

# **Een langetermijnperspectief voor EU-arbeidsmigranten in de gemeente Hollands Kroon**

Kerninzichten en kansen  
voor beleid en uitvoering

Jolien de Vries  
Anna Bilenka  
Yaman Attar  
Tanja Kozak  
Ani Popova  
Sandrine Lafay  
Hans Hemels

# Om te beginnen...

In opdracht van de gemeente Hollands Kroon voerde OpenEmbassy van oktober 2023 tot en met februari 2024 een kwalitatief onderzoek uit met mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Hollands Kroon komen.

De vraag die centraal staat is: 'Hoe kunnen mensen die als EU-arbeidsmigrant naar de gemeente komen volwaardig deel uitmaken van de lokale samenleving? En wat zijn hun eigen behoeftes hierin?' Deze vraag sluit aan bij de ambitie van het bestuur van de gemeente om beter te weten te komen wat mensen nodig hebben om zich langer in de gemeente te vestigen. Zodat de gemeente, samen met verschillende (lokale) partners, hier concrete acties op kan ondernemen. Met als doel dat, wanneer mensen voor een langere tijd in de gemeente willen blijven, zij dit makkelijker kunnen doen en ook volwaardig deel uit kunnen maken van de lokale samenleving.

In deze rapportage presenteren wij de 8 belangrijkste thema's die uit de data naar voren zijn gekomen. Aan de thema's koppelen we kansen waar de gemeente, of lokale partners van de gemeente, concreet mee aan de slag zouden kunnen gaan. Hier maken we gezamenlijk een eerste slag tijdens de ontwerpssessie die gepland staat op 18 april.

## Opbouw rapportage

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

1. Eerst bespreken we kort de **onderzoeksopzet en de ingezette onderzoeksmethodieken**.
2. Vervolgens geven we een schets van de **lokale context** waarin EU-arbeidsmigranten in Hollands Kroon zich bevinden.
3. Daarna gaan we in op **twee onderscheidende factoren die invloed hebben op de behoeften van mensen die als EU-arbeidsmigrant in Hollands Kroon zijn**:
  - o de doelen die mensen aan hun verblijf verbinden
  - o het beoogde verblijfsperspectief
4. **8 kernthema's**
  - o Behoeftes aan stabiliteit uit zich op verschillende manieren en is afhankelijk van het verblijfsperspectief<sup>1</sup>
  - o Mensen ervaren beperkte toegang tot het reguliere zorgsysteem

---

<sup>1</sup> In dit kernthema zoomen we in op de specifieke behoeftes die beide perspectieven met zich meebrengen, in kernthema 2 t/m 7 op behoeftes die breder gedeeld zijn, doel- en perspectiefoverstijgend.

- Toegang tot informatie en diensten van de gemeente en organisaties
- Mensen zijn vaak niet op de hoogte van hun rechten als werknemers in Nederland
- Mensen hebben behoefte aan meer lokale sociale contacten
- Informele netwerken spelen een grote rol in de toegang tot informatie en toegang tot andere levensgebieden, zoals huisvesting en (nieuw) werk
- De behoeften in taalonderwijs (Nederlands of Engels) lopen uiteen en zijn afhankelijk van het persoonlijke doel dat iemand met taal wil bereiken
- Beperkte informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en de link tussen huisvesting en werk leidt tot weinig incentive om naar nieuw werk te zoeken

Als naslagwerk bij dit document, leveren we een uitgebreide inzichten/kansen sheet op. Hierin zijn alle belangrijkste lessen uit de data gebundeld, aan de hand van de 14 indicatoren van integratie. Dit naslagwerk kan gebruikt worden om voor een bepaalde indicator (gezondheidszorg, sociale contacten, werk etc.) extra de diepte in te gaan en concrete praktijkvoorbeelden op te zoeken.

# 1. Onderzoeksopzet

Voor het onderzoek in Hollands Kroon hebben wij drie methodieken ingezet: actieonderzoek, participerende observatie en een expertpool.

## 1. Actieonderzoek

-> Het direct ondersteunen van 8 arbeidsmigranten bij vragen en behoeften die zij hebben en hier tegelijkertijd kennis uit halen over wat werkt, wat niet werkt en wat nodig is. Voor een overzicht van de (geanonimiseerde) kenmerken van de mensen die in het onderzoek ondersteund zijn, zie *bijlage 1*. De actieonderzoek-aanpak bestaat uit de volgende stappen:

1. Op een gelijkwaardige manier gaan wij het gesprek aan met de persoon die we ondersteunen, dit kan altijd in de taal waarin iemand zich het meest comfortabel voelt.
2. We stellen samen met deze persoon een perspectiefplan op waarin in kaart wordt gebracht waar iemand heen zou willen en welke obstakels er in de weg staan.
3. Daarna realiseren we samen met de persoon zelf doorbraken om de obstakels op te lossen en stappen richting het perspectief te zetten.
4. Tegelijkertijd leren we hiervan. Wat zijn de belangrijkste obstakels? Welke creatieve oplossingen vormen zich in de praktijk? En eventueel: wat is er op beleids- of uitvoeringsniveau nodig om de situatie voor alle nieuwkomers te verbeteren?
5. Data wordt verzameld en geanalyseerd door de lens van het [“14 indicatoren model voor integratie” van Alison Strang](#) dat wij hebben toegepast op de Nederlandse context. Dit model laat zien wat er volgens nieuwkomers zelf nodig is om je thuis te voelen en een leven op te bouwen in een nieuw land.<sup>2</sup>

## 2. Participerende observatie

-> Veldonderzoek in de gemeente: op de werkvloer en in de huisvesting (logies). Door middel van observatie, deelname aan activiteiten en gesprekken met mensen in een informele sfeer. Er hebben 9 veldbezoeken plaatsgevonden waarin we 3 huisvestingscomplexen, 2 werkplekken, 3 Poolse supermarkten en een taalaanbieder hebben bezocht. Gedurende de veldbezoeken hebben we uitgebreid gesproken met 21 professionals en 11 mensen die als EU-arbeidsmigrant in Hollands Kroon zijn. De (geanonimiseerde) lijst met mensen die we hebben gesproken is toegevoegd aan *bijlage 1*. Deze gesprekken begonnen soms al vóór het veldbezoek en werden in veel gevallen voortgezet na het veldbezoek. Onderzoekers hebben

---

<sup>2</sup> Meer over [onze aanpak van actieonderzoek](#)

aantekeningen van deze informele gesprekken gelabeld aan de hand van de 14-indicatoren om ze mee te nemen in de analyse.

### 3. Expertpool

-> Twee bijeenkomsten van een groep van ongeveer 15 mensen die zelf als EU-arbeidsmigrant naar de gemeente Hollands Kroon zijn gekomen. Een overzicht van de geanonimiseerde kenmerken van de deelnemers is opgenomen in *bijlage 1*. Zij deelden als ervaringsexpert hun eigen ervaringen en die uit hun netwerk en dachten mee over oplossingsrichtingen voor de meest voorkomende obstakels.

De expertpool methodiek<sup>3</sup> is ontwikkeld op basis van jarenlange ervaring met participatie organiseren met diverse groepen nieuwkomers. Inmiddels zijn er 250 nieuwkomers opgeleid en ingezet als expert in expertpools voor gemeenten, de VNG, maatschappelijke organisaties en het Ministerie van SZW. De methode bestaat uit de volgende elementen:

1. **Werving en community building** (minimale pool-grootte is ca. 15 deelnemers).
2. **Training en voorbereiding van de experts.** We trainen de experts om ze voor te bereiden op wat het betekent om deel te nemen aan een expertpool. Dit gaat over het goed managen van verwachtingen, over het voorbereiden inhoudelijk van het thema, en over de context waarin het gesprek plaatsvindt.
3. **Bijeenkomsten.** Twee bijeenkomsten waarin experts hun eigen ervaringen en de ervaringen die zij door middel van interviews opgehaald hebben uit hun eigen netwerken.
4. **Opleveren van input voor het onderzoek en het geven van constructieve feedback op het onderzoek.** Bij de bijeenkomsten is een actieonderzoeker aanwezig, die de input van de experts noteert en vervolgens verwerkt in een format waarin we de inzichten of lessen op een rij zetten. Het format maakt het mogelijk om zowel lessen te verzamelen als om deze om te zetten in kansen en vervolgstappen.

### Analyse

De data die verzameld zijn met bovenstaande aanpak, zijn als volgt geanalyseerd:

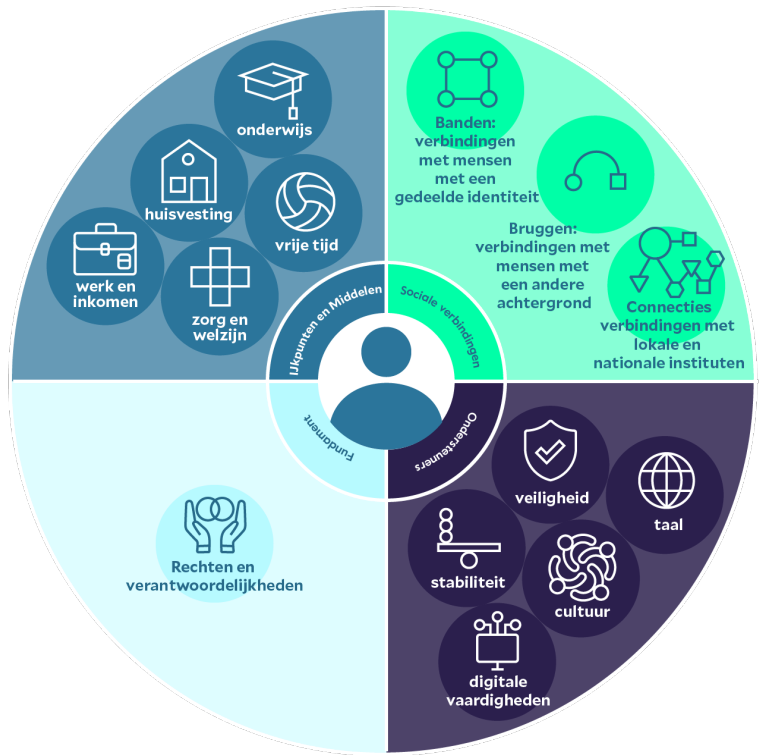
- De actieonderzoekers hebben 356 inzichten verzameld en ingevoerd in een datasheet.
- De inzichten zijn gelabeld op basis van het “14 indicatoren model voor integratie.” Dit model laat zien wat er volgens nieuwkomers zelf nodig is om je thuis te voelen en een leven op te bouwen in een nieuw land. Het labelen op deze manier geeft ons de kans om data te ordenen en de samenhang tussen verschillende indicatoren te analyseren.
- Na het invoeren en labelen van de data, hebben we per indicator de belangrijkste inzichten gebundeld. Het resultaat van deze analyse stap is opgeleverd in het *naslagwerk: inzichten per indicator*. Dit biedt een diepteanalyse per indicator: wat

---

<sup>3</sup> [Meer informatie over onze expertpoolmethodiek](#)

hebben we geleerd over bijvoorbeeld huisvesting, gezondheidszorg en sociale contacten?

- Op basis van de belangrijkste inzichten per indicator hebben we een tweede analyseslag gemaakt door overkoepelend de kernthema's te identificeren: als we naar alle inzichten kijken, welke thema's komen dan terug en wat valt op? Het resultaat van deze analyseslag vormt de basis voor hoofdstuk 4 van deze rapportage, waarin we 8 kernthema's presenteren.



## Opbrengsten en beperkingen van de onderzoeks aanpak

De methodieken die binnen dit onderzoek zijn ingezet zijn kwalitatief en hebben een *beperkte generaliseerbaarheid*. Dat wil zeggen dat hetgeen dat wij geleerd hebben op basis van de mensen die we binnen dit onderzoek hebben gesproken, niet vanzelfsprekend geldt voor alle arbeidsmigranten in Hollands Kroon of alle arbeidsmigranten in Nederland. *De opbrengsten uit dit onderzoek zijn geworteld in de specifieke lokale context van Hollands Kroon en de specifieke leefsituaties van het beperkte aantal mensen dat deel uitmaakte van het onderzoek en dienen dus ook op deze manier geïnterpreteerd te worden.*

Zo is het bijvoorbeeld van belang op te merken dat alle mensen die wij gesproken hebben, met uitzondering van een meneer die dakloos was geworden, onder redelijk goede omstandigheden woonden en werkten via bonafide uitzenders. Het is aannemelijk dat mensen die als arbeidsmigrant via een malafide uitzendbureau werken (of “zwart” werken), andere ervaringen en behoeften hebben. Wij zijn ons bewust, vanuit ander onderzoek, van de wisselende en soms slechte omstandigheden waar mensen die arbeidsmigrant zijn mee te maken hebben.<sup>4</sup> In dit onderzoek is dat niet naar voren gekomen.

De waarde van een kwalitatieve aanpak zoals ingezet in dit onderzoek, is dat het een *deep dive* biedt in de ervaringen, gevoelens en behoeften van de mensen die zijn gesproken. De inzichten die uit dit onderzoek naar voren komen, zijn dan ook een goede eerste stap in het identificeren van de aandachtspunten vanuit de ervaring en het perspectief van mensen zelf. Het past hierbij goed bij de verkennende vraag van de gemeente Hollands Kroon over wat er

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld het adviesrapport 'Geen derderangsburgers. [De risico's voor gedetacheerde arbeidsmigranten en de Nederlandse samenleving](#)' van de Adviesraad Migratie.

nodig is om volwaardig deel te worden van de samenleving en wat mensen hun eigen behoeften hierin zijn.

Bovendien is het een onderzoeksaanpak die het mogelijk maakt om kennis op te halen vanuit een groep die bekendstaat als een groep vrij moeilijk te bereiken is. Door de kwalitatieve aanpak hebben we tijd en ruimte gehad om een vertrouwensband op te bouwen met de mensen die we spraken, waardoor zij ons een completer inkijkje hebben kunnen geven in hun wensen, ambities en behoeften dan het geval zou zijn bij het uitzetten van een grootschalig enquêteonderzoek.

## 2. Schets huidige context

Binnen de gemeente Hollands Kroon is de vraag naar arbeid groot, onder andere vanwege de grote agrarische sector. Deze arbeid wordt vaak gedaan door mensen die uit andere EU-landen komen, onder andere uit Polen, Roemenië, Hongarije, Letland en Bulgarije.

Voor hen is werken in Nederland aantrekkelijk, omdat de salarissen hier hoger liggen dan in het land van herkomst. Het werk wordt vaak aangeboden met tussenkomst van een uitzendbureau. Om het extra aantrekkelijk te maken, regelt de uitzender vaak ook:

- Huisvesting (soms ook inclusief georganiseerde activiteiten en/of een winkel op de locatie)
- Vervoer naar werk
- Een BSN-nummer (door een inschrijving in het Register Niet-Ingezetenen en later vaak ook inschrijving bij de gemeente)
- Toegang tot zorg (een zorgverzekering en soms ook directe toegang tot de huisarts, inclusief de mogelijkheid om samen met een vertaler te gaan)
- Soms ook een Nederlandse simkaart of bankrekening

### Compleet uitzendpakket

Kortom, er wordt een 'compleet pakket' aangeboden, zodat het besluit om een tijd in Nederland te werken makkelijker wordt. Tegelijkertijd zorgt deze constructie voor een sterke afhankelijkheidspositie van het werk en de uitzender. Het is een 'alternatief systeem' dat is opgezet door de uitzender. Hierdoor hoeven mensen geen gebruik te maken van het 'reguliere systeem' van organisaties en diensten in de gemeente. En blijft de verbinding met de lokale samenleving zwak.

### Relatie met bestaanszekerheid

We hebben gezien dat in deze huidige situatie de beëindiging van de werkrelatie direct consequenties heeft voor iemands bestaanszekerheid in Nederland. De toegang tot basisvoorzieningen komt samen met de werkrelatie te vervallen. De meest toegankelijke optie om dan toch in Nederland te kunnen blijven, is het zoeken naar een gelijksoortige uitzendconstructie. Zo blijven mensen, die soms al jaren in Nederland wonen, rouleren binnen een alternatief systeem dat is opgezet om tijdelijk verblijf te faciliteren.

## Centrale onderzoeksvraag

Bij de mensen die als arbeidsmigrant in Hollands Kroon zijn die we hebben gesproken in het kader van dit onderzoek, zien we dat de manier waarop uitzendwerk nu wordt georganiseerd geen natuurlijke “stepping stone” naar de lokale samenleving vormt. Dit constateert de gemeente Hollands Kroon ook, waaruit de vraag naar voren komt die centraal staat in dit onderzoek:

‘Hoe kunnen mensen die als EU-arbeidsmigrant naar de gemeente komen volwaardig deel uitmaken van de lokale samenleving? En wat zijn hun eigen behoeftes hierin?’

# 3. Behoeften groepen mensen

Voordat we ingaan op de kernthema's, lichten we twee factoren toe die nauw samenhangen met de behoeften van mensen en deze beïnvloeden.

Deze factoren hebben we tijdens het onderzoek geïdentificeerd en we hebben gezien dat deze helpen om verschillen in behoeften te duiden.

## Onderscheid in drie groepen

Gedurende het onderzoek hebben we gesproken met mensen die:

- 1) kort in Nederland verblijven ('short-stay' -> verblijf korter dan 4 maanden)
- 2) wat langer in Nederland verblijven ('mid-stay' -> verblijf tussen de 4 maanden en 2 jaar)
- 3) en lang in Nederland verblijven ('long-stay' -> mensen die langer dan 2 jaar in NL verblijven en zich permanent willen vestigen)

Dit onderscheid in drie groepen is gebruikelijk als het gaat over mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Nederland komen. Het komt bijvoorbeeld terug in beleidsstukken rondom huisvesting (twee voorbeelden: [landelijk beleid](#) en [gemeentelijk beleid](#)). De verblijfsduur die wordt geassocieerd met de drie categorieën verschilt echter per bron. De hierboven genoemde termijnen zijn gebaseerd op gesprekken met de gemeente Hollands Kroon.

## Twee factoren die behoeften beïnvloeden

Tijdens het onderzoek zagen we echter dat de duur van iemands verblijf in Nederland niet per se de meest relevante factor is als het gaat om de behoeften van mensen. Twee andere factoren hebben vooral veel invloed:

- 1) **De doelen van mensen -> Het verblijf in Nederland als middel om een bepaald doel te behalen.**
- 2) **Het verblijfsperspectief in Nederland -> Hoe lang zien mensen zichzelf in Nederland wonen en in hoeverre gaat dit gepaard met een 'gevoel van tijdelijkheid'.**

De indicator "tijd" speelt een rol in veranderende doelen en perspectieven. Hoe langer iemand in Nederland is, hoe duidelijker het wordt of bepaalde doelen of verblijfsperspectieven haalbaar zijn in Nederland.

Het is interessant om te onderzoeken of het verleggen van de focus op short-, mid- en long-stay naar doelen en perspectieven, ook verhelderend werkt bij andere onderzoeken met EU-arbeidsmigranten en in andere lokale contexten.

## Doelen

Het verblijf in Nederland wordt door de mensen die we spreken aangemerkt als een middel om een doel te bereiken. Een breed gedeeld doel dat wij bij vrijwel iedereen die betrokken was bij het onderzoek zien terugkomen, is het **ondersteunen van familie in het land van herkomst**. De doelen die mensen hiernaast noemen, onderscheiden we in twee soorten:

- **Het doel om een nieuw leven op te bouwen in Nederland** -> Mensen hebben de wens om ergens anders opnieuw te beginnen, als alleenstaande of samen met een partner. Dit heeft vaak te maken met een gebrek aan sociale binding in het land van herkomst en gaat soms ook gepaard met andere negatieve ervaringen (bijvoorbeeld een gewelddadige partner of detentie).
- **Een spaardoel** -> Sparen voor een concreet doel in het land van herkomst.
  - Een concreet materieel spaardoel, zoals bijvoorbeeld een huis. Zo zijn er veel mensen uit Roemenië die geen lening willen aangaan voor een huis in Roemenië en daarom met het gespaarde geld direct een huis in Roemenië willen kopen.
  - Het doel kan ook zijn om een bron van inkomsten in het land van herkomst op te bouwen. Denk bijvoorbeeld aan een extra huis dat kan worden verhuurd, of het opzetten van een eigen onderneming.

Het onderscheid tussen de twee doelen is in de praktijk niet zwart-wit, mensen kunnen meerdere doelen hebben, en de doelen van mensen veranderen met de tijd.

## Verblijfsperspectieven

Hoe lang en op wat voor manier mensen zichzelf binnen de gemeente Hollands Kroon zien verblijven, verschilt per persoon met wie we spreken. Ondanks de verschillen, kunnen we onder hen een drietal verblijfsperspectieven onderscheiden. Alle perspectieven staan in relatie tot de levenssituatie in het land van herkomst en de sociale contacten daar.

1. **Tijdelijk verblijfsperspectief in Nederland** -> Verblijf voor enkele maanden in Nederland. Het verblijf dient vooral een concreet (relatief klein) spaardoel. Met deze groep zijn we het minst in contact gekomen. Wel horen we over hen in gesprekken tijdens het actieonderzoek en de veldbezoeken. We horen dat vooral jonge mensen voor een korte tijd naar Nederland komen en dan bijvoorbeeld voor een vakantie of laptop sparen. Na een verblijf van enkele weken of maanden keren ze weer terug naar het land van herkomst.
2. **Langdurig tijdelijk verblijfsperspectief in Nederland** -> Verblijf voor een aantal jaren, dat gepaard gaat met een “gevoel van tijdelijkheid”. Bijvoorbeeld een meneer die zichzelf 10 jaar in Nederland ziet werken, zodat hij genoeg heeft gespaard voor een appartement in Polen. Een perspectief van 10 jaar in de kas werken voelt voor hem als

'tijdelijk', omdat hij gericht is op zijn langetermijnsparadoel. We hebben veel mensen ontmoet met een vergelijkbaar "langdurig tijdelijk verblijfsperspectief." Deze factor laat zien dat het belangrijk is om het gevoel van tijdelijkheid mee te nemen om behoeften van mensen goed te kunnen duiden. Dit gevoel van tijdelijkheid heeft namelijk, meer dan het aantal verblijfsjaren, grote effecten op mensen hun behoeften om wel of niet de verbinding met de lokale samenleving op te zoeken en hierin te investeren.

3. **Langdurig verblijfsperspectief in Nederland** -> De wens om langdurig in Nederland te blijven. Mensen plannen een aantal jaar vooruit en houden in gedachte dat het verblijf in Nederland mogelijk permanent kan zijn. Bij mensen met het voornaamste doel een nieuw leven in Nederland op te bouwen, is dit perspectief vaak voorkomend en overheersend. Terwijl bij mensen met een spaardoel dit perspectief vaak na een langere tijd ontwikkelt. Twee duidelijke incentives hiervoor zijn: de geboorte van een baby in Nederland en vooruitzicht op een vast contract bij de werkgever.

Net als bij de doelen, is het onderscheid tussen de verblijfsperspectieven in de praktijk niet zwart-wit. Ook veranderen perspectieven met de tijd. De mensen die we spreken benoemen dat het een doorlopend proces is van afweging tussen verschillende opties: de optie om in Nederland te blijven (kan zijn met een 'gevoel van tijdelijkheid'), de optie om terug te gaan naar het land van herkomst of de optie om door te migreren (naar een ander EU-land voor werk en op die manier het doel te verwezenlijken). Voor relatief veel mensen die we hebben gesproken, is Nederland niet het eerste land waar ze naartoe verhuizen voor werk en ook niet het laatste.



”

Verblijfsperspectief en de doelen van mensen bepalen hun behoeften.

## 4. De 8 kernthema's

Aan de hand van de opgehaalde data hebben we 8 overkoepelende kernthema's geïdentificeerd. Deze draaien om *volwaardig deel uitmaken van de lokale samenleving*.

Deze thema's geven antwoord op de vraag: 'Hoe kunnen mensen die als EU-arbeidsmigrant naar de gemeente komen volwaardig deel uitmaken van de lokale samenleving? En wat zijn hun eigen behoeftes hierin?'

### **Kernthema 1 gaat over de behoefte aan stabiliteit.**

Dit is een belangrijk overkoepelend inzicht dat sterk naar voren kwam uit alle drie de onderzoeksmethodieken. Bestaanszekerheid is cruciaal om te kunnen landen in de gemeente.

### **Kernthema 2 gaat over de toegang tot zorg.**

Dit kwam vooral sterk naar voren uit de expertpool als een voorwaarde om te voldoen aan een gevoel van bestaanszekerheid. Het was een veel genoemd thema op de vraag 'wat heb je nodig om je meer thuis te voelen in de gemeente?'

### **Kernthema 3 gaat over connecties met organisaties en instanties.**

Hoewel dit thema in eerste instantie weinig aandacht kreeg tijdens de expertpool, kwam er veel los tijdens een gesprek dat volgde op "tips & tricks over hoe met de gemeente te communiceren". Juist omdat mensen in hun dagelijkse leven weinig contact hebben met organisaties en gemeente, was dit niet het eerste waar mensen aan dachten. En dat weinige contact was eigenlijk het resultaat van obstakels die mensen ervaren in toegang tot lokale organisaties en de gemeente.

### **Kernthema 4 gaat over werknemersrechten.**

Dit is een sub-onderdeel van stabiliteit in de werkcontext. Opvallend bij dit thema is dat in het gehele onderzoek deze vraag niet als eerste naar voren kwam. Maar dat dit pas in verdiepende gesprekken een belangrijke factor blijkt te zijn om stabiliteit in de werkcontext te voelen en daardoor beter te kunnen landen in de lokale context.

### **Kernthema's 5 en 6 gaan beiden over lokale sociale contacten.**

Kernthema 5 gaat over lokale sociale contacten en kernthema 6 gaat over het informele netwerk als informatiebron. Het belang van sociale contacten werd tijdens de expertpool benoemd als een erg belangrijk aspect waardoor mensen zich thuis voelen in de gemeente.

## Kernthema 7 gaat over taal.

Uit het actieonderzoek en de expertpool kwam duidelijk naar voren: onderwerpen die gaan over zelfontwikkeling, krijgen meer aandacht als aan de voorwaarden van bestaanszekerheid zijn voldaan. En voor mensen die zichzelf langer in de gemeente zien wonen, is het leren van de taal een veel voorkomende wens.

## Kernthema 8 gaat over het wisselen van werk.

Hierin gaan we in op waarom de mensen die we hebben gesproken hier niet actief mee bezig zijn. En we kijken vooruit op wat er mogelijk nodig is zodat mensen potentieel in de toekomst ook kunnen doorstromen naar tekortberoepen. En op die manier op een andere manier verbonden met de gemeente raken.

# Kansen

Per thema presenteren we ook enkele kansen. De kansen zijn 1) suggesties uit de expertpool 2) suggesties van lokale partijen die we hebben gesproken 3) huidige praktijken binnen de gemeente die potentieel uitgebouwd kunnen worden 4) en voorbeelden van 'best practices' uit andere gemeenten. De kansen zijn op zichzelf nog geen actie-agenda, maar dienen vooral als startpunt om na te denken over passende acties per kernthema. De gemeente zal één thema kiezen om tijdens de ontwerpessie te verdiepen en om te zetten naar acties die passend zijn binnen de context van Hollands Kroon.

Sommige kansen zijn specifiek relevant voor mensen die als EU-arbeidsmigrant naar de gemeente zijn gekomen. Andere kansen zijn relevant voor alle nieuwkomers in de gemeente. En weer andere kansen zijn relevant voor alle inwoners van de gemeente.

De manier waarop de gemeente betrokken kan zijn, verschilt per kans. Sommige kansen verwijzen naar acties die direct door de gemeente kunnen worden opgepakt (verschillende afdelingen binnen de gemeente) of die een ontwerpvraag zouden kunnen vormen voor de ontwerpessie. Anderen verwijzen naar samenwerkingen met lokale of nationale organisaties of instanties. En weer anderen zijn meer aandachtspunten om te delen met samenwerkingspartners.



De 8 kernthema's draaien om volwaardig deel uitmaken van de lokale samenleving.

# Kernthema 1: Behoefte aan stabiliteit

Behoefte aan stabiliteit uit zich op verschillende manieren en is afhankelijk van het verblijfsperspectief<sup>5</sup>

→ Uit de data blijkt dat verschillen in het verblijfsperspectief zich uiten in uiteenlopende behoeften rondom het creëren van stabiliteit.

## Mensen met een “langdurig tijdelijk verblijfsperspectief”

Mensen met een ‘langdurig tijdelijk verblijfsperspectief’ streven een stabiele positie na die hen in staat stelt het lange termijn spaardoel te realiseren. Zij zoeken vooral **stabiliteit in het bestendigen van de huidige woon-en werksituatie**. Bijvoorbeeld door te streven naar een beter salaris binnen hun huidige baan en een vast contract. Met name het vast contract wordt gezien als baken van stabiliteit (en kan tevens een incentive vorm voor een perspectiefverandering: naar een langdurig verblijfsperspectief).

Een hoger salaris en een vast contract liggen in de handen van werkgevers/uitzenders. Echter, er zijn ook andere **factoren die op een (subtielere manier) bijdragen aan stabiliteit** en niet perse bij de werkgever/uitzender liggen. Een belangrijke factor voor een gevoel van stabiliteit is een lokaal informeel netwerk (zie kernthema 6). Maar ook andere factoren (zie de andere kernthema's ), zoals toegang tot het reguliere zorgsysteem, kunnen bijdragen aan de ervaren stabiliteit.

We hebben ook met mensen gesproken met een ‘langdurig tijdelijk verblijfsperspectief’ die **op zoek gingen naar een eigen woning**, maar al snel de zoektocht opgaven toen ze zich bewust werden hoeveel energie en tijd dit kost.

## Mensen met een langdurig verblijfsperspectief

Voor mensen met een ‘langdurig verblijfsperspectief’ en een gezin(swens) is **een eigen (huur)woning in de gemeente een voorwaarde voor een stabiel verblijf in Nederland**.

- Als de gezinsleden, bijvoorbeeld vrouw en kind(eren), nog in het land van herkomst wonen, is de levensstandaard van de gezinsleden in het land van herkomst een belangrijk **afwegingskader: hoe ziet de huidige levensstandaard van het gezin eruit en wat is een haalbare levensstandaard in Nederland?** Het is van belang dat de levensstandaard in Nederland er niet erg op achteruit gaat.

---

<sup>5</sup> In dit kernthema zoomen we in op de specifieke behoeftes die beide perspectieven met zich meebrengen, in kernthema's 2 t/m 7 op behoeftes die breder gedeeld zijn, doel- en perspectiefoverstijgend.

- Bij het maken van deze keuze is **informatie over huisvestingsmogelijkheden** van belang, omdat het zonder eigen woning niet mogelijk is om kinderen te laten overkomen. Kinderen zijn niet toegestaan in de huisvesting van de uitzender. Daarnaast hebben mensen in deze oriëntatiefase ook behoefte aan **informatie onderwijssysteem voor de kinderen** om zich hierop voor te bereiden.
- Ook is informatie over **subsidies en regelingen voor gezinnen** van belang. Zoals informatie over hoe hier aanspraak op gemaakt kan worden en hoe DIGID te gebruiken.
- **Informatie over salarisonderhandelingen** (inclusief expliciet aandacht besteden aan de 'impliciete spelregels' hierbij) kan helpen om een hoger salaris te krijgen. Zodat de kansen op een eigen woning worden vergroot.
- Specifiek voor mensen met jonge kinderen of de wens een gezin te beginnen zijn **mogelijkheden voor kinderopvang belangrijk**. Zodat beide partners kunnen werken en op deze manier genoeg verdienen voor het onderhoud van hun gezin en het betalen van de vaste lasten, zoals de huur. In lijn met de landelijke trend, zijn ook de wachtlijsten voor kinderdagverblijven in de gemeente Hollands Kroon lang. Alternatieve opties (zoals een oppas) zijn te duur. Het loont daarom niet om alternatieven te betalen. De kosten hiervoor zijn hoger dan het extra salaris dat kan worden verdiend wanneer de zorgverlenende partner gaat werken.
- Ook zien we dat mensen zich in deze fase oriënteren op **mogelijkheden om de Nederlandse taal te leren** op een manier die bij hun past (zie kernthema 7)

## Kansen

- ❖ Organiseer **informatiebijeenkomsten** voor mensen met vergelijkbare vragen 1) over onderwijsmogelijkheden voor kinderen die nog in het land van herkomst verblijven 2) of over de komst van een baby. Een bijeenkomst biedt de mogelijkheid om mensen in vergelijkbare situaties te ontmoeten en om onderling informatie uit te wisselen.
- ❖ **Zorg dat informatiebijeenkomsten vorm worden gegeven vanuit wat er al bekend is over hoe vragen 'worden geleefd'**. Dat wil zeggen: als je een informatiebijeenkomst organiseert voor mensen EU-arbeidsmigranten die een baby verwachten, besteed dan bijvoorbeeld ook aandacht aan het vinden van een eigen woning. Zoals uit dit onderzoek is gebleken, gaan deze vragen namelijk vaak samen (omdat kinderen niet in de huisvesting van de uitzender mogen verblijven). En informatie over alle gelinkte thema's is van belang voor mensen om geïnformeerde acties te kunnen ondernemen. Houdt tijdens de informatiebijeenkomst ook speling in het programma voor informatieverschaffing over gelinkte thema's die pas tijdens de bijeenkomst naar voren komen.

- ❖ **De landelijke organisaties Lowan en Nuffic geven informatie over het publieke en private onderwijssysteem** (voor nieuwkomers) in Nederland. Maak gebruik van deze informatiebronnen.
  - Werk samen met sleutelpersonen<sup>6</sup> om te identificeren waar een extra contextuele vertaalslag nodig is. Zo begint volgens een [VNG-handout](#) de leerplicht in Nederland eerder dan in het grote deel van de landen waar EU-arbeidsmigranten op zijn gegroeid.
  - Leg vervolgens uit wat de landelijke informatie betekent voor de lokale context in Hollands Kroon. Bijvoorbeeld: zijn er internationale scholen in de gemeente Hollands Kroon? Hoe kun je kennis maken met een school in de gemeente?
- ❖ **Breng het platform [Uprent](#) onder de aandacht van mensen die een huis zoeken.** Het platform is opgezet om het navigeren tussen het aanbod van huurwoningen in de private sector te vergemakkelijken. Zowel bij de oprichting als de doorontwikkeling van het platform is er aandacht voor de bruikbaarheid voor nieuwkomers in Nederland.
- ❖ **Breng relevante informatie en informatiebijeenkomsten onder de aandacht via organisaties die sowieso al in contact zijn met het gezin.** Een voorbeeld zou kunnen zijn om dit via het JGZ te doen. JGZ-medewerkers zien pasgeboren kinderen en ouders standaard een aantal keer per jaar. In hoeverre dit goed werkt, is iets wat in de praktijk zou kunnen worden onderzocht middels een pilot.
- ❖ Door vroegtijdig in te zetten op het **versterken van gemeenschappen** (zie kernthema's 5 & 6) ontstaan er meer connecties tussen mensen. Een sterk informeel netwerk biedt toegang tot belangrijke informatie (over bijvoorbeeld huisvesting) en het biedt kansen om gaten in een systeem informeel op te lossen. Het landelijke tekort aan plekken in de kinderopvang kan bijvoorbeeld worden opgelost door ouders die zich onderling organiseren en om de beurt op elkaars kinderen passen.
- ❖ Stimuleer de opkomst van **alternatieve vormen van kinderopvang** binnen de gemeente. Bijvoorbeeld de [ouderparticipatiecrèche](#). Dit is een vorm van opvang waar ouders ook actief aan bijdragen.

---

<sup>6</sup> In deze context verwijst het naar mensen die zelf geleefde ervaring als EU-arbeidsmigrant hebben en deze ervaring professioneel inzetten om een brug te slaan tussen organisaties en andere mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Nederland komen.

## Kernthema 2: Toegang tot zorg

Mensen missen de juiste informatie om toegang te krijgen tot het reguliere zorgsysteem. Zij blijven hierbij afhankelijk van de uitzender of reizen terug naar land van herkomst om een gezondheidsprofessional te zien.

Veel gezondheidsvraagstukken worden opgepakt met tussenkomst van de uitzender. Bijvoorbeeld het afsluiten van een zorgverzekering. Hierdoor zijn mensen niet op de hoogte van wat hun zorgverzekering dekt. Vaak loopt ook de directe toegang tot een gezondheidsprofessional via de uitzender. Bijvoorbeeld als de afspraak wordt ingepland via de uitzender en als iemand vanuit het werk meegaat voor vertaling. Hierdoor weten mensen niet zelf de weg te vinden naar de reguliere gezondheidszorg en vervult de uitzender in de praktijk de functie van “poortwachter” in de toegang tot zorg. Dat kan problematisch zijn als mensen geen goede relatie met de uitzender hebben en wanneer mensen gezondheidsvraagstukken hebben die gevoelig zijn (voorbeeld uit actieonderzoek: *bezoek aan een gynaecoloog*).

Mensen die we hebben gesproken, zowel in het actieonderzoek als in de expertpool, hadden het beeld dat zorg in Nederland duur is en dat je niet zomaar gebruik kunt maken van de reguliere gezondheidszorg. Bovendien vragen mensen zich af of ze wel geholpen kunnen worden bij een ‘reguliere’ dokter als ze zelf geen Engels of Nederlands spreken. De ideeën die mensen bij de gezondheidszorg hebben zijn vaak gebaseerd op verhalen die rondgaan in het informele netwerk.

### Deelnemer

‘Someone who broke their leg during work had to continue working, because the doctor at the workplace said so. When going to a Dutch doctor, they said they couldn’t do anything because the insurance only covers the doctor at the location’.

Door gebrek aan vertrouwen in de Nederlandse gezondheidszorg of het idee dat de zorgverzekering bepaalde zorg niet dekt, zoeken veel mensen gezondheidszorg in het land van herkomst.

## Kansen

- ❖ **Organiseer toegang tot het reguliere zorgsysteem.** Dit kan ook in fases gebeuren. De praktijken die nu worden ingezet door werkgevers, kunnen inspiratie vormen voor hoe toegang tot het reguliere systeem te organiseren.

- Bijvoorbeeld: Werkgevers organiseren vaak dat er iemand meegaat naar zorginstanties om te tolken. Wil je direct toegang tot het reguliere systeem regelen (zonder tussenkomst van de uitzender), dan dient de behoefte aan zorg in eigen taal op een andere manier ondervangen te worden. Zorg er bijvoorbeeld voor dat **huisartsen weten hoe ze een tolk kunnen inschakelen** en op wat voor momenten dat nodig is. De website '[Zo schakelt u een tolk in](#)' biedt handvatten en tips zowel voor beleidsmakers als uitvoerders in het zorgsysteem.
- ❖ In een veranderende samenstelling van burgers, is het van belang om diensten hierop aan te passen. Zo ook als meer mensen uit andere EU-landen inwoners van de gemeente worden. **Besteed aandacht aan cultuursensitiviteit binnen de reguliere gezondheidszorg.** In dit leerproces kan worden samengewerkt met cultuursensitieve organisaties zoals bijvoorbeeld [Polon](#). De organisatie ARQ heeft een [landelijke kaart](#) opgesteld met een uitgebreid overzicht van cultuursensitieve organisaties.
- ❖ **Informeer mensen in eigen taal** over: hoe werkt de zorgverzekering en hoe kan een afspraak met een gezondheidsprofessional worden gemaakt? Maak ook een contextuele vertaalslag. Zorgsystemen werken anders in ieder land, leg deze verschillen expliciet uit. Werk hierin samen met sleutelpersonen en maak gebruik van al bestaande informatie, bijvoorbeeld de infographics van [Pharos](#) (in verschillende talen) die gaan over toegang tot zorg in Nederland.

# Kernthema 3: Toegang tot informatie

Mensen die geen Nederlands of Engels spreken, ervaren een obstakel om betekenisvol in contact te komen met de gemeente en organisaties in de gemeente. Het DIGID-systeem wordt als complex ervaren. Hierdoor ervaren ze beperkte toegang tot informatie en diensten.

Mensen die wel al contact hebben gelegd met gemeentelijke instanties, lopen vaak aan tegen onbekendheid met de impliciete omgangsvormen die ten grondslag liggen aan succesvol contact. Tijdens de expertpool maakten we impliciete omgangsvormen in contact met de gemeente expliciet. De deelnemers gaven aan dat deze tips erg welkom en bruikbaar waren.

## Verwachtingen vaak niet helder

Ook zijn de mensen die we hebben gesproken vaak niet goed op de hoogte over wat ze kunnen verwachten van het contact met de gemeente. Zo wachtte een meneer al maanden op een schriftelijke bevestiging van dat hij als vader wordt genoemd op de geboorteakte van zijn kind. Meermaals contact met de gemeente leverde geen resultaten op. Uiteindelijk bleek de geboorteakte al aangepast te zijn, in de online omgeving. Dit had hij niet gezien, omdat hij niet bekend was met deze manier van het ontvangen van informatie.

Negatieve ervaringen als deze leiden onnodig tot een groeiend wantrouwen in de instituties en organisaties. Het resultaat is een terughoudende houding ten opzichte van contact met organisaties en instanties. Hierdoor blijft veel informatie over mogelijke diensten en hulpbronnen in de omgeving onbekend.

## Kansen

- ❖ **Vroegtijdige kennismaking met de gemeente en organisaties** verlaagt de drempel om contact op te nemen. Neem hier als gemeente een proactieve houding in, bijvoorbeeld door het organiseren van **welkomstbijeenkomsten**: Bijeenkomsten waarin mensen kennis maken met organisaties, instanties, elkaar en geïnformeerd worden over zaken die op dat moment relevant voor hen kunnen zijn. Betrek mensen zelf bij het opzetten van deze bijeenkomsten, bijvoorbeeld de mensen uit de expertpool.
  - De welkomstbijeenkomsten voor mensen uit Oekraïne in [Almere](#) kunnen ter inspiratie dienen.
  - Een onderdeel kan zijn: het contact leggen met organisaties
  - Zorg dat bijeenkomsten en voorzieningen **taal-inclusief** zijn georganiseerd. En communiceer dit ook vooraf. Taal-inclusief wil zeggen dat iedereen mee kan doen in een taal waarin ze zich comfortabel voelen. Dit kan bijvoorbeeld door de aanwezigheid van cultural mediators, de mogelijkheid te schrijven in eigen taal, door groepjes op basis van taal te maken (waarbij ten minste één iemand

ook Engels of Nederlands spreekt), inzet van google translate in situaties die lastig te ondervangen zijn, etc.

- ❖ Vertrouwen opbouwen en contact leggen kost tijd, zeker wanneer mensen negatieve ervaringen hebben met instanties en organisaties in Nederland of het land van herkomst. Een tijdje met iemand 'zijn' zonder een concreet doel na te streven draagt bij aan het opbouwen van vertrouwen. Maar professionals hebben deze tijd niet altijd. **Actieve samenwerking met sleutelpersonen** kan dan een oplossing zijn.
  - Sleutelpersonen weten goed hoe vertrouwen op te bouwen en hebben vaak ook al 'een streepje voor' vanuit een gedeelde achtergrond. Sleutelpersonen zijn, in deze context, mensen die zelf geleefde ervaring als EU-arbeidsmigrant hebben. Zij zetten deze ervaring op professionele wijze in om een brug te slaan tussen organisaties en andere mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Nederland komen.
  - Zorg voor **goede randvoorwaarden** waarin sleutelpersonen hun rol kunnen uitvoeren: Wat hebben ze nodig om tijd en energie hiervoor vrij te maken? En zorg dat sleutelpersonen goed op de hoogte zijn van de lokale voorzieningen en mogelijkheden.
- ❖ Neem de **ontwerp vraag 'Hoe organiseer je laagdrempelig contact met de gemeente'** als startpunt voor een brainstorm over verschillende mogelijkheden. Voorbeelden die ter inspiratie kunnen dienen zijn:
  - Een online optie om een afspraak in te plannen en daarbij tevens aan te geven of je vertaling nodig hebt bij de afspraak.
  - Niet iedereen is digitaal even sterk. Daarom zijn er mensen die een offline balie fijner vinden. Bovendien is het makkelijker in het echt te communiceren, als iemand geen Engels of Nederlands spreekt, dan via de telefoon.
  - Zijn er ook contactmomenten buiten de werktijden?
  - Experimenteer ook met hoe mensen contact op kunnen nemen met het informatiepunt voor EU-arbeidsmigranten. Er komen nu weinig vragen via de chat. Hoe is dit als mensen kunnen bellen of appen? Zorg er dan wel voor dat zij in eigen taal te woord kunnen worden gestaan door bijvoorbeeld het team uit te breiden met iemand uit Roemenië of Moldavië (mensen uit Moldavië spreken vaak veel talen).
- ❖ Organiseer **toegang tot diensten die ondersteuning bieden bij het aanvragen van een DIGID en andere administratieve zaken**. Het digitale informatiepunt in de bibliotheek is hier een voorbeeld van. Zorg ervoor dat dit ook toegankelijk is voor EU-arbeidsmigranten. De volgende suggesties dragen hieraan bij. Deze suggesties vergroten bovendien de toegankelijkheid van deze diensten voor alle inwoners van de gemeente, zowel nieuwkomers als mensen die er al langer wonen.
  - Zorg ervoor dat de vrijwilligers of professionals cultuursensitief werken. Het navigeren van een onbekend systeem in een onbekende taal kan heel lastig zijn. In het begin kan zich dat vertalen in de behoefte aan meer intensieve

ondersteuning. Zorg ervoor dat professionals hiervan bewust zijn en hun aanbod daarop aan kunnen passen.

- Zorg ervoor dat de ondersteuning ook toegankelijk is buiten werktijden.
- Zorg ervoor dat het vooraf voor mensen duidelijk is dat ze geen Nederlands of Engels hoeven te spreken om ondersteund te worden.
- Zorg ervoor dat het duidelijk is hoe het hebben van een DIGID kan helpen in het oplossen van bepaalde vraagstukken. Neem bijvoorbeeld het moment dat mensen zorgtoeslag gaan aanvragen als aanknopingspunt om informatie over DIGID te delen.

❖ Omdat er nog weinig contact is tussen EU-arbeidsmigranten en gemeentelijke organisaties, hebben nog niet veel professionals relevante praktijkkennis opgedaan. Zorg ervoor dat **professionals goed voorbereid zijn om mensen die EU-arbeidsmigrant zijn te kunnen ondersteunen** met de juiste informatie.

- Bouw structuren waarin uitvoerende professionals laagdrempelig praktijkkennis kunnen delen (bijvoorbeeld intervisiesessies)
- Zorg ervoor dat ondersteuning aan EU-arbeidsmigranten op wordt genomen in de kennisstructuren van professionals in de uitvoering. Bijvoorbeeld deze [kenniswijzer](#) van de VNG en Pharos.

❖ Professionals en sleutelpersonen die in contact zijn met EU-arbeidsmigranten leren veel over wat er goed gaat en waar mensen tegenaan lopen. Zie dit als **bron van kennis** over hoe beleid en uitvoering aan te scherpen. Een training in de actieonderzoek-methodiek kan helpen om deze signaleringsfunctie te versterken.

# Kernthema 4: Kennis werknemersrechten

Mensen zijn vaak niet op de hoogte van hun rechten als werknemer in Nederland. Hoewel de werkcontracten meestal in eigen taal zijn, is het vaak onduidelijk wat voor soort contract het is en wat dat concreet in de praktijk betekent.

Zo was een meneer met een nulurencontract verbaasd dat hij geen werk meer aangeboden kreeg. *'Ik heb een contract, dus ze moeten me werk geven'* was zijn overtuiging. Vaak blijkt pas in conflictsituaties dat mensen de inhoud van het contract niet hebben begrepen of gelezen. Enerzijds horen we dat mensen weinig ruimte voelen om dit actief na te vragen bij de werkgever, mede vanwege de verticale machtsrelaties. Anderzijds signaleren we vanuit mensen zelf weinig aandacht voor dit thema.

Het gebrek aan aandacht voor de rechten van werknemers heeft meerdere oorzaken. Van cultural mediators hebben we geleerd dat het beeld dat veel mensen van Nederland hebben hier sterk aan bijdraagt. Mensen zien Nederland als een rijk land waar alles goed werkt en verwachten niet tegen vergelijkbare dingen aan te lopen als in het land van herkomst. Daarnaast is ook niet iedereen bekend met de werkcontext, waarin het van belang is zelf gedetailleerde kennis over rechten te hebben. Bovendien voelt het thema vaak abstract en complex, waardoor mensen er niet al preventief mee bezig zijn.

## Kansen

- ❖ Rechten voor werknemers zijn in landelijk beleid vastgelegd. Er is dan ook al veel informatie over dit thema beschikbaar. Bijvoorbeeld de [video's van Stichting ROMPRO](#). Een landelijke samenwerking tussen gemeenten en organisaties om deze kennis te bundelen en (in eigen taal) beschikbaar te maken zou een interessante kans kunnen zijn.
  - Bijvoorbeeld door middel van een digitaal platform, zoals ook [dit rapport](#) van Charity Entrepreneurship aanbeveelt.
  - Ook [ABU](#) (Algemene Bond Uitzendondernemingen) beoogt om intensiever op landelijke niveau samen te werken.
  - Voorbeelden van andere samenwerkingspartners zijn [Stichting Barka](#), [de Regenbooggroep](#), [FNV](#), [Fairwork](#), [SNCU](#) en [Stichting ROMPRO](#). Met name de laatste drie zijn gespecialiseerd op werknemersrechten.
  - Online informatievoorzieningen zijn ook toegankelijk voor mensen die nog niet de keuze hebben gemaakt naar Nederland te komen voor werk.

- Ook op andere relevante thema's kan het lonen om de krachten te bundelen en landelijk samen te werken om de informatievoorziening toegankelijk te maken. Gemeentelijke informatievoorzieningen kunnen hierop aanvullend zijn.
- ❖ Zorg dat er ook offline informatie is, voor mensen die digitaal minder sterk zijn. Werk samen met **externe organisaties die gespecialiseerd zijn in werknemersrechten en al informatie verstrekken in eigen taal**, zoals [FNV](#), [Fairwork](#) en [SNCU](#). En maak ook kenbaar dat klachten veilig met deze partijen gedeeld kunnen worden.
- ❖ Besteed aandacht aan een goede **timing van informatie** en zorg dat het aansluit bij waar mensen op dat moment mee bezig zijn. Informatie landt beter, als mensen het belang ervan inzien en het direct toe kunnen passen op hun eigen levenssituatie.
  - **Maak bij informatievoorziening gebruik van al bestaande contactmomenten** tussen burgers en organisaties. De FNV heeft al eerder voorgesteld aan RNI-uitgiftepunten om aanwezig te zijn bij de BSN-afgifte en zo informatie te delen over werknemersrechten. Maar hier is geen respons op gekomen. Deze samenwerking kan een interessante pilot zijn voor de gemeente Hollands Kroon. Betrek ook de expertpool hierbij.
  - **Zorg voor informatie over verschillende soorten contracten.** In het begin is met name informatie over een nulurencontract van belang. En informeer mensen ook over hoe salarisstroken te lezen (verschil netto-bruto, maar ook aftrek van huur en andere kosten). Deze thema's kunnen worden ingestoken als relevante informatie over inkomen en inkomenszekerheid.
  - **Een voorbeeld van een framing-techniek is storytelling** -> Breng data en feiten tot leven. Door herkenbare situaties te benoemen komt de informatie beter binnen dan wanneer de informatie puntsgewijs wordt benoemd. En wanneer de 'storyteller' geleefde ervaring heeft met een situatie, beïnvloedt dit positief de manier waarop de luisteraars de informatie in zich opnemen.
- ❖ Wil je voorkomen dat mensen zich niet vrij voelen om onrechtvaardige werksituaties aan te kaarten, omdat ze bang zijn dakloos te raken? Dan kan er worden nagedacht over het inzetten van **noodwoningen** waarin mensen ondersteund worden in het vinden van nieuw werk.
  - In een **pilot** kan bijvoorbeeld worden gekeken of het huidige aanbod van [FlexwonenNH](#) met dit doel kan worden uitgebouwd.
  - Het kenbaar maken van deze mogelijkheid kan mensen over de streep halen om uit uitbuitingssituaties te stappen en van baan te wisselen.
  - Werk hierin ook samen met **Stichting Barka**. Zij biedt een brede ondersteuning aan mensen die dakloos (dreigen te) worden, in eigen taal. Onder andere door jobcoaching en door hulp bij terugkeer. Deze samenwerking kan zo worden vormgegeven dat hun ondersteuning tevens een signaleringsfunctie heeft. De **actieonderzoek methodiek** kan een dergelijke samenwerking versterken.

# Kernthema 5: Lokale sociale contacten

De mensen die we binnen het onderzoek hebben ontmoet, geven aan dat zij een groter lokaal sociaal netwerk op willen bouwen. Maar de omgeving waarin mensen zich dagelijks bevinden is hier niet op ingericht.

In hun dagelijkse routine komen mensen weinig tot niet in aanraking met mensen die al langer in Nederland zijn. En het contact met andere EU-arbeidsmigranten wordt beschreven als gering en/of oppervlakkig. Terwijl sociale banden (contact met mensen met een vergelijkbare achtergrond) bijdragen aan een gevoel van geborgenheid en het sociaal en mentaal welzijn bevorderen.

We horen echter vaak dat er sprake is van onderling wantrouwen (tussen EU-arbeidsmigranten). En dat mensen de ander vaak in eerste instantie zien als 'concurrent op de arbeidsmarkt'. Deze houding is niet verrassend binnen de grotere context waarin mensen die EU-arbeidsmigrant zijn vaak werken. Werkgevers betalen regelmatig meer bij betere prestaties. Ook is er bij mensen een gedeeld bewustzijn van het feit dat ze goedkope arbeidskrachten zijn binnen een grotere concurrerende markt.

Na het zware werk zijn mensen vaak zodanig uitgeput dat er weinig energie overblijft om naar sociale activiteiten te gaan. Vooral als dit betekent dat mensen nog ver moeten reizen. Of als de plek en de mensen op de activiteit nog onbekend zijn en er vooraf geen duidelijkheid is over in welke taal kan worden deelgenomen.

## Kansen

- ❖ Er is al veel vrijetijdsaanbod binnen de gemeente. Zet in op het **kenbaar maken van dit aanbod onder EU-arbeidsmigranten**. En **verlaag de drempel om mee te doen aan deze bestaande activiteiten**.
  - Promoot het aanbod in verschillende talen. Werk samen met sleutelpersonen en maak gebruik van bestaande social media-kanalen (bijvoorbeeld facebookgroepen).
  - Bedenk vooraf hoe de activiteit **taal-inclusief** kan zijn. Taal-inclusief wil zeggen dat iedereen mee kan doen in een taal waarin ze zich comfortabel voelen (zie kansen bij kernthema 3). En communiceer in de promotie dat mensen in eigen taal kunnen deelnemen.
  - Organiseer mogelijkheden waarop het **verenigingsleven toegankelijker wordt, zonder dat binding voor een heel jaar noodzakelijk is**. Het voetbalteam met EU-arbeidsmigranten kan ter inspiratie dienen over hoe dit te organiseren. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om voor korte periodes lidmaatschap aan te gaan. Administratief kan dit worden ingestoken door bijvoorbeeld

inschrijvingen te koppelen aan een nummer (ipv) een naam zodat het makkelijker overdraagbaar is. En zorg voor laagdrempelige inschrijfformulieren.

- De [Welcome App](#) biedt een online platform om activiteiten binnen de gemeente breed kenbaar te maken onder, onder andere, nieuwkomers in de gemeente.
- ❖ **Bouw voort op bestaande succesvolle praktijken** waarbij mensen die EU-arbeidsmigrant zijn op een laagdrempelige manier informeel bij elkaar komen. Bijvoorbeeld: een pingpong-evenement in de huisvesting, informele voetbalclubs en taallessen in de avond.
  - Stimuleer de organisatie van informele evenementen of bijeenkomsten rondom een bepaalde activiteit of doel.
  - Zorg voor actieve communitybuilders in huisvestingslocaties die goed weten aan te sluiten bij de interesses van mensen en het voortouw nemen in het organiseren van activiteiten.
- ❖ Zorg voor een **divers vrijetijdsaanbod** dat aansluit bij de interesses van mensen en voornamelijk plaatsvindt in de weekenden.
  - Organiseer het aanbod samen met sleutelpersonen en lokale organisaties zoals 'Stichting Sport en Welzijn Wieringermeer' (een stichting die het welzijn van EU-arbeidsmigranten ook op het vizier heeft).
  - Zorg voor locaties die mensen kunnen gebruiken voor het organiseren van evenementen. Verspreid deze informatie, ook onder sleutelpersonen en mensen die hier expliciet geïnteresseerd in zijn.
  - Tijdens de expertpool werd een concreet voorstel gedaan voor een event: een cultureel (food)festival, georganiseerd door mensen zelf en toegankelijk voor de hele buurt.
- ❖ Zorg voor **informatievoorziening over het openbaar vervoer**, zodat mensen zonder eigen auto makkelijker naar een evenement in de buurt kunnen.
  - Middels OV-pay kunnen mensen met hun betaaltas in- en uitchecken in het openbaar vervoer. Deze optie is meer laagdrempelig dan het aanschaffen van een OV-chipkaart.
  - Maak het (financieel) aantrekkelijk voor mensen om deze optie uit te proberen. Mogelijk in samenwerking met de uitzender.

# Kernthema 6: Informele netwerken

Informele netwerken spelen een grote rol in de toegang tot informatie en toegang tot andere levensgebieden, zoals huisvesting en (nieuw) werk. Via deze netwerken wordt veel informatie doorgegeven. Deze is echter niet altijd juist, maar blijft vaak wel goed hangen omdat het over dagelijkse situaties gaat waarin mensen zich kunnen verplaatsen.

Denk aan verhalen over wat ‘kennissen van kennissen’ hebben meegemaakt, die worden gedeeld zonder dat de gehele context compleet of duidelijk is. Hiernaast zijn ook landelijke facebookgroepen (Poolse mensen in Holland, Roemeense mensen in Nederland etc.) een veel gebruikte bron van informatie. Mensen stellen er vragen en krijgen antwoorden van andere Facebook-groepsleden. Ook vacatures worden via deze facebookgroepen verspreid.

Er is weinig contact tussen mensen die in Nederland geboren zijn of al langer in Nederland wonen, en mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Nederland zijn gekomen. Terwijl juist de mogelijkheden en informatie van eerstgenoemde groep, een rijke bron van informatie kunnen zijn voor mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Nederland komen. Zo hebben de mensen met een eigen huis, hun huis via-via gevonden, in een netwerk waar ook Nederlandse mensen deel van uitmaken. En zo heeft een meneer die dakloos was, werk gevonden door een Nederlandse professional die zijn netwerk voor hem inzette.

## Kansen

- ❖ Zorg ervoor dat mensen die als EU-arbeidsmigrant naar Nederland komen goed worden geïnformeerd, zodat zij informatie ook binnen hun informele netwerken (onder andere op werk en in de huisvesting) kunnen verspreiden: **zet dus in op het ‘sneeuwbal-effect’**. Zo bereik je ook lastig te bereiken groepen, bijvoorbeeld mensen die informeel werken voor uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn.
  - Werk nauw samen met **sleutelpersonen** (zie kans bij kernthema 3). Als zij goed geïnformeerd zijn, zullen ze dit met mensen in hun netwerk delen.
  - Hetzelfde geldt voor de expertpool-leden. Door nauw contact te houden met de expertpool-leden kunnen zij zowel informatie als het vertrouwen in de gemeente uitdragen onder hun netwerk.
  - Organiseer welkomstbijeenkomsten (zie kans bij kernthema 3).
  - Informeer mensen ook over de betrouwbaarheid van informatie en hoe hier alert op te blijven. Omdat veel mensen bekend zijn met de facebookgroepen, is het goed om dit voorbeeld ook te noemen.

- ❖ **Faciliteer het ontstaan van hechte gemeenschappen**, zowel tussen EU-arbeidsmigranten onderling als tussen EU-arbeidsmigranten en Nederlandse mensen (zie kansen bij kernthema 5).



”  
Zet in op 'sneeuwbal-effect' van informele netwerken. Zo bereik je ook groepen die lastig te bereiken zijn.

# Kernthema 7: Behoeften in taalonderwijs

De behoeften in taalonderwijs (Nederlands of Engels) lopen uiteen en zijn afhankelijk van het persoonlijke doel dat iemand met taal wil bereiken. Bij mensen met verschillende perspectieven is zowel behoefte aan mogelijkheden om Nederlands te leren als Engels. De voorkeur hangt sterk af van welk doel het dient.

Mensen die de Nederlandse taal willen leren, zijn vooral gemotiveerd door het besef dat het een instrument is om meer succesvol te zijn in bijvoorbeeld het vinden van een huis en in contact met organisaties en (zorg)professionals.

## Nederlands taalcontact belangrijke voorwaarde

Een belangrijke voorwaarde om gemotiveerd te blijven en vooruit te komen in het leerproces is Nederlands taalcontact: de mogelijkheid om behalve in een formele setting de taal te leren, ook informeel de taal te kunnen oefenen in de praktijk. Echter, in zowel de huisvesting van de werkgever als binnen de werkcontexten van de meeste mensen is het niet nodig Nederlands te spreken. Het is dan ook niet gebruikelijk dat er binnen deze contexten Nederlands wordt gesproken.

De meeste mensen die al Nederlandse taallessen volgen doen dit via de uitzender. Weinig mensen zijn op de hoogte van de gratis (avond)taallessen in de gemeente. En voor sommige mensen zijn deze lessen niet toegankelijk, omdat hun werktijden te wisselend zijn om te kunnen voldoen aan de eis om 80 procent van de tijd aanwezig te zijn. De mensen die we binnen het actieonderzoek hebben gesproken over de taallessen in de gemeente, geven aan een voorkeur te hebben voor deze optie. Ook omdat dit kansen biedt om mensen te leren kennen die ze nog niet uit hun woon- of werkcontext kennen.

Enkele mensen geven ook aan graag Engels te leren. De meest genoemde reden is dat het perspectief biedt op een betere baan. Daarnaast is het een vaardigheid die ook buiten Nederland kan worden ingezet. In de gemeente Hollands Kroon hebben we geen mogelijkheden gevonden om gratis of tegen een laag tarief Engelse les te volgen.

## Kansen

- ❖ Voor het leren van een taal is **taalcontact** van belang, zodat mensen in de praktijk kunnen oefenen. Omgevingen waarin de taal wordt gesproken en taalcafé's zijn hier voorbeelden van. De Kopgroep Bibliotheken organiseert Nederlandse taalcafé's in Hollands Kroon, maar deze zijn overdag en daarom niet toegankelijk voor mensen die overdag werken.
  - Werk samen met het Taalhuis in het organiseren van aanbod dat aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van EU-arbeidsmigranten.

- ❖ Zet in op **gemeente-brede samenwerking op het gebied van (gratis) Nederlands taalaanbod**. Werk samen met onder andere taalaanbieders (zoals Vonk), het Taalhuis en uitzenders.
  - Dit kan mogelijkheden bieden voor bijvoorbeeld meer differentiatie op basis van niveau.
  - Zorg ervoor dat taallessen na werktijd zijn of, maak afspraken met uitzenders over taallessen tijdens werktijd.
  - Houd bij een divers Nederlands taalaanbod ook rekening met mogelijkheden voor taalcontact (zie bovengenoemde kans).
- ❖ **Organiseer Engels taalaanbod als vorm van vrijetijdsbesteding**. En maak deze lessen beschikbaar voor alle buurtbewoners. Zoals bijvoorbeeld ook bij project [Plan Einstein](#) is gebeurd. Daar namen buurtbewoners en nieuwkomers deel aan dezelfde Engelse lessen en kwamen zo op gelijkwaardige manier met elkaar in contact. Dit droeg bij aan de lokale sociale verbondenheid.
  - Zie de taallessen dus niet alleen als een vaardigheidstraining, maar ook als een manier om lokale sociale verbondenheid te stimuleren. En als antwoord op de behoefte van EU-arbeidsmigranten om een groter netwerk op te bouwen.

# Kernthema 8: Wisselen van baan

Mensen wisselen weinig van baan binnen de gemeente en voelen weinig incentive om hier concrete actie op te ondernemen. Beperkte informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en de link tussen huisvesting en werk kunnen dit verklaren.

Een van de specifieke vragen vanuit de gemeente Hollands Kroon, ging over de carrièrestappen die mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente wonen, maken of zouden willen maken. Zouden mensen bijvoorbeeld interesse hebben om aan de slag te gaan in kraptesectoren, zich om te scholen en zich te ontwikkelen in hun carrière tijdens hun verblijf in de gemeente?

## Focus op stabiliteit van baan en huisvesting

De meeste mensen die we hebben gesproken hadden niet de wens van werk te wisselen en waren vooral gefocust op het realiseren van meer stabiliteit in hun huidige baan. Hierin speelt mee dat mensen zich mentaal hebben ingesteld op het werk dat hen is aangeboden en het daarom vaak oké vinden.

De keren dat het wisselen van werk wél naar voren kwam in gesprekken, was dit vooral in de vorm van een oriënterende vraag en gerelateerd aan de wens om meer te verdienen. Een vaak genoemde reden om niet naar een andere baan te zoeken is tevredenheid met de huisvesting. Want nieuw werk betekent in veel gevallen ook andere huisvesting en dat brengt onzekerheid met zich mee. Vooral in de huidige context waarin de kwaliteit van de huisvesting sterk van elkaar verschilt per uitzender/werkgever.

## Beperkte kennis Nederlandse arbeidsmarkt

Ook bleek dat veel mensen met wie we spraken in beperkte mate waren geïnformeerd over mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Wat zij hierover wisten, was sterk bepaald door wat de uitzender hierover deelt en door de informatie binnen het informele netwerk. Echter, ook de meeste mensen binnen hun informele netwerken werken voor een uitzender. Hierdoor blijft de informatie voornamelijk beperkt tot de uitzendbranche.

Mensen die ooit van baan zijn gewisseld, vertelden ons dat dit uit noodzaak was (contract verloopt) of op aanraden van vrienden of familie die voor een andere uitzender werken. In beide gevallen betekent het wisselen van baan dat iemand voor een andere uitzender gaat werken, ook omdat dit een manier is om het verlies van huisvesting te ondervangen.

# Kansen

- ❖ Als het doel is om actief in te zetten op de mogelijkheid om van baan te wisselen, dan is het belangrijk dat er **laagdrempelige mogelijkheden worden georganiseerd voor mensen om meer te leren over de Nederlandse arbeidsmarkt en de tekortberoepen.**
  - Inventariseer samen met sleutelpersonen en expertpool-leden welke vorm hiervoor passend zou zijn.
- ❖ Wil je actief werven voor mensen binnen sectoren waar tekorten zijn? Zorg er dan voor dat **informatievoorziening aansluit bij de belevingswereld** van mensen. Zodat mensen zich kunnen voorstellen dat ook zichzelf de carrièrestappen kunnen nemen die worden besproken.
  - Zet bijvoorbeeld ambassadeurs / rolmodellen in -> mensen met gelijke ervaringen die de stap hebben gezet naar een nieuwe baan en uit eigen ervaring kunnen delen wat daarvoor nodig is.
- ❖ Onderzoek wat het effect is als huisvesting en werk van elkaar worden losgekoppeld. Hoe ervaren mensen dit? Voelen mensen bijvoorbeeld meer ruimte om andere carrièrestappen te maken?

## 5. Tot slot

*In dit onderzoek stond de vraag centraal: ‘Hoe kunnen mensen die als EU-arbeidsmigrant naar de gemeente komen volwaardig deel uitmaken van de lokale samenleving? En wat zijn hun eigen behoeftes hierin?’*

We kunnen concluderen dat de behoeften van mensen die als EU-arbeidsmigrant in Hollands Kroon verblijven uiteenlopen als het gaat om hoe zij zichzelf meer onderdeel zien worden van de lokale samenleving. De doelen die mensen zelf aan hun verblijf verbinden en het verblijfsperspectief dat zij voor ogen hebben, hebben hier een groot effect op.

### Het 14-indicatorenmodel goed kompas

Overkoepelend zien we dat het 14-indicatorenmodel voor integratie een goed kompas vormt. Een kompas voor de leefgebieden die nodig zijn voor mensen die als EU-arbeidsmigrant in Hollands Kroon wonen om zich volwaardig onderdeel te voelen van de lokale samenleving. In hoeverre mensen toegang ervaren tot die indicatoren, vormt voor hen ook een afwegingskader om hun toekomst in Hollands Kroon te (her)overwegen.

In de expertpool bleek dat mensen zelf het meest actief bezig zijn met de indicatoren huisvesting, werk & inkomen, zorg & welzijn en stabiliteit. En tijdens de verdiepende gesprekken met de experts, de gesprekken tijdens het actieonderzoek en de gesprekken tijdens de participerende observatie, kwam ook de indicator sociale verbondenheid naar voren als belangrijk thema.

### Kansen binnen de 8 kernthema's

De kansen binnen de 8 kernthema's zijn op verschillende manieren met elkaar verbonden en kunnen elkaar versterken. Neem bijvoorbeeld de thema's die gefocust zijn op het faciliteren van gemeenschapsvorming (zowel tussen EU-arbeidsmigranten als tussen EU-arbeidsmigranten en andere buurtbewoners). Hechte gemeenschappen leiden tot individuen die goed genetwerkt zijn. Een goed netwerk vormt de basis voor toegang tot relevante informatie over het systeem en over lokale mogelijkheden om een doel te realiseren (denk aan een gouden tip van je buurvrouw). Bovendien is goed lokaal sociaal contact bevorderlijk voor iemands algehele welzijn. Het gevoel er niet alleen voor te staan kan vervolgens weer helpen voor meer zelfvertrouwen om nieuwe stappen te zetten in een onbekende omgeving.

De geïdentificeerde kernthema's en verzamelde inzichten per indicator (zie “naslagwerk”) kan de gemeente Hollands Kroon als input gebruiken. Zij helpen om te beslissen welke indicatoren

binnen de invloedssfeer van de gemeente liggen en welke acties landelijk of met andere lokale partners opgepakt zouden kunnen worden.

## Van een alternatief systeem naar toegang tot het reguliere systeem

Als we vanuit de 8 kernthema's een overkoepelend beeld schetsen waar de gemeente Hollands Kroon naar toe zou kunnen werken, is dat samen te vatten als: **een shift van een alternatief systeem voor mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente wonen naar het organiseren van toegang tot het reguliere systeem.**

Om mensen die als arbeidsmigrant in Hollands Kroon wonen meer volwaardig onderdeel te laten worden van de lokale samenleving, dient het "alternatieve systeem" waarin zij opereren doorbroken te worden en vervangen te worden met toegang tot de lokale samenleving, zoals deze ook voor andere inwoners opereert.

**Kanttekening:** toegang tot het reguliere systeem is met name relevant voor mensen die zich voor langere tijd in de gemeente vestigen en minder belangrijk voor mensen die een paar weken komen werken. Een interessante ontwerp vraag zou kunnen zijn hoe je in de toegang tot systemen en diensten onderscheid maakt tussen de verschillende verblijfsduren en vanaf wanneer toegang tot het reguliere systeem belangrijk wordt. Zou er bijvoorbeeld een soort overgangsfase georganiseerd kunnen worden na een bepaalde periode? En vanaf hoeveel maanden is volledige toegang een vereiste voor het volwaardig onderdeel zijn van de lokale samenleving?

## Specifieke en algemene ondersteuning

Er zijn uiteraard bepaalde uitdagingen en behoeften die specifiek gelden voor mensen die als arbeidsmigrant in Hollands Kroon wonen; bijvoorbeeld rondom tijdelijkheid, familie in het buitenland en huisvesting in logies. Voor dit soort zaken kan specifieke ondersteuning nodig zijn. Maar er zijn ook veel behoeften die samenvallen met behoeften van nieuwkomers in de gemeente in brede zin; zoals behoefte aan taalonderwijs, het maken van sociale contacten, het leren kennen van rechten en verantwoordelijkheden en kennis opdoen over de arbeidsmarkt. Of er zijn zelfs behoeften die samenvallen met inwoners van Hollands Kroon in het algemeen; zoals behoefte aan vrijetijdsactiviteiten, het opdoen van sociale contacten en toegang tot goede zorg.

## Verandering samenspel betrokken partijen

De focus op het organiseren van toegang tot het reguliere systeem, leidt tot veranderingen in het samenspel tussen gemeente, burger (al dan niet werkzaam als arbeidsmigrant), maatschappelijk middenveld en arbeidsmarkt. Het vraagt een grotere en actievere rol van mensen die als arbeidsmigrant in Nederland zijn in de relatie met de gemeente. Zij worden meer als "samenwerkingspartner" gezien voor het organiseren van deze toegang op een manier die voor hen zinnig is.

Voor maatschappelijke organisaties en zorgorganisaties waarbij de werkgever nu vaak de "brugfunctie" vervult, betekent het meer direct contact met mensen die arbeidsmigrant zijn. Voor werkgevers betekent het in sommige gevallen een kleiner wordende rol (door het

krimpende alternatieve systeem voor arbeidsmigranten) en een herevaluatie van de ondersteuning die echt vanuit de werkgever georganiseerd moet worden.

Voor de gemeente kan de focus op toegang organiseren tot het reguliere systeem betekenen dat de rol meer verschuift. In de richting van het welkom heten van mensen die arbeidsmigrant zijn in de gemeente en hen wegwijs maken in de lokale samenleving, zoals dat ook voor andere nieuwkomers gebeurt.

## Basis voor ontwikkelen beleid

Met de resultaten van dit onderzoek en de aanwezigheid van een gemeentelijke expertpool (die ook na onze betrokkenheid kan voortbestaan), heeft de gemeente een sterke basis gelegd om beleid te kunnen ontwikkelen dat goed aansluit bij de behoeftes van mensen zelf. Of mensen zich voor een paar jaren in Hollands Kroon willen vestigen, of hun hele toekomst in Hollands Kroon zien, dit vormt een mooie eerste stap om hen volwaardig op te nemen in de lokale samenleving.

### Onderzoeker

Het I4-indicatorenmodel voor integratie vormt een goed kompas voor de leefgebieden. De leefgebieden die nodig zijn voor mensen die als EU-arbeidsmigrant in Hollands Kroon wonen en hen helpen om zich volwaardig onderdeel te voelen van de lokale samenleving.