vrouw die in Waalwijk woont; "Wanneer iemand wil werken, dan is er werk" en "In Nederland zijn er meer mogelijkheden dan in Polen" (Respondent 41). Andere respondenten zijn negatiever: "Nederland is één groot uitzendbureau", vertelt een 26-jarige vrouw uit Drunen (Respondent 13). Een even oude man woonachtig in Sprang-Capelle vindt dat "uitzendbureaus iedereen aannemen die er maar is" (Respondent 19).

Werkzaamheden en ambitie

De helft van de respondenten zegt werk te doen op hun niveau. Tegelijkertijd geven ook veel mensen aan werk te doen onder hun niveau (16 van de 40 respondenten). Een aantal respondenten heeft zich opgewerkt van een uitvoerende functie naar een administratieve of leidinggevende functie of heeft de ambitie om door te groeien naar een andere functie of werk in een andere sector. Een 28-jarige vrouw die zes jaar in Nederland is vertelt hierover:

> "Ik heb in Polen nooit fysiek werk gedaan. Na mijn studie naar Nederland gekomen [haar man werkte hier al – Het PON]. Hier waren ook mijn eerste ervaringen met fysiek werk. Ik voelde me minder [ze had gestudeerd, maar moest weer onderop beginnen – Het PON]. Ik zette door. Pas toen mij dat gelukt was, kon ik het werken hier waarderen. Ik kreeg ook steeds beter werk. (Vrouw, 28, focusgroep 3, 31 mei 2017)"

Naast het doorgroeien naar een andere functie zien we ook dat respondenten met name het werken in de glastuinbouw als zwaar ervaren; lange werkdagen en weinig kansen voor een beter (vast) contract.

Niet alleen uitvoerend werk

Hoewel we in dit onderzoek vooral Poolse arbeidsmigranten die uitvoerende taken verrichten in het primaire proces zijn tegengekomen, is het opvallend dat bedrijven ook vaak mensen met een Poolse achtergrond te werk stellen in administratieve en coördinerende rollen zoals teamleider, planner, flexcoach of op een HR-afdeling. Bij uitzendbureaus zien we hetzelfde. Veel intercedenten en planners hebben een Poolse achtergrond. Deze arbeidskrachten spreken dezelfde taal en het kennen van de Poolse cultuur. Meerdere respondenten ervaren dit niet altijd als positief. Sommige respondenten geven aan dat dit ook tot oncollegiale situaties leidt; mensen ervaren het verschil in hiërarchie tussen Polen als vervelend. Zowel respondenten als sleutelfiguren spreken daarnaast over jaloezie en afgunst. Deze mentaliteit zou door de specifieke omstandigheden waarin deze groep Polen zich bevindt wellicht worden versterkt.

Onzekerheid rond stabiele inkomsten

Uit gesprekken is gebleken dat Poolse arbeidsmigranten in Polen worden geworven met verwachtingen dat je een volledige baan hebt, maar in de praktijk kan het voorkomen dat een flexkracht met een 0-uren contract niet of niet genoeg wordt ingezet. Omdat huisvestingskosten wel doorlopen kan het voorkomen dat uitzendkrachten wel uitgaven maar tijdelijk geen of te weinig inkomsten genereren.

Tegelijkertijd wordt van uitzendkrachten wordt verwacht dat ze heel flexibel. Het lijkt erop of ze altijd klaar moeten staan om te gaan werken. Natuurlijk zijn er de arbeidsrusttijden, maar als er een piek is dan wordt men toch ingezet. Door het snelle op- en afschalen kan het voorkomen, zo vertelt een sleutelfiguur, dat je als uitzendkracht om twee uur wordt gebeld dat je om drie uur moet komen en

vervolgens wordt gebeld dat je niet meer nodig bent. Het is daardoor ook lastig om je (sociale of gezins-) leven te organiseren. De organisatie van het werk is lastiger te combineren met een sociaal leven en/of gezinsleven. Het feit dat mensen zelf aangeven weinig te ondernemen moet vermoedelijk gerelateerd worden aan deze specifieke arbeidscontext. Hun motivatie daarvoor is veelal "geen tijd". Vanuit het perspectief van het uitzendbureau is het zaak om flexibel in te spelen op de noden van de bedrijven die hen inhuren om personeel te regelen. Het snel schakelen blijkt uit het verslag van een planner die 's morgens tussen 5 en 10 uur de planning voor klanten probeert rond te krijgen. Ze ontvangt dan telefoons van bedrijven die wijzigingen in de planning van uitzendkrachten doorgeven. Daarnaast kunnen uitzendkrachten ook naar deze planners bellen, bijvoorbeeld om door te geven dat ze ziek zijn of niet kunnen werken. De planner moeten dan voor vervanging zorgen. De sleutelfiguur vertelt ook dat je als uitzendkracht goed je telefoon in de gaten moet houden: Ze bellen standaard en sturen een sms. Bij twee keer no show word je ontslagen.

Overuren

In hoofdstuk 2 werd al duidelijk dat veel respondenten fulltime banen hebben. Er zijn vanuit verschillende kanten echter ook aanwijzingen dat de werkuren soms ver over de 36 of 40-urige werkweek heengaan. Een sleutelfiguur die als planner bij een uitzendbureau werkt vertelt bijvoorbeeld dat in de piekmomenten "de wettelijke afspraken even in de koelkast gaan". Piekmomenten zijn dan drukke periodes waarin veel mensen nodig zijn of waarin overuren nodig zijn om het werk af te krijgen. Tijdens een focusgroep werd daar het volgende over gezegd (focusgroep 1, Waalwijk, 28 mei 2017):

"Theoretisch hoef ik niet te blijven, maar in de praktijk wel" *(K, vrouw)*

"Ja, in de praktijk wel" *(S,vrouw)*

"Iedereen zegt nee, maar je doet toch de overuren" *(K, vrouw)*

"Ik word van tevoren gevraagd en kan ook nee zeggen. Wanneer ik een afspraak heb zeg ik nee" *(S,vrouw)*

"Ik ook" *(B vrouw)*

"[..] Toen in [gemeente], waren er ook overuren, en wanneer je nee zei, planden ze je niet meer in [..]" *(K, vrouw)*

Een 32-jarige vrouw (Respondent 24) geeft aan dat Polen hier tegenin zouden moeten gaan omdat het nu een "vicieuze cirkel" is.

Werkritme, contracttype en werkomstandigheden

De flexibiliteit van uitzendkrachten zit niet alleen in de werktijden en werkdagen (er wordt veel in de avonden, nachten en in het weekend gewerkt), maar heeft ook betrekking op de organisatie van werk gedurende een periode. Dat betekent dat mensen een periode achterelkaar werken en vervolgens "op vakantie gaan" naar Polen. Zo vertelden respondenten dat ze bijvoorbeeld acht tot tien weken werken en dan terug naar Polen gaan voor een periode en dan weer terugkomen. Door steeds binnen de periode van een paar maanden te blijven hoeven mensen die niet in te schrijven bij de gemeente.

Als het gaat om contracttype dan zien we ook dat het systeem wordt gebruikt om mensen in een situatie te houden met minder vastigheid, bijvoorbeeld een 0-uren contract of een tijdelijk contract. Een 57-jarige man (Respondent 11) die sinds 2007 in Nederland is vertelt dat hij op het moment een WW-uitkering ontvangt maar weet dat hij over een half jaar weer wordt aangenomen bij het tuinbouwbedrijf waar hij eerder werkte. Een 35-jarige vrouw vertelt dat (glas)tuinbouwbedrijven in de regio elke drie jaar arbeidskrachten rouleren zodat ze geen vaste contracten hoeven te geven (Respondent 29). Een 27-jarige man (Respondent 44) die ook jaren in de glastuinbouw werkte vertelde hetzelfde verhaal. Deze man, die zei in de negen jaar dat hij werkte nooit vakantiegeld en 50 eurocent loonsverhoging te hebben gekregen, vroeg om een vast contract en kreeg het antwoord; "helaas, voor jou tien anderen". Een 33-jarige vrouw (Respondent 31), die nu als schoonmaakster werkt maar eerder in de kassen werkte, ontving een WW-uitkering voor 36 uur terwijl ze in werkelijkheid 70 uur per week had gewerkt.

Een heel ander perspectief wordt geboden door een uitzendbureau. Volgens deze informant wil een Poolse arbeidsmigrant niet op contract bij een bedrijf omdat deze dan gehouden is aan 25 vakantiedagen.

Wensen van arbeidsmigranten ten aanzien van werken

Wensen ten aanzien van arbeid hangen vaak samen met de eigen ervaringen van arbeidsmigranten. Respondenten in precaire arbeidssituaties hebben de behoefte aan een meer zekere arbeidssituatie en wensen meer controles van de werkgever of wel aan de regels wordt gehouden. Deze wensen kunnen getypeerd worden als wensen met betrekking tot gelijke en rechtvaardige behandeling. Andere respondenten willen graag een hogere functie bekleden of waardering van de werkgever over gedane arbeid/inzet.

Ontwikkelingen en knelpunten

- Flexwerk zorgt voor een onrustig en moeilijk planbaar (sociaal) leven; uitzendkrachten moeten altijd standby zijn
- Mensen hebben vaak verschillend werk gedaan, in verschillende sectoren en voor verschillende uitzendbureaus
- Poolse arbeidsmigranten die werken als uitzendkracht/flexkracht zijn op veel terreinen afhankelijk van de uitzendbureaus; wonen en werken is vaak aan elkaar gekoppeld, voor nieuwkomers is het uitzendbureau het eerste contact met Nederland en vormen daarmee de vraagbaak, vervoer, verzekeringen, contacten met de huisarts/medici
- De constructie van het werken met een flexibele schil van arbeidskrachten door de inzet van uitzendkrachten heeft impact op de commitment van bedrijven naar de tijdelijke en flexibele werknemers toe.
- De constructie via flexkrachten zorgt voor onduidelijkheid in verantwoordelijkheid voor personeel.
- Bedrijven en uitzendbureaus zoeken de randen van de wet op.

Aanbevelingen

- Handhaving van wettelijke arbeidsrechtelijke kaders (voorkomen uitbuiting en aandacht voor arbeidsomstandigheden/ATW)
- In gesprek gaan met bedrijven en uitzendbureaus over hun rol en verantwoordelijkheid
- Afstemming (lokale) economische groei en implicaties voor de leefomgeving
- Inzicht in de arbeidsmarktproblematiek en matching tussen bedrijven en aanbod aan arbeidskrachten, inclusief werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

VIER TRZY

Wonen Mieszkać

4. Wonen

Algemene inleiding

Ons onderzoek laat zien dat zowel bedrijven/uitzendbureaus als Polen zelf problemen ervaren met het verkrijgen van (tijdelijke) huisvesting en de woonomstandigheden waarin men terecht komt.[20] Een recent rapport van Companen over de huisvesting van arbeidsmigranten laat zien dat het nodig is dat de regio Langstraat de huisvesting van de verschillende groepen in termen van verwachte verblijfsduur oppakt.[21] Volgens Companen gaat het vooral om woonlocaties voor tijdelijke arbeidsmigranten (kort verblijvers) en mogelijkheden in goedkopere delen van de huurwoningvoorraad (sociale huur) voor mensen die voor een langere periode in Nederland verblijven. Met name de huisvesting van tijdelijke arbeidsmigranten is urgent. Uit ons onderzoek blijkt dat voor de geïnterviewde bedrijven en uitzendbureaus met name de huisvesting van tijdelijk personeel op piekmomenten hoog op de agenda staat.[22] Poolse arbeidsmigranten die wij spraken geven aan dat met name de beschikbaarheid van en toegang tot een goede huurwoning aandacht vereist.

Het tijdelijke of onduidelijke karakter van de verblijfsduur van arbeidsmigranten is een belangrijke factor die het organiseren van huisvestingsbeleid gecompliceerd maakt. Complicerende factoren zijn verder:

- Het maken van een goede inschatting van de hoeveelheid nieuwe arbeidsmigranten die zullen besluiten een leven in Nederland op te bouwen.
- De lage registratiegraad van arbeidsmigranten; het is onduidelijk hoeveel mensen in de regio Langstraat wonen, omdat veel mensen zich niet inschrijven in de gemeente.
- De vraag waar de verantwoordelijkheid ligt voor tijdelijke inwoners van de regio Langstraat.

Beleidsaandacht voor (tijdelijke) huisvestiging in de regio

Voor de betrokken gemeenten is de huisvesting van arbeidsmigranten reeds duidelijk een thema op de beleidsagenda. Zo krijgt het vraagstuk aandacht in het Regionaal woonkader voor de regio Hart van Brabant uit 2015, maar ook in de gemeentelijke beleidsstukken van Waalwijk en Loon op Zand worden beleidsrichtingen geformuleerd. Zo heeft Waalwijk recentelijk concrete beleidsregels gericht op de (tijdelijke) huisvesting van arbeidsmigranten die geen huishouden vormen (individuen) aangepast. Daarbij wordt bijvoorbeeld gekozen voor het toestaan van geclusterde huisvesting in de vorm van de huisvesting van maximaal 30 personen in daarvoor geschikte reguliere woningen in een woonwijk. Het geconcentreerd wonen van arbeidsmigranten is alleen toegestaan buiten woonwijken en tot maximaal 400 personen[23]. Het Regionaal woonkader wil spreiding van huisvesting van arbeidsmigranten en wil samen met woningcorporaties en ontwikkelende partijen op regio-niveau een plan maken.[24]

20 Op basis van een onderzoek onder werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters constateert het Expertisecentrum Flexwonen (2017) dat de huisvestingsproblemen een landelijk probleem zijn. Vanuit het perspectief van deze bedrijven geredeneerd schaadt het huisvestingstekort de lokale en regionale economie.
21 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017)
22 Nota bene, de piekmomenten kunnen sectorafhankelijk zijn. Voor het ene bedrijf is de kerstperiode het drukste moment in het jaar, voor een ander bedrijf juist het voorjaar of de zomermaanden.
23 Gemeente Waalwijk (2017)
24 Companen (2015)

Ingeschreven inwoners met de Poolse nationaliteit in Hart van Brabant

In de regio Hart van Brabant staan 5.084 mensen met een Poolse nationaliteit ingeschreven bij de gemeente in 2016.[25] Polen vormen met 72,8% veruit de grootste groep inwoners met een Midden- of Oost-Europese nationaliteit in Hart van Brabant. Omdat bekend is dat veel mensen zich niet inschrijven in de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP) zijn de volgende schattingen gemaakt van het werkelijke aantal inwoners in de regio Hart van Brabant.[26]

Op basis van BRP gegevens over geregistreerde Poolse inwoners uit 2016 schat Companen dat er in Hart van Brabant tussen de 9.200 en 11.300 mensen met een Poolse nationaliteit wonen. Tussen 2012 en 2015 is volgens het CBS de groep geregistreerde MOE-landers van de eerste generatie met 35% gestegen. Op basis van deze inschatting verwacht Companen dat er in 2016 tussen de 1.210 en 1.510 mensen met een nationaliteit uit een van de MOE-landen in Heusden wonen, tussen de 470 en 600 in Loon op Zand en tussen de 1.870 en 2.330 mensen in Waalwijk. Waalwijk is na Tilburg de belangrijkste woonplaats van arbeidsmigranten. Companen concludeert dat van de negen gemeenten in Hart van Brabant het aantal inschrijvingen in relatieve zin in Waalwijk het hoogst is. Companen suggereert dat de arbeidsintensieve bedrijvigheid van de gemeente hier mogelijk oorzaak van is.

Vestigingsmigratie van Polen in de Langstraat

In de regio Langstraat staan 1.464 mensen met een Poolse nationaliteit ingeschreven in de Basisregistratie Persoonsgegevens op 1 oktober 2016, waarbij Waalwijk het grootste aantal inwoners met de Poolse nationaliteit kent.[27] op 1 oktober 2016 staan in Heusden 473 mensen met een Poolse nationaliteit ingeschreven, in Loon op Zand 193 en in Waalwijk 798.

Zoals in hoofdstuk 2 al aangegeven staan ruim een half jaar later (op 17 mei 2017) 997 mensen met een Poolse nationaliteit ingeschreven in Waalwijk, dat komt neer op zo'n 2% van de totale bevolking van Waalwijk. Op basis van de verblijfsduur van deze groep lieten we in hoofdstuk 2 al zien dat de groep inwoners met de Poolse nationaliteit in de gemeente Waalwijk binnen tien jaar zeer sterk is toegenomen. 97% van deze groep heeft zich de afgelopen 10 jaar in Waalwijk gevestigd. 85% van het totaal aantal inwoners met de Poolse nationaliteit hebben zich in de periode 2012-2017 in Waalwijk gevestigd. 12% vestigde zich tussen 2007 en 2011 in Waalwijk.

Verschillen in huisvestingssituatie en doorstroom

Als mensen net naar Nederland komen en via het uitzendbureau gaan werken verblijven mensen vaak op woonlocaties die door het uitzendbureau of soms door de werkgever zijn geregeld. Op basis van ons onderzoek zien we dat mensen eerst vaak op een recreatiepark terecht komen.[28] Veel mensen willen al snel verder zoeken naar andere huisvesting. Voor veel mensen is het huren via woningbouw-coöperaties – zeker in het begin van hun verblijf – echter niet mogelijk, omdat er een wachtlijst is en je om je in te schrijven voor een sociale huurwoning bij de gemeente geregistreerd moet zijn. Een aantal van de respondenten huren wel via de sociale woningbouw.

25 Lijzinga en Nieuwenhuis (2017)
26 De registratiegraad van arbeidsmigranten is laag. Volgens het CBS (2017) is in het laatste kwartaal van 2014 bijvoorbeeld het verschil tussen in het BRP ingeschreven personen uit Polen en personen uit Polen met een baan (werknemers en zelfstandigen) 87.740. Tegelijkertijd wordt door gemeenten ook aangegeven dat mensen zich niet altijd uitschrijven. Ook dit fenomeen vertroebelt het beeld.
27 Lijzinga en Nieuwenhuis 2017; Gebaseerd op BRP gegevens van peildatum 1 oktober 2016.
28 In het Jaarrapport Integratie 2016 van het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt gesteld dat het aannemelijk is dat de recreatieparken een tijdelijke woonoplossing zijn voor arbeidsmigranten die pas kort in Nederland zijn (Sleutjes et al. 2016: 114).

Respondenten geven ook aan dat Nederlandse woningaanbieders vaak niet openstaan voor verhuur aan Poolse arbeidsmigranten. Soms voelen respondenten voelen gediscrimineerd. Hierdoor komen veel mensen in de particuliere sector terecht. In sommige gevallen zijn mensen dan aangewezen op zowel Nederlandse als Poolse huisjesmelkers. "Het huren van een huis", zegt een 28-jarige vrouw die sinds 2011 in Nederland is (Respondent 4), "is een drama, iedereen wil er winst uithalen". Andere respondenten zijn tevreden over de huurbaas. Sommige respondenten huren een woning en hebben ook onderhuurders in huis. Een aantal respondenten in ons onderzoek heeft inmiddels een huis gekocht in de regio Langstraat.

In het nu volgende fragment worden de verschillende woonsituaties beschreven in de ervaringen van een 26-jarige vrouw die in het Nederlands haar verhaal doet;

> "Ik kwam hier voor drie maanden en dacht terug te gaan naar Polen om te studeren. Mijn eerste werk was in Haarlem. Daar was het leuk, er waren veel jonge vrienden. Ik heb in een [verbouwde] kerk gewoond met drie meisjes een kamer gedeeld. Het was een woning van het uitzendbureau. Ik heb daar een half jaar gewerkt. Toen terug naar Polen gegaan, voor drie maanden met pauze naar Polen gegaan, of ik moest ander werk zoeken. Ik heb hier in Raamsdonksveer iets gevonden. Eerst zocht ik een woning via een Poolse corporatie. Een Poolse man had een kamer voor mij, daarna via een Nederlandse [makelaar], een studio hier in Waalwijk, en toen heb ik zelf gezocht bij een woningbouwcorporatie. Ik woonde daar drie jaar en een jaar geleden heb ik een huis gekocht met mijn vriend in Kaatsheuvel. (Vrouw, 26, focusgroep 2, 28 mei 2017)"

Woonomstandigheden

Zoals we in hoofdstuk 2 bespraken heeft het merendeel van de respondenten (26 van de 46) op het moment van het interview de beschikking over een zelfstandige woonruimte (studio, appartement of huis met eigen douche, toilet en keuken). 20 respondenten hebben geen zelfstandige woonruimte en delen vaak een kamer, veelal met onbekenden, in een gebouw of huis met huisgenoten.

De meeste respondenten geven aan tevreden te zijn over hun huidige woonsituatie, maar kennen de verhalen over slechte huisvesting van mensen in hun omgeving of hebben zelf in eerdere fases van hun verblijf in Nederland minder goede ervaringen gehad. Negatieve ervaringen variëren van teveel mensen in een huis tot overlast, zoals agressie en alcohol en drugsgebruik. Het wonen met meerdere mensen in een huis is niet altijd negatief; zo geeft een 24-jarige man (Respondent 12) die sinds twee maanden in Nederland woont in een huis met tien anderen aan tevreden te zijn over de woonlocatie. Het is er prettig wonen, schoon en rustig.

Een opvallend problematische situatie is het verhaal van een 25-jarige vrouw (sinds 2011 in Nederland) die met haar partner en een jonge baby in een kamer in een omgebouwde garage verblijft waar kakkerlakken zijn en waar een stel in een andere kamer continu wiet rookt (Respondent 29). Volgens de respondent lukt het niet om voor een hypotheek in aanmerking te komen en hoewel ze twee jaar staan ingeschreven bij een woningbouwcoöperatie ook niet om een huurhuis te vinden. De eigenaar van de woonlocatie pakt het probleem niet aan, de kraamzorg heeft gealarmeerd gereageerd op de situatie. Voor deze vrouw zijn niet alleen de woonomstandigheden problematisch, maar bevindt zij zich ook op het gebied van werk in een onzekere situatie. Volgens de respondent liep haar contract af toen zij vijf maanden zwanger was en is deze niet verlengd, ze belandde toen in een WW-uitkering.

De organisatie van tijdelijke huisvesting

De drie geïnterviewde uitzendbureaus verzorgen alle drie huisvesting voor hun uitzendkrachten. Dit gaat veelal om tijdelijke huisvesting. Voor een van de uitzendbureaus die we spraken is het beleid om als uitzendkracht ook bij hen te wonen; in 70% van de gevallen wonen uitzendkrachten dan ook via hen. Het woningaanbod voor deze uitzendkrachten verschilt qua type woonlocatie als ook in grootte. Het kan gaan om een recreatiepark waar arbeidsmigranten geconcentreerd wonen, maar ook een verbouwd kantoorpand, voormalig bejaardenhuis of een rijtjeshuis in een woonwijk. Grote woonlocaties, soms honderden arbeidsmigranten, zijn vaak gelegen in het buitengebied. Op deze grote locaties is vaak permanent beheer aanwezig.

In de regel delen mensen een kamer, vaak met een onbekende. De faciliteiten (keuken, badkamer en toilet) worden meestal ook met meerdere personen gedeeld. Deze huisvesting is bedoeld voor eenpersoonshuishoudens, maar het komt ook voor dat een stel gehuisvest wordt. De huisvestingskosten georganiseerd door een uitzendbureau zijn vaak rond de 90 euro per persoon per week.

Deze vorm van huisvesting is altijd gekoppeld aan werk, dat betekent dat als de uitzendkrachten niet meer werkzaam zijn voor het uitzendbureau zij ook niet meer op de locatie kunnen blijven wonen. Een uitzendbureau geeft aan dat het belangrijk is om in een latere fase werk en privé te scheiden; uitzendkrachten moeten dan 'zelfstandig' gaan wonen. Een operationeel manager van een bedrijf dat het beheer van woonlocaties voor arbeidsmigranten geeft aan dat mensen soms heel ad hoc moeten vertrekken; als het arbeidscontract ophoudt moeten mensen binnen 24 uur vertrekken. Ook als mensen teruggaan naar Polen, vertelt de manager, moet de huur worden doorbetaald, anders wordt het bed aan een andere arbeidsmigrant verhuurd. Uitzendkrachten hebben geen keuze waar ze gaan wonen.

Het recreatiepark als woonlocatie

Het recreatiepark als woonlocatie voor arbeidsmigranten roept veel op, zowel bij de respondenten als de sleutelfiguren en bedrijven. Geen van de respondenten woont op het moment van het interview op een recreatieterrein, maar 7 respondenten geven expliciet aan ooit op een recreatieterrein te hebben gewoond tijdens hun verblijf in Nederland. Tenminste vier respondenten vermelden dat ze ooit op recreatiepark Droomgaard hebben gewoond. De verhalen op basis van de ervaringen van mensen die er hebben gewoond en op basis van verhalen over Droomgaard zijn overwegend negatief. Vaak wordt deze locatie genoemd als voorbeeld van slechte woonomstandigheden. Het onderstaande fragment uit een focusgroep (Waalwijk, 31 mei 2017) vat de problematische situatie goed samen:

"Daar waar veel Polen bij elkaar wonen, gebeurt er altijd wat. Politie moet langskomen. Drugs, alcohol. Mensen spreiden over een groter gebied zou beter zijn. Goede woonomstandigheden zijn belangrijk" *(A, man)*

"Ook meer controle" *(K,vrouw)*

"Mensen hoeven er niet zelf voor te zorgen [in de bungalows]. Mensen voelen zich niet verantwoordelijk [voor de schoonmaak, het netjes houden etc.]. Je kunt altijd zomaar weggaan" *(A, man)*

Wensen ten aanzien van wonen

Arbeidsmigranten zijn op zoek naar veilige, nette woonomgeving met voldoende ruimte, dichtbij hun werk. Respondenten willen betere toegang tot de huursector van de woningmarkt. De aanwezigheid van internet is een belangrijke voorwaarde voor arbeidsmigranten (denk hierbij vooral aan informatie over werk, zoals planning of een baan zoeken, maar vooral ook aan het onderhouden van sociale contacten en het uitwisselen/opzoeken van informatie).

Ontwikkelingen en knelpunten

- Voldoende, kwalitatieve goede huisvesting is een belangrijk probleem
- Veel arbeidsmigranten registreren zich niet in de BRP, daarmee is onvoldoende zicht op aantallen. Belangrijk hierbij is hoe tijdelijke arbeidsmigranten op een effectieve manier geregistreerd worden zodat ze gevolgd kunnen worden en hun situatie in kaart gebracht kan worden zodat eventueel beleid kan worden ingericht. Onderliggende vraag is: waar ligt de verantwoordelijkheid voor tijdelijke en/of niet-geregistreerde bewoners?
- De sterke koppeling tussen werk en huisvesting door werkgevers maakt arbeidsmigranten afhankelijk en beperkt/ontneemt hen de keuze rondom woonsituatie.
- Taalbarrière belemmert het organiseren van goede huisvesting voor Polen in Nederland en bemoeilijkt de toegang tot de reguliere woningmarkt (huursector).

Aanbevelingen

- Er is een inventarisatie nodig van ervaren knelpunten rondom tijdelijke huisvesting en een behoeftenonderzoek woonvoorkeuren tijdelijke huisvesting.
- Doorpakken en/of intensiveren op handhaving inzake huisvesting is nodig om ongewenste situaties, inclusief sociale problemen (overlast, drugsgebruik, criminaliteit) te beperken/voorkomen.
- Huisvesting is een gezamenlijke verantwoordelijkheid; samenwerking van betrokken partijen is nodig.
- Loskoppelen werkgeverschap en huisvesting is nodig om afhankelijkheidsrelatie te doorbreken. Dit zorgt voor ongelijke machtsverhoudingen.
- Gemeenten zouden een koppeling met de melding Registratie eerste verblijfadres niet-ingezetenen (REVA) uit het Register niet-ingezetenen (RNI) zodat zij meer zicht krijgen op het aantal (niet in de BRP ingeschreven) arbeidsmigranten dat in hun gemeenten verblijft.

VIJF

Participatie en integratie

PIĘĆ

Udział i integracja

5. Participatie en integratie

Algemene inleiding

Respondenten in ons onderzoek zijn over het algemeen tevreden over hun leven in Nederland. Ze geven aan gewend te zijn aan Nederland en veel mensen vinden de omgeving waarin ze wonen prettig. De participatie en integratie van Poolse arbeidsmigranten in het sociale leven in Nederland en in specifiek zin in de Langstraat is een punt van aandacht. Ook hier is de vergelijking met eerdere ervaringen van Nederland met arbeidsmigranten van belang. Deze ervaring leert dat beleid op de thema's participatie en integratie nodig is.

Een recent rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat is gebaseerd op panelonderzoek onder in gemeenten ingeschreven Polen en Bulgaren laat zien dat de arbeidsparticipatie van Polen nog steeds hoog is.[29] De taalbeheersing van Polen is vooruit gegaan in vergelijking met een aantal jaar geleden. Tegelijkertijd hebben Polen minder frequent contact met Nederlanders, maar ook minder met Polen. Daarnaast zijn Polen net als een aantal jaar geleden nog steeds tevreden met hun leven in Nederland. Tegelijkertijd is het aantal discriminatie-ervaringen gestegen. In dit deel van het rapport gaan we in op wat zien we van dit landelijke beeld terug in de Langstraat.

Beleidsaandacht voor participatie en integratie in de Langstraat

Het vraagstuk rondom arbeidsmigranten in de Langstraat wordt tot nu toe vooral opgepikt als een vraagstuk voor de beleidsterreinen economie/arbeidsmarkt en wonen en in mindere mate als een vraagstuk voor het sociale domein. Binnen deze beleidsterreinen wordt het thema maatschappelijke participatie en integratie wel benoemd, maar niet verder uitgewerkt of geconcretiseerd in beleidsmaatregelen. De verbinding met het sociale domein lijkt ook niet te worden gemaakt.

Taalbeheersing

Een belangrijk thema als het gaat om maatschappelijke participatie en integratie is taal. Ruim de helft van de respondenten in ons onderzoek (26) geeft aan zich niet verstaanbaar te kunnen maken in het Nederlands. Van deze groep is een aanzienlijk deel al langer in Nederland. 2 respondenten zijn al meer dan tien jaar geleden voor het eerst naar Nederland gekomen. De rest van de respondenten die zegt zich niet verstaanbaar te kunnen maken in het Nederlands is bijna gelijk verdeeld over de groepen die hier voor het eerst in de periode 2007-2011 (11 respondenten) en in de periode 2012 - 2017 (13 respondenten) zijn gekomen. Tegelijkertijd geven ook 20 van de 46 respondenten aan zich wel goed genoeg verstaanbaar te kunnen maken in het Nederlands. Het overgrote deel van de respondenten (35 van de 38 respondenten die de vraag beantwoord hebben) zegt geen tijd te hebben om (beter) Nederlands te leren. Bijna een kwart van de respondenten (11) heeft een taalcursus gedaan of is dat aan het doen.

Tabel 7 Taalbeheersing respondenten naar verblijfsduur

Respondenten die vinden dat ze zich:	Aantal	Naar verblijfsduur in Nederland (op basis van eerste keer in Nederland)	Aantal
Niet/onvoldoende verstaanbaar kunnen maken in het Nederlands	26	Langer dan 10 jaar	2
		Tussen de 5 en 10 jaar	11
		Tussen de 0 en 5 jaar	13
Verstaanbaar kunnen maken in het Nederlands	20	Langer dan 10 jaar	6
		Tussen de 5 en 10 jaar	9
		Tussen de 0 en 5 jaar	5
Totaal	46		

29 Gijsberts en Lubbers (2015)

Een kwart van de respondenten vertelt het meest te communiceren in het Pools. Ruim de helft van de respondenten zegt Pools en Nederlands of Engels te combineren, waarbij 15 mensen aangeven naast Pools ook Engels te spreken. De combinatie van Pools met Nederlands komt minder vaak voor (10 respondenten). Zes respondenten zeggen voornamelijk één taal te gebruiken; drie voornamelijk het Nederlands en drie mensen communiceren vooral in het Engels.

De voertaal in bedrijven varieert; een informant vertelt dat de voertaal in het bedrijf officieel Engels is, een andere informant die bij een uitzendbureau werkt geeft aan dat het voice-systeem bij het orderpikken in het Pools is. Omdat de contacten van mensen op de werkvloer met hun teamleiders of mensen die de planning in het bedrijf doen ook vaak in het Pools gaat is het beheersen van de Nederlandse taal soms niet nodig. Ook de contacten met uitzendbureaus gaan veelal in het Pools. Poolse arbeidsmigranten geven ook aan meerdere talen op het werk te gebruiken; soms wordt zowel het Pools, Nederlands als Engels afgewisseld.

Verschillende ondernemers geven aan taalcursussen aan te bieden aan arbeidsmigranten. Een ondernemer geeft bijvoorbeeld aan het Taalakkoord, een landelijk akkoord tussen nationale overheid en werkgevers om de taalvaardigheid van werknemers verbeteren, te hebben ondertekend.

Ervaringen met contacten met Nederlanders

Veel respondenten geven aan contacten te hebben met Nederlanders, vooral via het werk of in de buurt waar ze wonen. Voor mensen met kinderen is de school een goede ingang voor contacten. Respondenten geven ook aan de positieve houding en levensstijl van Nederlanders te waarderen.

Activiteiten

Over het algemeen wordt er door de respondenten weinig gebruikt gemaakt van activiteiten georganiseerd door verenigingen of clubs. Als ze wel iets ondernemen in hun vrije tijd dan noemen ze vaak een sportclub. De meeste respondenten zeggen geen tijd te hebben.

Poolse organisaties en activiteiten: offline en online

Volgens een aantal sleutelfiguren beginnen de Polen in de omgeving Tilburg en Waalwijk zich te organiseren. Tijdens ons onderzoek zijn we veel verschillende organisaties tegengekomen. Er zijn verschillende Poolse winkels (supermarkten) in de regio. Er is een Pools-Nederlands tijdschrift, een Poolse discotheek, Poolse bureaus die mensen ondersteunen in administratieve zaken en Nederlandse wet- en regelgeving en een Poolse makelaar. Respondenten met schoolgaande kinderen kunnen gebruikmaken van de Poolse school waar kinderen tot 12 jaar Poolse taal, cultuur en godsdienstonderwijs krijgen. Deze plek wordt door ouders ook ervaren als een ontmoetingsplek. Dat geldt ook voor de Poolse parochie, met wekelijkse diensten in het Pools in Tilburg en Breda. Deze diensten worden goed bezocht. De Poolse priester vertelt in een interview dat hij 72 huwelijken heeft voorbereid en 112 kinderen heeft gedoopt in 2016. Naast de religieuze functie heeft de parochie ook een ontmoetingsfunctie. Ook benadrukken veel respondenten en sleutelfiguren het samen (met familie en als het kan in Polen) vieren van katholieke feesten zoals Pasen en Kerst belangrijk te vinden. Er worden ook activiteiten georganiseerd zoals Poolse filmavonden, cabaret en een voetbaltoernooi.

Daarnaast zijn er ook veel online activiteiten. Er bestaan veel websites en internetfora die veelvuldig worden gebruikt door Polen, in Nederland maar ook al in Polen, om zich te informeren en ervaringen te delen.

Welbevinden

Welbevinden is een voorwaarde voor participatie en integratie. Hoewel respondenten in ons onderzoek naar eigen zeggen het leven in Nederland over het algemeen als prettig ervaren, laten de hoofdstukken over werken en wonen ook duidelijk zien dat arbeidsmigranten in hun dagelijks leven in Nederland regelmatig knelpunten tegenkomen. Op deze leefgebieden bevinden arbeidsmigranten zich regelmatig in ingewikkelde en precaire situaties. Ongelijkheid en discriminatie zijn geen uitzonderingen. Daarbij is migratie op zichzelf een heel impactvolle gebeurtenis tijdens een mensenleven. Uit de interviews met de respondenten concluderen we dat doorzettingsvermogen, wilskracht en veerkracht nodig zijn om stressvolle situaties te trotseren. Niet iedereen is in staat met deze situaties om te gaan. Er zijn ook mensen met psychologische problemen, depressies, andere raken verslaafd aan drugs of alcohol.

Wensen ten aanzien van participatie en integratie

De respondenten lijken het meest eensgezind te zijn over de behoefte aan informatie en voorlichting over rechten, plichten en voorzieningen en de organisatie van het leven in Nederland in het algemeen. Daarnaast wordt het beheersen van de Nederlandse taal genoemd.

Ontwikkelingen en knelpunten

- De meerderheid van de respondenten geeft aan zich niet/onvoldoende in het Nederlands verstaanbaar te maken. De helft van deze groep respondenten is langer dan vijf jaar in Nederland. Het niet of onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal is een belemmering voor het participeren en integreren in Nederland.
- Duurzame sociaal netwerk in Nederland
- Rol van intermediairs die springen op gebrek aan kennis over hoe zaken in Nederland geregeld zijn.
- Het uitgebreide scala aan Poolse organisaties en activiteiten heeft potentieel het risico tot het vormen van parallelle samenleving.
- Welbevinden van arbeidsmigranten verdient aandacht.

Aanbevelingen

- Voorlichting en informatievoorziening faciliteren zijn bij uitstek maatregelen die een positief effect kunnen hebben op het vormgeven van het leven in Nederland. Het faciliteren van voorlichting (rechten, plichten en voorzieningen) en wegwijs maken draagt bij aan zelfredzaamheid en bereidt mensen voor op het leven in de participatiesamenleving.
- Om participatie en integratie in de samenleving te faciliteren en waar nodig stimuleren is het van belang te investeren in taalbeheersing en ontmoeting. Daarbij zouden niet alleen de mensen met intentie om te blijven moeten worden benaderd, maar ook de mensen met (voorlopig) tijdelijke verblijfsintenties.
- Het vraagstuk van arbeidsmigranten moet ook door het gemeentelijke sociale domein worden opgepakt. Daartoe is kennisuitwisseling met andere beleidsdomeinen nodig. Het kan zijn dat psychosociale en sociale problemen gerelateerd zijn aan de specifieke situatie en omstandigheden waarin Poolse arbeidsmigranten mogelijk leven.

ZES

Slotbeschouwing

SZEŚĆ

Uwagi końcowe

6. Slotbeschouwing

In deze slotbeschouwing gaan we in op de mogelijke implicaties van de resultaten van dit explorative onderzoek naar Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat voor de (nabije) toekomst. Ten eerste reflecteren we op eerdere ervaringen met arbeidsmigratie in Nederland. Ten tweede plaatsen we het hedendaagse vraagstuk in een bredere context. We sluiten dit rapport af met een opsomming van de belangrijkste ontwikkelingen/knelpunten en de door ons geformuleerde aanknopingspunten voor beleid.

Ten eerste, de ontwikkelingen zoals besproken in de voorafgaande onderdelen van het rapport doen denken aan de jaren 60 en begin jaren 70 van de vorige eeuw waarin arbeiders uit landen als Spanje, Italië, Griekenland, Turkije en Marokko geworven werden om in Nederland te werken. Destijds werd pas laat ingespeeld op het feit dat een aanzienlijk deel van deze arbeidsmigranten bleef en zich met hun gezinnen in Nederland zou vestigen.[30] De overheid startte pas begin jaren 80 met het formuleren van integratiebeleid. Het is echter ook belangrijk te beseffen dat de omstandigheden waarin Polen nu als arbeidsmigrant naar Nederland komen verschillen (denk aan het welvaartsniveau, de politieke en economische geschiedenis en huidige situatie in het herkomstland, maar ook het opleidingsniveau van arbeidsmigranten). Ook is bijvoorbeeld de geografische afstand tussen de landen kleiner (zo is de afstand tussen Waalwijk en de grote stad Wrocław in het zuidwesten van Polen minder dan 1.000 kilometer) en is het je verplaatsen binnen Europa steeds gemakkelijker geworden. Daarnaast mag ook impact van de technologische ontwikkelingen niet worden onderschat; door het internet en social media is het veel eenvoudiger om je te informeren en om contacten te onderhouden. Het is dan ook belangrijk enerzijds de lessen uit eerdere ervaringen als overheid in het vizier te houden, maar tegelijkertijd bewust te zijn van de specifieke omstandigheden en migratiepatronen van de huidige groep arbeidsmigranten.

Ten tweede, hoewel dit onderzoek zich richt op de ervaringen van en met Poolse arbeidsmigranten in de geografisch afgebakende regio Langstraat is bredere contextualisering nodig om het lokale vraagstuk te duiden. Dat geldt tenminste op drie vlakken:

1. In geografische zin en de daaraan gekoppelde verbinding en oriëntatiekwesties. Doordat het gaat om internationale arbeidsmigranten heeft het vraagstuk per definitie een transnationale component. Daarmee wordt bedoeld dat deze groep migranten een verbinding heeft met het thuisland Polen die van invloed is op de manier waarop Poolse arbeidsmigranten hun leven organiseren. Ook geldt de geografische verbreding binnen Nederland; arbeidsmigranten hebben ook ervaringen en contacten op het gebied van wonen en werken buiten de Langstraat. Beide geografische elementen hebben mogelijk invloed op hoe ze hun maatschappelijke participatie in Nederland vormgeven.
2. Het arbeidsmigrantenvraagstuk is in essentie een integraal beleidsvraagstuk. Het vraagstuk heeft te maken met de beleidsdomeinen economie, wonen en welzijn.
3. Ook als vraagstuk voor bestuurders zijn verschillende bestuurslagen betrokken. Naast het feit dat gemeenten een belangrijke taak hebben is ook de beleidsvorming op nationaal niveau en in sommige gevallen provinciale besluitvorming van belang.

De implicatie van bovenstaande is dat een multidimensioneel perspectief nodig is om het vraagstuk van arbeidsmigranten te bespreken. In praktische zin is samenwerking tussen betrokken partijen nodig; gemeenten, bedrijven, uitzendbureaus, huisvesters, sleutelfiguren, arbeidsmigranten maar ook professionals in het sociale domein en politie zouden kennis en perspectieven (belangen) moeten uitwisselen.

30 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2001)

In het laatste deel van dit rapport bespreken we nog eens kort de belangrijkste ontwikkelingen en knelpunten die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Vervolgens benoemen we aanknopingspunten voor beleid in de vorm van aanbevelingen, zowel op het niveau van de organisatie van het vraagstuk als beleidsvraagstuk alsmede de thema's die in dit onderzoek centraal staan.

Belangrijkste ontwikkelingen en knelpunten:

- Economische groei in de regio/sector en krapte op de arbeidsmarkt leidt tot druk op de organisatie en matching van vraag en aanbod. De Nederlandse arbeidsmarkt blijft aantrekkelijk voor Poolse arbeidsmigranten (met name beschikbaarheid aan werk en salariëring). Uitzendbureaus zijn centrale spelers in de matching; voor hen wordt het echter steeds moeilijker voldoende mensen te vinden. Bedrijven in de logistiek/distributie zeggen tegen krappe marges te werken; dat leidt tot druk op het optimaal inzetten van personeel tegen lage prijzen. Deze context stimuleert gelijke behandeling van arbeidsmigranten niet.
- Poolse arbeidsmigranten die werken als uitzendkracht/flexkracht zijn op veel terreinen afhankelijk van de uitzendbureaus; wonen en werken is vaak aan elkaar gekoppeld, voor nieuwkomers is het uitzendbureau het eerste contact met Nederland en vormen daarmee de vraagbaak. Daarnaast organiseren zij veelal vervoer, verzekeringen en contacten met de huisarts/medici. Dat leidt tot een disbalans tussen werkgever en werknemer. Deze disbalans in machtsverhoudingen zorgt voor ongelijke situaties die vaak in het nadeel zijn van arbeidsmigranten.
- De constructie van het werken met een flexibele schil van arbeidskrachten door de inzet van uitzendkrachten heeft impact op de commitment van bedrijven naar de tijdelijke en flexibele werknemers toe. De constructie via flexkrachten zorgt voor onduidelijkheid in verantwoordelijkheid voor personeel. Bedrijven en uitzendbureaus zoeken in deze context de randen van de wet op (type contracten, arbeidstijden, overuren).
- Vraag naar arbeidsmigranten zorgt voor druk op de huisvesting van deze groep. Dit vertaalt zich naar gebrek aan (goede) huisvesting met name voor tijdelijke krachten, maar ook een groei van lucratieve oplossingen die niet altijd wenselijk zijn (huisjesmelkers, geen/beperkte toegang tot huursector van de woningmarkt, clusteren van grote groepen arbeidsmigranten, spreiden in woonwijken).
- Verblijfsduur en intentie tot permanent verblijf in Nederland blijft een moeilijk in te schatten aspect. Het omgaan met de groeiende mobiliteit van mensen en meervoudige en transnationale bindingen van mensen is noodzakelijk.
- Taalbarrière (onvoldoende of geen beheersing van de Nederlandse taal) zorgt voor belemmeringen op tal van aspecten; het zelfstandig organiseren van het leven in Nederland op het gebied van arbeid en huisvesting, het op de hoogte zijn van rechten, plichten en voorzieningen, het aangaan van duurzame relaties met Nederlandssprekende inwoners. Taalkennis kan daarmee participatie en integratie faciliteren en bevorderen.

Aanbevelingen ten aanzien van organisatie beleidsagenda

- Integraal: Het PON stelt dat het vraagstuk arbeidsmigranten integraal zou moeten worden opgepakt. Dat wil zeggen dat naast economie/arbeidsmarkt en wonen ook het sociale domein betrokken moet worden bij beleidsvorming. De uitwisseling van kennis en inzichten vanuit de betreffende portefeuilles zorgt ervoor dat de verschillende aspecten van het vraagstuk arbeidsmigranten en perspectieven/belangen van betrokken actoren worden meegenomen. Idealiter zorgt deze integrale benadering voor beleid dat een optimale inpassing van arbeidsmigranten in de regio. Van belang is dan ook om al bij het begin van de keten (de kort verblijvers) een goede aanpak hebben en niet alle ogen te richten op de blijvers.
- Regionaal: Bij voorkeur gebeurt dit in regionaal verband; naast het feit dat arbeidsmigranten ook binnen Nederland mobiel zijn en ingezet worden op verschillende plaatsen, is het ook een gedeelde verantwoordelijkheid van een regio. Aangezien de regio Langstraat een groot gebied qua oppervlakte en aantal inwoners betreft en grote en kleine woonkernen kent met een verschil in aanbod van voorzieningen, is beweging en uitwisseling tussen de gemeenten/kernen in de Langstraat voorstelbaar. Naast dit burgerperspectief is ook beleidsafstemming tussen de gemeenten belangrijk. Een gezamenlijke aanpak is helder voor betrokkenen en zorgt voor coherentie.
- Samen met betrokken actoren: Daarnaast is het van groot belang dit vraagstuk niet alleen bestuurlijk op te pakken, maar met betrokken partijen, zoals bedrijven, uitzendbureaus, sleutelfiguren, bewoners en niet in de laatste plaats met arbeidsmigranten zelf. Tot nu toe is er teveel over deze groep gesproken en te weinig met hen. Ons onderzoek leert dat Poolse arbeidsmigranten graag gehoord worden. Het laagste niveau van samenwerken is in gesprek gaan. Idealiter bestaat samenwerken uit zowel het inventariseren als vertalen van perspectieven en belangen in een gedragen en holistisch beleid dat ook in de uitvoering samen wordt opgepakt.

Aanbevelingen ten aanzien van werken, wonen en participatie/integratie

- Doorpakken op handhaving op het gebied van arbeid en wonen: Hoewel de laatste jaren wettelijke kaders zijn aangescherpt is het zaak de verbetering van ongelijke en onrechtvaardige behandeling in kaart te brengen. Daarnaast zouden werkgevers (bedrijven en uitzendbureaus) gestimuleerd moeten worden om de randen van de wet te vermijden.
- Om integraal en regionaal beleid ten aanzien van arbeidsmigranten te kunnen ontwikkelen is betere afstemming tussen ambities ten aanzien van economische groei in de regio en implicaties hiervan voor de leefomgeving nodig.
- Voorlichting en informatievoorziening faciliteren zijn bij uitstek maatregelen die een positief effect kunnen hebben op het vormgeven van het leven in Nederland. Het faciliteren van voorlichting (rechten, plichten en voorzieningen) en wegwijs maken draagt bij aan zelfredzaamheid en bereidt mensen voor op het leven in de participatiesamenleving.
- Om afhankelijkheid van werkgevers (uitzendbureaus en bedrijven) te beperken wordt aanbevolen werkgeverschap en huisvesting waar mogelijk los te koppelen.
- Om oplossingen ten aanzien van de huisvesting van tijdelijke arbeidsmigranten (kort verblijf of seizoensmigranten) te formuleren is in eerste instantie een inventarisatie van de woonvoorkeuren van tijdelijke arbeidsmigranten nodig.
- Voor arbeidsmigranten met een langere verblijfsintentie zou de toegang tot de lokale woningmarkt (huursector) versoepeld moeten worden.
- Om participatie en integratie in de samenleving te faciliteren en waar nodig stimuleren is het van belang te investeren in taalbeheersing en ontmoeting. Daarbij zouden niet alleen de mensen met intentie om te blijven moeten worden benaderd, maar ook de mensen met (voorlopig) tijdelijke verblijfsintenties.

Literatuurlijst

Bibliografia

Bijlage 1: Onderzoeks-verantwoording

Odpowiedzialność badawcza

Literatuurlijst

Baars, Willeke van. (2017). Flexmigranten in Nederland. Breda: Conclusr Research.

Burgers, Jack et al. (2010). Arbeidsmigranten uit Polen, Bulgarije en Roemenië in West-Brabant Arbeidsmarktpositie , leefsituatie en toekomstperspectief. Rotterdam: EUR/NICIS.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2017). 'Meer personen uit Oost-Europa aan het werk in Nederland', 3 februari, https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/05/meer-personen-uit-oost-europa-aan-het-werk-in-nederland

Expertisecentrum Flexwonen (2017). Onderzoek: tekort aan huisvesting zet economische groei onder druk, 11 juli, http://flexwonen.nl/tekort-aan-huisvesting-zet-economische-groei-onder-druk/

Gijsberts, Mérove en Marcel Lubbers (2015). Langer in Nederland. Ontwikkelingen in de leefsituatie van migranten uit Polen en Bulgarije in de eerste jaren na migratie. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Gruijter, Marjan de en Inge Razenberg (2015). Enquête gemeenten en nieuwe EU-migranten. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving /Verwey-Jonker Instituut.

Lijzinga, Jeroen en Roy Nieuwenhuis (2017). Huisvesting van arbeidsmigranten in de regio Hart van Brabant. Arnhem: Companen.

Meulen, Gerwen van der, Wijnen, Mathieu, Knibber, Raisa en Marc Holleman (2015). Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland. Regiorapport Zuid-Nederland. Amsterdam: Decisio.

Sociale Verzekeringsbank (2016). 'Nieuwe kinderbijslagregeling Polen per 1 april 2016', 3 april, https://www.svb.nl/int/nl/kinderbijslag/actueel/nieuwsoverzicht/160314_nieuwe_gezinsbijslag_polen_1_april_2016.jsp

Sleutjes, Bart, Korte, Marthe en Jeroen Ooijevaar (2016). 'Regionale vestiging en herkomst van recente Polen in Nederland', in: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Jaarrapport Integratie 2016, p.109-132, Den Haag: CBS.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2001). Nederland als immigratiesamenleving. Den Haag: Sdu Uitgevers.

Wolf, Susanne (2015). Poolse arbeidsmigranten in Nederland en hun behoefte aan informatie en hulp. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving/Verwey Jonker Instituut.

Beleidsdocumenten:

Companen (2015). Concept-Regionaal Woonkader.

Gemeente Waalwijk (2017). Beleidsregels huisvesting arbeidsmigranten, vergunninghoudende vluchtelingen en overige personen die geen huishouden vormen.

Sociaal Economisch Team (2015). Economisch Programma De Langstraat. 2016 en verder.

Bijlage 1: Onderzoeksverantwoording

46 interviews en 3 focusgroepen met Poolse arbeidsmigranten

Voor dit onderzoek zijn 46 Poolse arbeidsmigranten geïnterviewd over de thema's werken, wonen en wensen rondom het vormgeven van het leven in Nederland. Alle respondenten zijn in Polen geboren en als volwassene naar Nederland gekomen. Er zijn 24 vrouwen en 22 mannen bevraagd. Voor de interviews is een gestandaardiseerde vragenlijst van 37 vragen gebruikt, die deels gebaseerd is op een vragenlijst die gehanteerd werd door Burgers et al. (2010) in een onderzoek naar arbeidsmigranten in West-Brabant.[31] De interviews zijn afgenomen door een tweetalige onderzoekster die zowel het Nederlands als het Pools vloeiend spreekt. Alle interviews zijn in het Pools afgenomen. Gemiddeld duurde een interview drie kwartier, maar de duur van de interviews varieert van 25 minuten tot twee uur. Veruit de meeste interviews vonden plaats bij mensen thuis. Soms op openbare plaatsen zoals een restaurant of bij het bedrijf of uitzendbureau. Acht mensen werden telefonisch geïnterviewd, omdat het moeilijk was om een afspraak in te plannen.

Ook hielden we drie verdiepende focusgroepen met in totaal dertien Poolse arbeidsmigranten. Deze groepsgesprekken duurden anderhalf tot twee uur en zijn op twee locaties afgenomen in Waalwijk, twee in een bedrijfsruimte van een sleutelfiguur en een in een buurthuis. Twee focusgroepen (een met drie en een met vier deelnemers) werden in het Nederlands gehouden omdat het onderdeel werd gemaakt van een taalcursus. De andere focusgroep (zes deelnemers) werd in het Pools gehouden. Vier van de dertien deelnemers zijn ook geïnterviewd. In totaal spraken we voor dit onderzoek met 55 Poolse arbeidsmigranten.

De werving van respondenten verliep grotendeels via gerichte zoektocht op locaties waar Poolse arbeidsmigranten komen en de sneeuwbalmethode, waarbij we respondenten vroegen om nieuwe contacten. De eerste ingang bij de Poolse arbeidsmigranten is tot stand gekomen door Poolse supermarkten in de regio te bezoeken, via bedrijven, uitzendbureaus en sleutelfiguren en in een later stadium ook via andere Poolse respondenten.

Negen interviews met Poolse sleutelfiguren

Daarnaast hebben we negen sleutelfiguren met een Poolse achtergrond gesproken, meestal mensen die de leefsituatie van Poolse arbeidsmigranten van dichtbij kennen en zich betrokken voelen bij de Poolse gemeenschap. Het gaat veelal om informanten die al lange tijd in Nederland wonen. Deze mensen woonden en werkten vaak in Tilburg. In een aantal gevallen zijn sleutelfiguren werkzaam voor of met uitzendkrachten. Vier sleutelfiguren zijn vertegenwoordigers van Poolse organisaties; een culturele vereniging, de Poolse school, de Poolse parochie en een tijdschrift voor Polen in Nederland. De sleutelfiguren kenden veel Poolse mensen in Nederland en vervulden vaak een brugfunctie.

31 Burgers et al. (2010)

Acht interviews met ondernemers

Vervolgens hebben we het perspectief van vier bedrijven, drie uitzendbureaus en één beheerder van woonlocaties opgehaald. Hier spraken tien mensen, veelal directeuren en/of HR-managers. De bedrijven, twee bedrijven in de logistiek, een bedrijf in de industrie en een tuinder, maken alle vier gebruik van uitzendbureaus. De drie uitzendbureaus in dit onderzoek richten zich onder meer op de sectoren logistiek, industrie, productie, retail en tuinbouw. Alledrie geven aan aangesloten te zijn bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen. De werving van deze informanten is grotendeels verlopen via bestaande contacten van de verschillende gemeenten. Geen van deze mensen had voor zover bij ons bekend zelf een Poolse achtergrond.

De interviews met sleutelfiguren en medewerkers van bovengenoemde organisaties vonden bijna altijd plaats op de werkplek. Gemiddeld duurde de interviews anderhalf uur. Eén gesprek heeft telefonisch plaatsgevonden en duurde een half uur. Ook van deze gesprekken zijn verslagen gemaakt.

Dataverzameling en verwerking gegevens

Het veldwerk voor dit onderzoek heeft plaatsgevonden in april en mei 2017. Van alle interviewmomenten zijn verslagen gemaakt. Alle respondenten worden anoniem opgevoerd.

Kwalitatieve verkenning

Dit kwalitatieve onderzoek heeft een verkennend karakter en is daarmee niet representatief voor arbeidsmigranten in de regio. Door gebruik te maken van verschillende ingangen en vindplaatsen in de werving van respondenten hebben we getracht een zo divers mogelijk palet aan ervaringen en omstandigheden waarin mensen zich bevinden in beeld te brengen. Tegelijkertijd is door het betrekken van de perspectieven van ondernemers en Poolse sleutelfiguren getracht om een holistisch beeld geven en de persoonlijke verhalen te vergelijken met de andere verhalen.

Literatuuronderzoek

Voor cijfermatige inzichten over de lokale arbeidsmarkt en huisvesting hebben we gebruikt gemaakt van door de opdrachtgevende gemeenten verstrekte beleidsdocumenten en gegevens van de betrokken gemeenten en/of de regio Langstraat en onderzoeksrapporten die betrekking hebben op de regio Langstraat. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van inzichten uit recente wetenschappelijke literatuur en onderzoeksrapporten.

Poolse arbeidsmigranten in de Langstraat

Een verkenning van wonen, werken en wensen

Colofon

PON Publicatienummer 17-19
Juli 2017
Auteurs: Dr. Marleen van der Haar
Bianca Szytniewski, MA
Dr. Patrick Vermeulen
Opmaak: Het PON

© 2017 het PON, kennis in uitvoering.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het PON. Gehele of gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld. Vermenigvuldiging en publicatie in een andere vorm dan dit rapport is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van het PON. Hoewel deze publicatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kan het PON geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten.

Meer informatie: www.hetpon.nl

pon kennis in uitvoering