

Behoeften en perspectieven van mensen die als werkmigrante in de gemeente Noordwijk wonen



25 april 2025

Een onderzoek door OpenEmbassy

Ani Popova

Sandrine Lafay

In opdracht van de Gemeente Noordwijk

Kiarash Mahdavi

Karin Nab

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Context en achtergrond van de opdracht	
Het perspectief van arbeidsmigranten in Noordwijk	
Leeswijzer voor het rapport	
Methodologie	4
Werving en selectie	
Diepte-interviews	
Analytisch framework: 14 indicatoren voor integratie	
Kerninzichten en aanbevelingen	7
Het verblijfsperspectief is bepalend voor de behoeften die mensen hebben	
Afhankelijkheid huisvesting en werk	
Onduidelijkheid over rechten als werknemer en inwoner	
Afhankelijkheid uitzendbureau en Engelssprekende arbeidsmigranten	
Resultaten per thema	12
Conclusie	27
Bijlage: Diversiteit en kenmerken respondenten	28

Inleiding

De gemeente Noordwijk gaat nieuw beleid ontwikkelen voor mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente wonen. Daarom wil de gemeente graag ook het perspectief van mensen die als arbeidsmigrant in Noordwijk wonen ophalen. Hoe ervaren zij hun leven in de gemeente? OpenEmbassy interviewde 9 mensen om hun ervaringen op te halen. De resultaten zijn gebundeld in dit rapport.

Context en achtergrond van de opdracht

Op 19 december 2024 kreeg de gemeente Noordwijk groen licht voor de “startnotitie arbeidsmigranten.” Hierop voortbouwend gaat de gemeente beleid ontwikkelen voor arbeidsmigranten die in de gemeente wonen. Dit beleid gaat over de thema’s wonen, werken, welzijn en zorg.

Als onderdeel van de beleidsontwikkeling wordt er een participatietraject uitgevoerd waarin de perspectieven van verschillende betrokkenen worden opgehaald. Waaronder dat van arbeidsmigranten zelf, uitzendbureaus, ondernemers, huisvesters en andere inwoners van de gemeente Noordwijk.

Het perspectief van arbeidsmigranten in Noordwijk

OpenEmbassy was binnen dit participatietraject verantwoordelijk voor het ophalen van het perspectief en de ervaringen van mensen die als arbeidsmigranten in de gemeente wonen en werken. Om hun ervaringen op te halen hebben we 9 diepte-interviews gehouden.

De brede onderzoeksvraag die hierbij centraal stond was: **wat zijn de ervaringen en behoeften van arbeidsmigranten die in de gemeente Noordwijk wonen?**

Leeswijzer

Deze rapportage is als volgt opgebouwd. Eerst geven wij een korte omschrijving van de methodologie die gebruikt is in het onderzoek (1). Daarna presenteren we de belangrijkste overkoepelende inzichten (2) en vervolgens geven we de inzichten per thema overzichtelijk weer (3). Inzichten worden door het hele rapport heen ondersteund met illustrerende quotes vanuit de interviews.

1. Methodologie

Om het perspectief van arbeidsmigranten in de gemeente Noordwijk op te halen hebben wij 9 diepte-interviews uitgevoerd. Aan de hand van een gespreksleidraad hebben we mensen gesproken in de taal die voor hen het meest comfortabel is. De vragen zijn opgesteld met gebruik van ons analytische framework: de 14 indicatoren voor integratie.

Werving en selectie

Om het perspectief van mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente wonen op te halen heeft OpenEmbassy 9 diepte-interviews uitgevoerd. De gemeente Noordwijk was verantwoordelijk voor de werving van de deelnemers. De gemeente heeft via uitzenders en werkgevers de oproep om deel te nemen aan het onderzoek verspreid. Uiteindelijk hebben we 9 mensen kunnen spreken, waarbij er sprake was van diversiteit op verschillende kenmerken, zoals gender, nationaliteit, leeftijd, het soort werk dat mensen doen en hun verblijfsperspectief in Noordwijk. Voor een geanonimiseerd overzicht van de deelnemers en hun kenmerken, zie *bijlage 1*.

Diepte-interviews

De 9 diepte-interviews zijn uitgevoerd aan de hand van een gespreksleidraad waar verschillende leefgebieden naar voren komen. Deze zijn gekozen en afgestemd met de gemeente Noordwijk aan de hand van het analytische framework van de 14 indicatoren voor integratie. Een gespreksleidraad geeft structuur aan het gesprek en maakt het tegelijkertijd mogelijk om ruimte te houden voor onderwerpen die de deelnemers zelf graag naar voren willen brengen.

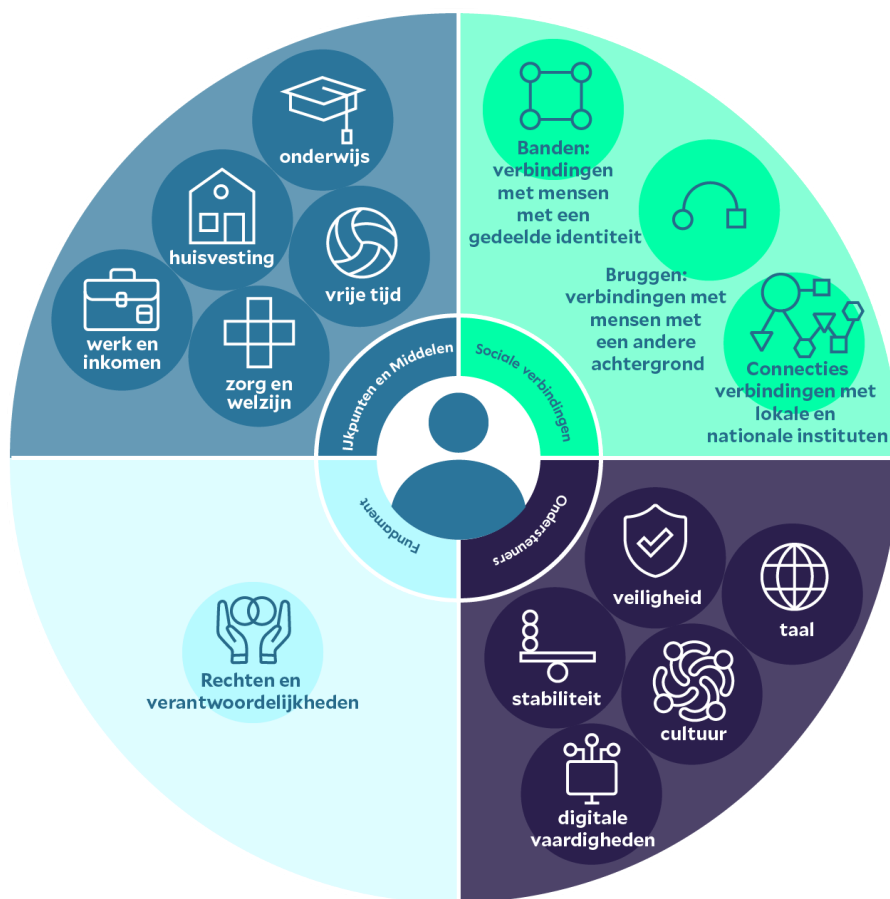
Onze manier van interviewen heeft de volgende kenmerken:

- Deelnemers konden het gesprek voeren in de taal die voor hen het meest comfortabel is, omdat onze onderzoekers meerdere talen spreken.
- De deelnemers konden zelf aangeven welke locatie zij prettig vonden voor het interview. Om ervoor te zorgen dat dit een plek was waar zij zich veilig voelden om open te kunnen delen.
- Dankzij de diversiteit in ons eigen team, konden onze onderzoekers behalve het analyseren van de data ook de culturele vertaalslag en interpretatie maken. En dit maakt dat we de interviews op een cultuursensitieve manier hebben kunnen uitvoeren en analyseren.

Analytisch framework: 14 indicatoren voor integratie

OpenEmbassy werkt al jaren met het wetenschappelijk onderbouwde model van de 14 indicatoren voor integratie.¹ Dit is een model dat de randvoorwaarden die mensen die nieuw in Nederland zijn nodig hebben om mee te doen, omzet in 14 meetbare indicatoren. OpenEmbassy heeft samen met de wetenschappers achter dit framework een Nederlandse toepassing gemaakt.

Dit model biedt een door data ondersteunde lens waardoor we naar integratie kunnen kijken, zo ook in het nadenken over wat er juist voor de groep arbeidsmigranten nodig is om zich volwaardig onderdeel te voelen van de (lokale) samenleving. Dit model hebben we gebruikt om de opbrengsten vanuit de interviews te ordenen en te analyseren. Op basis van het model kunnen aandachtspunten voor de gemeente geïdentificeerd worden.



¹ Voor het originele onderzoek waarop dit framework gebaseerd is, zie <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/627cc6d3d3bf7f052d33b06e/home-office-indicators-of-integration-framework-2019-horr109.pdf>

Beperkingen en overwegingen

Bij het lezen van dit rapport is het belangrijk om de volgende beperkingen van het onderzoek mee te nemen:

- Omdat deelnemers zich hebben aangemeld om mee te doen aan de interviews, is er sprake van zelfselectie. Dat betekent dat het aannemelijk is dat de mensen die zich hebben aangemeld, mensen zijn die graag hun ervaringen delen en een bepaalde mate van vertrouwen in de gemeente en instanties hebben om dit te doen. Mensen die minder actief zijn, zich onveilig voelen of minder vertrouwen hebben in instituties, zullen minder snel geneigd zijn hun ervaringen te delen. Hun perspectieven worden door dit onderzoek dus niet vertegenwoordigd.
- Hoewel het gelukt is om een zekere mate van diversiteit te organiseren binnen de groep van 9 deelnemers, is het belangrijk om aan te geven dat de opbrengsten uit dit onderzoek niet gegeneraliseerd kunnen worden. De opbrengsten in dit onderzoek zijn illustratieve, persoonlijke verhalen, die goede signalen kunnen geven voor wat er speelt. Maar er kan niet gesteld worden dat deze ervaringen voor alle arbeidsmigranten in Noordwijk gelijk zijn.
- Om de anonimiteit van de deelnemers zo goed mogelijk te waarborgen worden er bij het weergeven van quotes uit de interviews in deze rapportage geen kenmerken van de deelnemers genoemd.

2. Belangrijkste kerninzichten en aanbevelingen

Er zijn vier kerninzichten die van grote invloed zijn op de ervaringen en het perspectief van mensen die als arbeidsmigrant in Noordwijk wonen. Die kerninzichten gaan over mensen hun verblijfsperspectief, de relatie tussen huisvesting en werk, (informatie over) rechten en sociale netwerken. We presenteren deze inzichten in dit hoofdstuk. Vervolgens bespreken we de belangrijkste inzichten per leefgebied in hoofdstuk 3.

1. Het verblijfsperspectief is bepalend voor de behoeften die mensen hebben

Arbeidsmigranten worden meestal getypeerd aan de hand van de objectieve tijd die zij in Nederland verblijven:

- 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).²

In lijn met eerder onderzoek dat wij uitgevoerd hebben in Hollands Kroon, kwamen we echter ook in Noordwijk tot de conclusie dat **niet het objectieve aantal maanden of jaren, maar het persoonlijke verblijfsperspectief dat mensen hebben de grootste invloed heeft op hun behoeften.**

Zo zien we dat mensen die van plan zijn hun leven op te bouwen in Nederland en hier voor langere tijd gaan werken een grotere behoefte hebben aan het leren van de Nederlandse taal, het opdoen van contacten binnen de lokale samenleving en het leren over de arbeidsmarkt. Waar mensen voor wie het verblijf tijdelijk voelt, meer nadruk leggen op het belang van informatie over hun rechten als werknemer en minder op toegang tot de lokale samenleving.

Aanbevelingen

² . 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 (voorbeeld: [landelijk beleid](#))

- Het is belangrijk om deze bepalende factor in gedachten te houden bij het opstellen van nieuw beleid: de behoeften onder arbeidsmigranten verschillen. Wordt er voldoende toegang georganiseerd voor zowel mensen die hun verblijf als tijdelijk zien als mensen die voor de lange termijn hun leven in Noordwijk willen opbouwen?

2. De situatie waarin huisvesting afhankelijk is van werk, zorgt voor instabiliteit en onveiligheid en wordt door respondenten genoemd als het grootste obstakel om een leven op te bouwen in Nederland

Omdat werk en huisvesting zo nauw met elkaar verbonden zijn via het uitzendbureau, geven de respondenten aan het gevoel te hebben “vast te zitten.” Ze noemen deze afhankelijkheid als een obstakel om een eigen leven op te kunnen bouwen in Nederland of zelfs om over de lange termijn na te kunnen denken. Het vinden van een zelfstandige woning zien zij is een noodzakelijke stap om langetermijnplannen te kunnen maken. Maar het is lastig (en duur) om een woning te vinden die losstaat van hun werk.

Ook is voor veel van de deelnemers het idee om van baan te wisselen ondenkbaar vanwege de woonsituatie. Ze blijven daarom in sommige gevallen langer in een niet passende of onprettige werksituatie dan ze anders zouden doen. Ook denken ze daardoor minder na over vervolgstappen in hun carrière.

Illustrerende quotes:

- “Ik ben gewend geraakt aan de omstandigheden en heb me aangepast. Maar ik zou het geen ‘thuis’ noemen. Het voelt meer als een tijdelijke verblijfplaats dan als een plek waar je echt ‘thuis’ voelt.”
- “Ik werk via een uitzendbureau, en op dit moment bevalt dat me goed. Het probleem is dat het heel moeilijk is om woonruimte te vinden. Mijn uitzendbureau biedt alleen werk in de bloemensector, en ze kunnen me geen andere functie aanbieden. Als ik van baan wil veranderen, moet ik daar zelf naar op zoek, maar het is belangrijk dat de werkgever huisvesting aanbiedt. Ik wil hier graag blijven.”
- “Ik heb meer kansen nodig. Wat me tegenhoudt, is het gebrek aan huisvesting. Anders zou ik meteen iets anders zoeken. Ik spreek drie talen, ik heb een hogere opleiding. Ik heb op hoge functies gewerkt, ik weet wat ik doe. Maar ik ben gedwongen om hier te wonen, dus ben ik ook gedwongen om hier te werken.”

Een deel van de deelnemers geeft aan dat ze **graag hun contract zouden willen aanpassen waardoor zij direct bij de werkgever in dienst zouden zijn, om zo hun positie (arbeidsvoorwaarden en salaris) te verbeteren.** Maar het maken van deze stap wordt als lastig ervaren vanwege de afhankelijkheid van huisvesting.

Illustrerende quotes:

- “Dus als ik een hotel vraag of ik meer uren kan werken, zeggen ze nee. Ze zeggen: als je wilt, kun je stoppen bij je uitzendbureau, dan kun je bij ons blijven en kunnen we je een contract geven. Maar het hotel biedt me geen huisvesting of vervoer, dus daarom zijn we afhankelijk van het uitzendbureau. Zelfs als ik bij het hotel of restaurant zou willen blijven, is het dezelfde situatie. Het gaat om het huren van een huis: het is duur hier en moeilijk te vinden, en er zitten veel haken en ogen aan.”
- “[uitzendbureau] wil je zo lang mogelijk voor zichzelf houden. [...] Mijn vriend vroeg: kan ik stoppen en ander werk doen? [huisvester] zei: ‘dat denken we niet.’ We huren van [huisvester], niet van [uitzendbureau], maar ze willen niet dat je weggaat – je kunt geen vast contract krijgen terwijl je bij [huisvester] woont.”

Aanbevelingen

- Mensen zouden graag meer informatie hebben over de woningmarkt in Nederland en ondersteuning bij de stappen en mogelijkheden om vervolgstappen te zetten in hun toekomstperspectief (een eigen woning, vereniging met hun kinderen).

3. Er is bij mensen veel onduidelijkheid over hun rechten als werknemer en als inwoner van de gemeente en wat wel of niet is toegestaan

Hoewel de deelnemers aangeven dat ze hun werk- en huurcontracten grotendeels begrijpen, hebben ze veel vragen en onzekerheden over hun wettelijke rechten en wat wel of niet is toegestaan. Bij verdere navraag blijkt dat mensen in de praktijk niet alles in hun contracten begrijpen en daar vaak pas achter komen op het moment dat er een conflict ontstaat.

Een belangrijk thema waarvan blijkt dat de deelnemers niet goed op de hoogte zijn van hun rechten en plichten, is rondom de inschrijving bij de gemeente. Het is onduidelijk voor mensen of registratie verplicht is en wat hun rechten hierbij zijn. Er worden voorbeelden genoemd van mensen die zich graag willen inschrijven bij de gemeente, maar vanuit de locatie waar zij wonen te horen krijgen dat ze zich niet mogen inschrijven op dat adres. Dit zorgt voor moeilijke situaties, zoals in het geval van deze deelnemer:

"Dus of ze zetten me eruit, of ik moet me uitschrijven. En nu heb ik geen idee wat ik moet doen. Ik ben in een vreemd land, en iedereen weet dat het veel te moeilijk is om een woning te vinden. Ik kan geen 1500 tot 2000 euro betalen voor een appartement of een huis hier, dat geld heb ik niet – mijn salaris is niet zo hoog. Ik heb nergens om naartoe te gaan. [...] Niemand heeft van tevoren met me gepraat. Als de gemeente komt en zegt: ‘kom, registreer je hier, het is je recht’, maar het blijkt dan dat de eigenaar een of andere regeling heeft met de overheid of zo, en ik me daar helemaal niet mag registreren – wie moet ik dan vertrouwen en waar moet ik naartoe?"

Deelnemers aan de interviews die zich niet registreren lopen bepaalde ondersteuning en toegang tot de lokale samenleving mis. Een deelnemer wil bijvoorbeeld een auto aanschaffen om

grotere afstanden te kunnen afleggen, makkelijker naar taalcursussen te kunnen gaan en flexibeler te zijn in woonopties, maar zij kreeg te horen dat ze geen auto kan kopen zonder inschrijving op een adres. Een ander voorbeeld: de meeste deelnemers hebben een laag inkomen en komen in aanmerking voor zorgtoeslag, maar ze vragen deze niet aan omdat ze denken dat ze er geen recht op hebben zonder inschrijving.

Tot slot blijkt uit de interviews ook dat mensen het idee hebben dat uitzendbureaus en uitzendbureaus zich regelmatig niet aan de regels houden, bijvoorbeeld op het gebied van privacywetgeving. Ook noemen deelnemers ook voorbeelden van ongelijke behandeling, bijvoorbeeld bij een werklocatie waar managers de taken en werkuren verdelen op basis van vriendjespolitiek en hoeveel “cadeaus” ze ontvangen van bepaalde werknemers. **Deelnemers geven aan dat ze geen contact hebben met externe organisaties of contactpersonen waarmee ze dit soort situaties kunnen bespreken. Het direct aanspreken van de manager of wooncoördinator wordt als de enige optie gezien en dit is niet iets wat voor iedereen veilig voelt om te doen.**

Aanbevelingen

- Dit inzicht vertaalt zich niet alleen in een behoefte aan nieuw beleid, maar ook aan extra inzet om het bestaande beleid te handhaven – vooral op het gebied van arbeidsbescherming.
- Ook illustreert het de behoefte aan:
 - ◆ toegankelijke informatie over werknemersrechten in eigen taal en (onafhankelijke) ondersteuning in het geval van conflicten of onduidelijkheden.
 - ◆ meer informatie over en begeleiding bij het inschrijven in de gemeente.

4. Mensen zijn niet goed verbonden met organisaties die steun of informatie kunnen bieden en zijn met name afhankelijk van het uitzendbureau of Engelssprekende arbeidsmigranten

De mensen die wij gesproken hebben, hebben geen contact met organisaties die hen kunnen ondersteunen als ze problemen hebben of die hen van informatie kunnen voorzien. Het enige vangnet waar ze op kunnen terugvallen, is het uitzendbureau zelf. Wanneer gevraagd wordt bij wie ze terecht kunnen bij problemen op het werk of in hun woonruimte, geven mensen aan dat ze problemen zelf oplossen, of dat ze dit adresseren bij hun manager of het uitzendbureau.

Het ontbreken van connecties met externe organisaties die hulp kunnen bieden, maakt hen extra afhankelijk van het huidige systeem waarin werk en huisvesting aan elkaar gekoppeld zijn via het uitzendbureau. Als er dan een probleem is met het uitzendbureau zelf, is er niemand anders om in te grijpen of hen te ondersteunen.

Er is ook een duidelijk patroon zichtbaar waarbij Engelssprekende arbeidsmigranten andere arbeidsmigranten ondersteunen. Ze helpen mensen met dezelfde achtergrond, die geen

Nederlands of Engels spreken. Ze gaan samen naar ziekenhuisafspraken, doen aangifte bij de politie en helpen met het vinden van informatie of met het gebruik van digitale systemen.

Dit heeft meerdere gevolgen:

- De mensen die deze ondersteuning bieden ervaren hier in sommige gevallen voldoening en een gevoel van verbondenheid door, maar anderen voelen zich gefrustreerd omdat er zoveel van hen gevraagd wordt. Voor hen allemaal geldt dat het veel vrije tijd kost en dat ze daardoor minder tijd hebben om zelf te integreren of andere sociale contacten op te bouwen.
- Ook arbeidsmigranten die wel Engels spreken, vinden het lastig om hun rechten te begrijpen of om informatie te vinden die belangrijk is om een leven in Nederland op te bouwen. Dat andere mensen op hen rekenen, maakt hen extra kwetsbaar voor misinformatie of het niet goed begrijpen van hun rechten.

Aanbevelingen

- **Om de afhankelijkheid van uitzendbureaus te verkleinen kan er ingezet worden op het versterken van sociale verbindingen met externe organisaties, zoals maatschappelijke organisaties of buurthuizen.**
- **Ook kan er ingezet worden op ervaringsdeskundigheid bij de gemeente, zodat de gemeente zichzelf meer kan positioneren als gesprekspartner in dit soort situaties en informatie en ondersteuning kan bieden in de moedertaal.**

3. Resultaten per thema

In dit hoofdstuk presenteren we de belangrijkste opbrengsten vanuit de interviews per indicator: huisvesting, werk en inkomen, taal, onderwijs, zorg, vrije tijd, sociale verbindingen en digitale vaardigheden. De opbrengsten worden ondersteund door illustrerende quotes vanuit de interviews. Indien de deelnemers zelf concrete aanbevelingen of behoeften noemden richting de gemeente, nemen we deze op.

Huisvesting

Huisvesting en met name het vinden van een woning die onafhankelijk is van het werk dat mensen doen (zie: *kerninzichten*) is een van de meest genoemde behoeften voor het opbouwen van een leven in de gemeente. Dit geldt voor mensen die hun leven willen opbouwen in Nederland, maar ook voor sommige seizoenswerkers.

Daarnaast zijn er vijf andere resultaten die naar voren komen uit de data.

1. Behoefte aan meer informatie over en ondersteuning bij toegang tot de woningmarkt.

Alle deelnemers geven aan zich heel bewust te zijn van de woningcrisis die geldt voor alle inwoners van Nederland. Wel geven ze aan dat ze graag **meer ondersteuning zouden ontvangen van de gemeente** als het gaat om het vinden van een eigen woning. En meer informatie over hoe de woningmarkt werkt en wat hun mogelijkheden zijn.

- “Ja, ik denk dat Nederland meer hoogbouw moet realiseren — bijvoorbeeld gebouwen van negen verdiepingen. Dit zou kunnen helpen om de woningcrisis te verlichten en meer betaalbare woningen te bieden voor mensen die uit het buitenland komen om hier te werken.”

2. Hereniging met kinderen is een van de belangrijkste doelen en hangt samen met toegang tot de woningmarkt.

Veel arbeidsmigranten hebben kinderen in hun land van herkomst die zij financieel ondersteunen door hier te werken. Hun langetermijndoel is om uiteindelijk herenigd te worden met hun kinderen, waar dat ook mogelijk is. De ouders die wij interviewen geven aan dat het voor hen onmogelijk is om een toekomst in Nederland op te bouwen. Omdat de voorwaarde hiervoor is dat zij eerst hun woonsituatie veranderen en zelfstandig kunnen wonen.

Voor velen is dit ook mentaal zwaar: ze zijn gescheiden van hun kinderen om economische redenen, zonder dat er zicht is op een hereniging.

- “Wij [migranten] zijn hier allemaal met hetzelfde doel – om geld te verdienen. Wij [mijn man en ik] hebben één kind, ze is 7 jaar oud, en zij is de reden dat ik hier ben. [...] Door de economische situatie waren we gedwongen om hierheen te komen, om haar achter te laten. We zijn gedwongen om hier te zijn. Als ik meer kansen had, meer sociale hulp van de gemeente, hulp bij het vinden van woonruimte zodat ik mijn kind hierheen kan halen en in elk geval haar onderwijs kan regelen, dan zou ik hier permanent willen wonen. Dat zou geweldig zijn.”
- “Elke ochtend word ik wakker met de gedachte dat dit op een dag moet eindigen voor mij. Als ik... als ik een basis had om mijn leven hier op te bouwen... maar dat heb ik niet. Als ik van baan zou willen wisselen, kan dat niet. Want mijn woning hangt ervan af. Dus voorlopig ben ik gedwongen om dit werk te doen, want als ik het niet doe, ben ik dakloos. Maar op een dag is dit voorbij. En dan zal mijn kind bij mij zijn, of ik bij haar – we zullen zien wat mogelijk is.”

3. Mensen voelen zich meer op hun gemak en meer “thuis” wanneer ze beschikking hebben over eigen privévoorzieningen.

Zoals een badkamer, keuken en wasruimte. Of op zijn minst wanneer ze deze met een beperkt aantal anderen delen (maximaal 4 à 5 personen). Hoe meer mensen samen op één locatie wonen, hoe groter het gevoel van ongemak of onveiligheid wordt. In zulke situaties geven bewoners aan meer behoefte te hebben aan camera's of andere vormen van bescherming.

Iedereen die we hebben geïnterviewd, deelde de slaapkamer met hun eigen partner of woonde zelfstandig, en gaf aan daar blij mee te zijn. Eén persoon had eerder een kamer gedeeld met iemand anders in een eerdere huisvesting via een ander uitzendbureau, en vond dat erg vervelend en moeilijk. Dit kwam door verschillen in hygiëne, geluidsniveau en een gebrek aan goede communicatie.

Mensen die langer in Nederland blijven geven aan dat de beperkte ruimte in hun kamer een probleem wordt. De ruimte gaat na een bepaalde periode aanvoelen als te klein, bijvoorbeeld als je niet genoeg ruimte hebt om winterkleding op te bergen.

4. Mensen zijn tevreden over de locatie van hun huisvesting voor de toegang tot vrije tijd, maar de reistijd naar werk is soms een obstakel.

Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden over de locaties – ze vinden dat hun woning goed bereikbaar is. Dit draagt bij aan hun toegang tot vrijetijdsactiviteiten en hun thuisgevoel. Er zijn winkels in de buurt van alle woningen. Toegang tot de natuur wordt door iedereen als iets heel positiefs ervaren – zowel de zee als de bloemen maken mensen blij en geven hen rust en plezier.

Voor ontspanning gaan sommige mensen naar grotere steden, maar dit is voor de meesten geen prioriteit – de meeste respondenten gaven aan dat ze hier zijn “om te werken, niet om te feesten.”

De afstand tussen de huisvesting en het werk is soms een uitdaging, vooral in de periode dat mensen nog moeten wennen aan het reizen per fiets. De meeste mensen krijgen een gewone fiets van hun werk, maar sommigen zouden liever een e-bike hebben om de afstand en het slechte weer makkelijker aan te kunnen. Een paar deelnemers kregen wél een e-bike via hun werk en waren daar erg tevreden over. Sommigen geven aan dat hun uitzendbureau vervoer regelt in de vorm van een auto, ook daar zijn zij tevreden over.

Voor mensen die zich niet prettig voelen op de fiets, of die niet kunnen fietsen, is de bus een alternatief. Maar dit brengt extra kosten met zich mee, omdat de reisafstand meestal onder de 10 km ligt en ze geven aan dat zij dan niet in aanmerking komen voor reiskostenvergoeding.

→ **Twee deelnemers gaven aan dat er behoefte is aan meer ondersteuning bij het wennen aan fietsen en/of begeleiding bij het leren van de route naar het werk.**

- ◆ “Ik was nieuw – ik moest maandag aan het werk, maar wist nog niet waar. Ik kende het openbaar vervoer niet. Ik kwam op zondag aan, dus ik had nog geen roaming. Een vreemde stad, een vreemd land, een onbekere plek, en dan moet je naar een andere plek zonder iets te weten over het openbaar vervoer of wat dan ook... Ik ben er uiteindelijk wel gekomen, maar het zou toch fijn zijn als er iemand met de nieuwe mensen meegaat om ze eerst de weg te wijzen.”
- ◆ “We kregen fietsen van het werk, maar die 7 kilometer waren echt eng. De eerste keer dat ik op de fiets zat, ben ik meteen de bosjes in gereden. De eerste keer dat ik naar Leiden fietste voor werk, was ik helemaal alleen. Het duurde 2 uur en 40 minuten.”

5. De relatie tussen coördinatoren op de huisvestingslocatie en bewoners is van groot belang en heeft de grootste invloed op hoe positief of negatief de geïnterviewden hun woonsituatie ervaren.

Wanneer wooncoördinatoren ondersteunend en responsief zijn ten opzichte van de behoeften van bewoners en hen tegelijkertijd privacy en ruimte geven, voelen bewoners zich veel meer “thuis”. Wanneer coördinatoren juist streng en vijandig zijn tegenover bewoners en traag reageren op hun vragen of problemen, voelen bewoners zich een stuk minder op hun gemak en minder thuis in hun woonomgeving.

→ **Het wordt als positief ervaren als de wooncoördinatoren zelf geleefde migratie ervaring hebben en begrijpen hoe het is om nieuw in Nederland te zijn.**

- ◆ “Er werken hier twee mensen die echt sleutelpersonen zijn. Als zij er niet waren, zou ik hier niet willen wonen. Het zijn heel benaderbare mensen. Elke keer als ik een probleem heb, of gewoon gezelschap nodig heb en met iemand wil praten, ga ik naar het kantoor en breng daar tijd met hen door. We praten over van alles.”
- ◆ “Ze doen echt hun best om het voor ons fijn te maken. Ze zijn allebei via een uitzendbureau hier gekomen, ze zijn geen Nederlanders, dus ze begrijpen hoe het is om in het buitenland te zijn. Ze proberen het zo comfortabel mogelijk voor ons te

maken. Ik heb al vaak in gedeelde huisvesting voor migranten gewoond, maar ik heb nog nooit zulke mensen ontmoet als deze twee.”

Werk en inkomen

Werk en inkomen is voor mensen de drijvende factor om in Nederland te zijn en speelt daarom een grote rol in hun leven. Uit de data komen drie belangrijke inzichten naar voren op deze indicator.

1. Verblijfsperspectief is bepalend in mensen hun behoeften binnen hun werk.

Sommige mensen zijn hier om geld te verdienen en het naar huis te sturen – zij zien hun verblijf hier als tijdelijk. Ze willen meer uren werken om het maximale uit hun tijd hier te halen.

Voor anderen is het doel om een leven in Nederland op te bouwen. Sommige van hen geven aan juist graag minder uren te willen werken om ruimte te maken voor andere dingen die daarbij belangrijk zijn – zoals het leren van de taal, het opbouwen van sociale contacten (vooral met andere Noordwijkers), of simpelweg meer tijd hebben om van het leven te genieten.

- ➔ **Onbetrouwbare werktijden:** Sommigen willen meer uren werken, anderen minder, maar de uitzendbureaus zijn vaak weinig flexibel. Het is moeilijk om vrij te krijgen wanneer dat nodig is, waardoor mensen gewend raken om hun jaar volledig aan te passen aan de planning van de organisatie. Bij sommige bureaus is er ook geen werkzekerheid – je komt aan met de verwachting te kunnen werken, maar zit dan dagenlang zonder werk en betaalt wél huur, zonder voldoende inkomen te hebben.
- ➔ **Inkomen:** Het inkomen is meestal voldoende om de vaste lasten te dekken, maar mensen zouden graag beter betaald worden.

2. Mensen die wij interviewen ervaren op verschillende manieren ongelijkheid tussen henzelf en hun Nederlandse collega's.

Bij identieke functies en taken verdienen Nederlandse collega's meer – vaak met als reden dat zij Nederlands spreken, zelfs in banen waar taalvaardigheid weinig tot geen rol speelt.

Daarnaast hebben zij meer zeggenschap over welke taken ze uitvoeren, wanneer ze op vakantie kunnen en meer zekerheid qua uren en toekomstperspectief. Dit verschil komt ook door het soort contract dat mensen hebben: arbeidsmigranten hebben vaak tijdelijke en meer open contracten, waarin minder is vastgelegd over hun taken of rechten, wat leidt tot frustratie.

- “Mijn probleem is gebaseerd op: ‘je doet wat je baas zegt’. Met een vast contract doe je waarvoor je bent aangenomen, bijvoorbeeld operations, en je kunt weigeren als ze je iets anders willen laten doen. Maar ik moet alles doen, terwijl mijn Nederlandse collega kan weigeren – dat is een groot probleem. Omdat ik via [uitzendbureau] op contract sta, kan ik geen nee zeggen.”
- “We verdienen niet evenveel als onze Nederlandse collega's, omdat ik geen Nederlands spreek. De taal is de reden waarom ik minder verdien. Maar ik ben niet iemand die moet

praten op het werk – als productiemedewerker is taal voor de meeste mensen helemaal niet relevant.”

Alle geïnterviewden benoemen dat werk-privébalans een belangrijk onderdeel lijkt te zijn van de Nederlandse (werk)cultuur, maar dat dit niet op hen van toepassing is.

- “Voor zover ik heb gehoord van anderen, staan Nederlanders echt op een goede werk-privébalans. Maar bij [uitzendbureau] bestaat dat niet.”
- “Er is discriminatie. Tegen mij doen ze wel normaal – ik heb goede vrienden, dus dan is het moeilijk om zich slecht te gedragen tegen mij. Maar tegenover anderen is er zeker discriminatie, en dat vind ik niet oké. Als wij er niet waren, zou dit bedrijf niet draaien. Dus het bedrijf zou goed voor ons moeten zorgen – voor de mensen via het uitzendbureau, niet alleen voor de vaste krachten.”
- “Het is echt moeilijk om vrij te krijgen rond kerst. Ik had maar 6 à 7 dagen vrij genomen, beginnend op vrijdag. [uitzendbureau] had een probleem met die vrijdag. Mijn teamleider en de baas van de afdeling zeiden tegen het kantoor: ‘we hebben geen werk, we hebben hem niet nodig, laat hem maar gaan.’ Maar ze wilden geen aanpassing doen in de planning. Toen kreeg ik toch die vakantie, maar wel onbetaald. Ze doen veel dingen die eigenlijk niet kunnen – ze reageren op basis van emoties en de verhalen over de regels zijn telkens anders.”

3. Mensen hebben beperkt begrip van loonstroken, contractinhoud en algemene werknemersrechten in Nederland.

Veel arbeidsmigranten geven aan weinig inzicht te hebben in hoe hun loonstrook is opgebouwd en wat er precies in hun contract staat. Ook is er weinig kennis over hoe het belastingsysteem in Nederland werkt. Sommige deelnemers kregen te horen dat ze een accountant moeten inhuren om hun belastingaangifte te doen, omdat het “te ingewikkeld” zou zijn om zelf te regelen – ook al hebben ze maar één bron van inkomen.

Daarnaast is er nauwelijks tot geen kennis over of ze in aanmerking komen voor sociale voorzieningen (zoals toeslagen) en hoe ze die zouden kunnen aanvragen.

- “Voordat ik mijn salaris krijg, houden ze al verschillende dingen in – ze halen geld af voor de huur, en nog andere dingen, maar ik weet niet precies wat. De zorgverzekering betaal ik zelf.”

Rechten en verantwoordelijkheden

In de interviews komt naar voren dat mensen die als arbeidsmigrant in Noordwijk wonen onvoldoende kennis hebben over hun rechten en verantwoordelijkheden. Dit geldt voor verschillende leefgebieden, met name huisvesting en werk maar ook bijvoorbeeld de toegang tot het zorgsysteem (zie “zorg”). Het belangrijkste inzicht hierbij is dat **mensen doordat zij hun rechten niet goed kennen, lastig kunnen inschatten of bepaald gedrag of bepaalde omstandigheden wel of niet toegestaan zijn als ze hiermee in aanraking komen. Hierdoor trekken zij minder snel aan de bel als er misstanden zijn of zij onjuist bejegend worden.**

We benoemen de belangrijkste knelpunten hier.

- **Contracten:** Sommige arbeidsmigranten ontvangen hun arbeidscontract alleen in het Nederlands en zijn daarbij afhankelijk van vertalers of hulp van anderen. In sommige gevallen is het contract wel beschikbaar in zowel het Nederlands als de moedertaal.
- **Misleiding bij werving:** Sommige mensen worden in hun thuisland iets anders beloofd dan wat ze uiteindelijk aantreffen in Nederland – zowel wat betreft de specifieke werkzaamheden als de algemene werkomstandigheden.
 - “Tijdens het gesprek vóór vertrek wordt ons verteld dat er hier vaste diensten zijn en veel werk. En dan komen we hier, maar in werkelijkheid gebeurt er iets heel anders. Als je de taal kent [Nederlands of Engels], kun je je weg wel vinden. Maar als je de taal niet kent, doen ze gewoon wat ze willen met je. Er zijn hier goede mensen, die hard werken en het verdienen om te werken, maar die krijgen geen uren. En uiteindelijk zijn zij degenen die geld moeten betalen – voor de huur.”
- **Onvoldoende begeleiding bij aankomst:** Mensen hebben bij aankomst behoefte aan meer informatie en praktische begeleiding – op het gebied van fysieke oriëntatie (zoals routes, voorzieningen en procedures) en over hun rechten.
 - “Het zou fijn zijn om een compleet basisoverzicht te krijgen van mijn arbeidsrechten, en ook van mijn rechten als bewoner.”
- **Verwarring over rechten en regelingen:** Mensen horen over zaken zoals sociale huur, zorgtoeslag of huurtoeslag, maar weten niet of en hoe ze hier aanspraak op kunnen maken.
- **Taalbarrières en misinformatie:** Informatie is vaak wel online te vinden, maar door gebrek aan beheersing van het Nederlands is het lastig om deze goed te begrijpen. Veel mensen zijn afhankelijk van informatie via andere arbeidsmigranten of collega’s, waardoor onjuiste informatie zich makkelijk verspreidt (bijvoorbeeld het idee dat je geen belastingaangifte zelf kunt doen zonder accountant).
 - “Het contract dat ik heb, legt niet veel uit. Alles wat ik weet komt van andere mensen die hier al gewoond of gewerkt hebben.”

Taal

Het spreken van de Nederlandse taal wordt door mensen die nieuw in Nederland zijn vaak benoemd als belangrijke sleutel tot de lokale samenleving. Bij de mensen die wij interviewen komen hier twee inzichten naar voren.

1. Mensen hun behoefte om de Nederlandse taal te leren hangt samen met hun verblijfsperspectief.

Als mensen geen toekomstperspectief in Nederland zien voor zichzelf en hun gezin, hebben zij geen motivatie en behoefte om Nederlands te leren.

- “Als ik van plan was om lang in Nederland te blijven, zou ik zeker mijn best doen om de taal op een hoog niveau te leren. Maar voor nu zie ik daar niet echt de noodzaak van.”

Sommige mensen die hier werken om geld naar hun kinderen of familie in het thuisland te sturen, zouden graag een leven in Nederland opbouwen, maar kunnen hun kinderen niet hierheen halen. Daardoor zien ze weinig zin in het leren van de taal. Ook seizoenswerkers voelen zich niet altijd gemotiveerd om Nederlands te leren, omdat hun verblijf in Nederland van tijdelijke aard is.

2. Mogelijkheden om de taal te leren zijn niet altijd bekend of toegankelijk voor arbeidsmigranten.

De geïnterviewden zijn over het algemeen op de hoogte dat er taalcursussen bestaan, maar geven aan dat dit niet voor iedereen in hun netwerken geldt. De informatie die ze hebben is vaak beperkt of onduidelijk. Ze weten dat de gemeente soms gratis cursussen aanbiedt, maar ze weten niet zeker of die ook voor hen bedoeld zijn.

Daarnaast zien ze soms aankondigingen van taalcursussen, maar die zijn alleen in het Nederlands of Engels, waardoor mensen die geen van beide talen spreken niet begrijpen dat het over iets nuttigs voor hen kan gaan.

- “Ik zou ook graag informatie krijgen over taalcursussen: waar ze gegeven worden, hoe je je kunt aanmelden, en waar je moet beginnen.”

Sommigen weten dat uitzendbureaus ook cursussen aanbieden, maar hebben daar zelf niet aan deelgenomen, om verschillende redenen:

- Geen behoefte aan het leren van de taal
- Gebrek aan tijd (bijvoorbeeld omdat cursussen overdag plaatsvinden, terwijl ze liever in de avond zouden volgen)
 - “Helaas heb ik niet genoeg tijd om me serieus op het leren van de taal te richten. Werk neemt de hele dag in beslag, en als ik goed zou willen studeren, zou ik moeten stoppen met werken – en dat is niet realistisch.”
- Vermoeidheid na fysiek zwaar werk

- “Na het werk ben ik te moe om zelfs maar [mijn moedertaal] te spreken.”
- Reiskosten en reistijd
 - “Het zou geweldig zijn als er taalcursussen direct in Noordwijkerhout georganiseerd worden. Dat zou het leren veel toegankelijker maken voor mensen die in de omgeving werken maar niet naar andere steden kunnen reizen. De cursussen zouden handig moeten zijn qua planning én locatie.”

De meeste mensen zijn niet op de hoogte van gratis mogelijkheden om Nederlands te oefenen, zoals taalcafés of andere oefenmomenten (bijvoorbeeld in de bibliotheek in Noordwijk). Zelfs degenen die wel van het bestaan weten, kunnen er meestal niet naartoe omdat deze gratis activiteiten vaak samenvallen met hun werktijden.

- ➔ **Mensen zouden graag meer gerichte informatie (in de eigen taal) willen ontvangen over het aanbod om de taal te leren.**
- ➔ **Het is belangrijk om na te gaan of het taalaanbod toegankelijk is voor arbeidsmigranten. Belangrijke aspecten hierbij zijn reistijd en reiskosten, de locatie en de tijden van de taallessen.**

Onderwijs

De meeste mensen die we hebben geïnterviewd hebben een hogere opleiding en/of professionele werkervaring waarmee ze eigenlijk meer zouden kunnen doen dan het werk dat ze nu via het uitzendbureau doen. **Ze zouden die ervaring en opleiding graag inzetten voor betere banen en hebben geen behoefte aan extra scholing – behalve taallessen.** Huisvesting vormt voor hen de grootste belemmering om na te denken over het vinden van een meer passende baan.

De geïnterviewden noemden ook collega's die minder geschoold zijn, soms zelfs nauwelijks geletterd, of die vanwege hun leeftijd moeite hebben met digitale systemen. Ze geven aan dat het voor deze mensen wellicht wel goed zou zijn om ondersteunend onderwijs te organiseren.

Sociale verbindingen

Sociale verbindingen spelen een belangrijke rol in het thuisgevoel van mensen die nieuw in Nederland zijn. We onderscheiden drie verschillende sociale verbindingen: banden (met mensen met gedeelde identiteit), bruggen (met mensen met een andere achtergrond, zoals andere Noordwijkers) en connecties (met de gemeente, organisaties). Per categorie noemen we de belangrijkste inzichten.

Banden

We hebben vanuit de interviews gezien dat mensen voor informatie en ondersteuning vaak afhankelijk zijn van andere arbeidsmigranten.

1. **Toch is er ook sprake van conflict en negatieve beeldvorming binnen groepen met een gedeelde identiteit die de onderlinge banden minder sterk maken:**

- Dit vindt plaats *tussen groepen met verschillende nationaliteiten*:
 - Er zijn veel gevallen waarin mensen uit hetzelfde land alleen nog in hun eigen taal met elkaar praten, ook al spreken ze Engels of Nederlands. Dit zorgt ervoor dat teamleden uit andere landen zich buitengesloten en geïsoleerd voelen.
 - “Soms voel ik me geïsoleerd omdat al mijn collega’s op kantoor Pools zijn. Soms wil ik gewoon niet op kantoor zijn, het is niet prettig. [...] Zelfs over werk, dat ook mij aangaat en waar ik van op de hoogte moet zijn, praten ze soms niet in het Engels maar in het Pools.”
 - Er zijn voorbeelden van negatieve beeldvorming over arbeidsmigranten met andere nationaliteiten. Die bijvoorbeeld worden beschuldigd van het veroorzaken van conflicten, diefstal of slecht werk leveren. Werknemers uiten ook frustratie tegenover collega’s die gezondheidsproblemen hebben of het werk niet aankunnen volgens de verwachte standaarden – omdat zij dan zelf extra werk moeten doen.
 - Maar ook *tussen mensen binnen dezelfde nationaliteit*:
 - Bijvoorbeeld op basis van het hebben van een andere etniciteit of een ander opleidingsniveau.
 - Er zijn spanningen waargenomen tussen arbeidsmigranten die op de werkvloer of binnen de huisvesting een bepaalde verantwoordelijkheid of machtspositie hebben ten opzichte van andere arbeidsmigranten – bijvoorbeeld als wooncoördinator of als leidinggevende op de werkvloer. Deze machtsdynamiek leidt regelmatig tot conflicten, spanningen of ongemakkelijke situaties, vooral wanneer werk en privéleven volledig door elkaar lopen.
 - “Ik trek het niet meer – mensen schreeuwen tegen me aan de telefoon of komen naar me toe en zeggen: ‘kijk, je bent slecht in dit werk, ga gewoon weg en ga terug.’ En daarna zie ik hen ook weer na werk in de woonlocatie.”
 - Binnen de Oekraïense community is er wrijving tussen mensen die als arbeidsmigrant naar Nederland zijn gekomen en mensen die naar Nederland gevlucht zijn, met name vanwege een gevoel van ongelijkheid in toegang tot voorzieningen.
- Vermijd het huisvesten van arbeidsmigranten met een formele machtspositie over anderen op dezelfde locatie als de mensen waar zij toezicht op houden. Het scheiden van deze groepen kan bijdragen aan een gezondere werk-privébalans voor de verschillende betrokkenen en voorkomt mogelijke conflicten en spanningen binnen de woonomgeving.
2. Ondersteuning georganiseerd in de moedertaal en door iemand die weet hoe het is om als arbeidsmigrant in Nederland te zijn wordt gewaardeerd.

Maar mensen in leidinggevende of coördinerende functies voelen zich vaak geïsoleerd – zowel door de aard van hun werk als door conflicten met de mensen die zij aansturen. Als “eerste aanspreekpunt” en het zichtbare gezicht van het systeem, krijgen zij veel frustratie van anderen te verwerken.

- **Er zou meer ondersteuning georganiseerd kunnen worden voor mensen die hun ervaringsdeskundigheid professioneel inzetten.**

Bruggen

Arbeidsmigranten geven aan dat zij op het werk meestal een goede verstandhouding hebben met Nederlandse collega's, maar dat er zelden diepere sociale relaties ontstaan.

- 1. Er zijn sociale verbindingen tussen arbeidsmigranten en mensen die al langer in Noordwijk wonen, maar dat zijn vaak verbindingen die alleen op werk bestaan en die niet dieper gaan.**

Ze ervaren dat Nederlanders al vaste sociale kringen hebben, waardoor het lastig is om aansluiting te vinden.

- “We hebben een goede band op het werk, maar ik denk niet dat Nederlanders openstaan voor het opbouwen van een relatie buiten het werk. Ze hebben hun eigen leven en vrienden van school, en ik denk niet dat ze echt geïnteresseerd zijn in ons.”

- 2. Angst voor negatieve beeldvorming over arbeidsmigranten.**

Over het algemeen worden Nederlanders (op straat, in winkels, op het werk) als vriendelijk en behulpzaam ervaren. Toch leeft er bij sommige migranten de zorg dat zij vanwege hun nationaliteit negatief worden bekeken, bijvoorbeeld als potentieel crimineel. Opvallend is dat dezelfde mensen die hierover hun zorgen uitten, ook negatief spraken over andere arbeidsmigranten, die zij op hun beurt als “gevaarlijk” of “onbetrouwbaar” beschouwden.

- “Ik was ook verbaasd over het wantrouwen van sommige winkeliers hier [...] ze controleerden soms expres mijn rugzak, terwijl ik niets verkeerd had gedaan. [...] Ik voelde me diep beschaamd dat ik niet vertrouwd werd.”
- Van dezelfde persoon: “Ik begrijp dat zulke reacties vaak komen door het gedrag van bepaalde mensen. Helaas zijn er mensen die via een bureau wonen en als ze vertrekken uit Nederland, nemen ze niet alleen hun eigen spullen mee, maar ook kussens en dekens... Dat is beschamend, en naar mijn mening is het precies dit soort gedrag dat het imago van de rest schaadt.”

- 3. Er is weinig bekendheid met sociale evenementen of ontmoetingsmomenten die het makkelijker zouden maken om in contact te komen met Nederlanders.**

De mensen die wij gesproken hebben die het meest succesvol zijn in het maken van Nederlandse vrienden, namen actief deel aan grote evenementen en festivals, zoals carnaval.

Sommigen geven aan dat ze weinig motivatie voelen om te investeren in sociale contacten, vooral als ze geen perspectief zien om op lange termijn in Nederland te blijven:

- “Ik wil geen goede vrienden worden met Nederlanders – ik ben niet hier gekomen om vrienden met hen te maken. Ik heb ze niet nodig. Ik communiceer met Nederlanders op het werk, dat is genoeg.”

Deze behoefte zou anders zijn als mensen wel langer in Nederland zouden (kunnen) blijven. Onder de geïnterviewden is ook een voorbeeld van iemand die al 10 jaar als seizoenswerker werkt en een Nederlandse vriendengroep gemaakt heeft waarmee hij af en toe samenkomt. Voor hem draagt dat sterk bij aan zijn “thuisgevoel.”

Connecties

1. Veel geïnterviewden geven aan dat zij de gemeente als behulpzaam en betrokken zien.

Bijvoorbeeld wanneer gemeenteambtenaren locaties bezoeken voor controles, geeft dat bewoners een gevoel van veiligheid en erkenning. Dit schept vertrouwen.

Het is belangrijk te benoemen dat er in het onderzoek sprake was van zelfselectie: de mensen die bereid waren om deel te nemen aan het onderzoek, zijn vaak ook degenen die al het gevoel hebben dat de gemeente naar hen luistert en hen wil ondersteunen.

Verder spraken de meeste deelnemers hun waardering uit voor hoe de gemeente de omgeving schoon en verzorgd houdt.

2. Meerdere personen deelden negatieve ervaringen met het melden van incidenten bij de politie.

In sommige gevallen werd een mishandeling gerapporteerd – zowel op een woonlocatie als onderweg naar huis na het werk – maar kregen zij te horen dat er niets gedaan kon worden vanwege het ontbreken van camerabeelden of getuigen. Hierdoor ervaren mensen minder vertrouwen dat er naar hen geluisterd zal worden als ze een melding doen.

3. Toegang tot de gemeente en officiële instanties wordt meestal gerealiseerd door hulp van andere arbeidsmigranten die Engels spreken.

Mensen die Engels spreken, worden vaak door anderen gevraagd om te vertalen en om contact te leggen met instanties of officiële organisaties. Over het algemeen doen zij dit graag, maar het kost hen veel vrije tijd. Bij sommigen leidt dit tot frustratie, vooral wanneer anderen te afhankelijk van hen worden of als er sprake is van een hiërarchisch verschil op de werkvloer.

→ **Een manier om hiermee om te gaan zou kunnen zijn om mensen die deze rol vervullen formeel te erkennen – bijvoorbeeld met een financiële vergoeding en toegang tot extra informatie of trainingen. Op die manier kunnen zij hun gemeenschap blijven ondersteunen, maar met meer middelen en zonder overbelasting. Dit zou ook de verspreiding van correcte informatie binnen de community van arbeidsmigranten kunnen versterken.**

Er werd ook een voorbeeld genoemd van een persoon die eerder werkzaam was bij de gemeente en Oekraïens en Russisch sprak. Deze persoon fungeerde als informeel aanspreekpunt en beantwoordde vragen van arbeidsmigranten. Dit werd zeer gewaardeerd. Op een gegeven moment reageerde hij niet meer en verdween hij uit beeld (voor zover de geïnterviewden weten).

- Dit onderstreept het belang van structurele en duurzame verbindingen tussen de gemeente en arbeidsmigranten. Het zou interessant kunnen zijn om de verbinding tussen arbeidsmigranten en de gemeente te versterken door actiever samen te werken met sleutelpersonen die vanuit de gemeente het contact in de eigen taal kunnen leggen en ondersteuning kunnen bieden.
- Op dit moment bestaan er weinig connecties tussen arbeidsmigranten en externe organisaties die kunnen ondersteunen bij conflicten rondom huisvesting of op het werk. Ze proberen deze nu meestal zelfstandig op te lossen. De gemeente zou hier een belangrijk aanspreekpunt en steun voor mensen kunnen zijn om meer informatie te krijgen over hun rechten en mogelijkheden.

Zorg

Toegang tot zorg wanneer dat nodig is, is een belangrijke voorwaarde om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving en voor arbeidsmigranten ook om gezond aan het werk te kunnen zijn. In de toegang tot zorg die de mensen die wij interviewen ervaren, vallen de volgende dingen op.

1. De meeste deelnemers zijn voor de toegang tot zorg afhankelijk van ondersteuning vanuit uitzendbureaus.

Deze ondersteuning kan verschillen per uitzendbureau. Verschillende varianten zijn ondersteuning bij het regelen van een huisarts, het organiseren van vervoer, of alleen ondersteuning als er spoedeisende hulp nodig is.

- “Maar ik weet dat het uitzendbureau mensen helpt in dit soort situaties. Als iemand naar de dokter moet, regelen ze een chauffeur die de persoon naar de afspraak brengt – en die chauffeur kan ook vertalen.”

Binnen de community van arbeidsmigranten is er ook onderlinge steun: mensen uit hetzelfde land, vooral degenen die Engels of Nederlands spreken, gaan met elkaar mee naar de huisarts of het ziekenhuis.

2. Er is onbekendheid over het Nederlandse zorgsysteem, waardoor sommige mensen afhankelijk blijven van medische hulp in het thuisland terwijl hun werk juist gezondheidsrisico's met zich meebrengt

Het werk dat de mensen die wij interviewen doen, is vaak fysiek zwaar werk dat vaak gepaard gaat met gezondheidsrisico's. Deelnemers noemen met name temperatuurproblemen (lange tijd in de kou werken) en lichamelijke overbelasting.

- “Ik wou dat het winterwerk minder schadelijk was voor de gezondheid.”
- “Er zijn wel wat kanttekeningen: bij ons bedrijf krijgen we geen handschoenen, dus we moeten die zelf kopen. Zonder handschoenen raakt de huid van onze handen beschadigd. Bij andere bedrijven worden handschoenen wel aangeboden, dat is veel prettiger. Hier ligt alles bij jezelf – je moet zelf voor jezelf zorgen.”

- “Het is zo koud binnen. Je krijgt geen extra betaling voor de kou.”

Tegelijkertijd blijkt dat mensen beperkte toegang tot het Nederlandse zorgsysteem ervaren.

Mensen leren pas hoe het Nederlandse zorgsysteem werkt op het moment dat ze daadwerkelijk zorg nodig hebben en zoeken stap voor stap uit wat ze moeten doen. Vanwege de beperkte toegang, vertrouwen veel mensen nog steeds op medische hulp in hun thuisland – ze halen daar medicijnen en laten zich daar onderzoeken. Anderen negeren pijnklachten voor een lange tijd voor zij hulp zoeken.

- “Ik heb geen idee waar ik naartoe moet voor medische hulp. Ik zie bijvoorbeeld veel medische instellingen in Lisse, maar ik weet niet of ik daar gewoon naar binnen kan lopen of dat ik me eerst via een huisarts moet registreren.”
- “Ik weet niet wie mijn huisarts is, hoe ik die moet vinden of waar ik moet bellen als er iets is. Als er iets gebeurt, zou ik niet weten waar ik moet beginnen.”
- “Het is een beetje alsof... je in het diepe wordt gegooid: ‘zoek maar een huisarts, maakt niet uit wie’, dus je weet niet waar je naartoe moet.”

→ **Er is behoefte aan meer kennis over en ondersteuning bij het navigeren van het Nederlandse zorgsysteem. Het is belangrijk dat deze informatie en ondersteuning toegankelijk is, in de eigen taal en cultuursensitief.**

3. Sommige mensen melden zich niet ziek, vanwege druk vanuit sommige uitzendbureaus en collega's.

Mensen die wij interviewen geven aan dat werknemers zich zelden ziek melden vanwege de druk die zij ervaren vanuit de uitzendbureaus om toch te blijven werken. Er zijn meerdere signalen van controle en wantrouwen die worden gedeeld:

- Werknemers worden gebeld terwijl ze ziek zijn, met vragen over hun symptomen.
- Managers worden naar de woonlocatie gestuurd om te controleren of iemand écht ziek is.
- Er heerst een sterke verwachting dat je moet blijven werken zolang je geen koorts hebt.

Deze cultuur van wantrouwen – zowel tussen collega's als tussen werknemer en organisatie – zien deelnemers bij alle werkplekken terug. Ziekte wordt vaak niet serieus genomen, en werknemers voelen zich onder druk gezet om door te werken, zelfs wanneer dat niet verantwoord is.

- “Eén probleem – ze zetten je echt druk om te werken. Zelfs als je echt ziek bent, blijven ze aandringen of het misschien al tijd is om terug te komen. Ze bellen je twee keer per dag, elke dag, dus dat is best vervelend.”
- “Op een dag voelde ik me niet goed vanwege mijn menstruatie, en ik ben toen niet gaan werken. Diezelfde week ben ik ook naar het ziekenhuis geweest, dus natuurlijk heb ik dat gemeld. De week daarna hebben ze me ontslagen. Ze zeiden dat ze het gevoel hadden dat ik niet wilde werken, en dat ik steeds problemen zou hebben om maar niet te hoeven werken – en daarom hebben ze me ontslagen. Ik ken ook andere bedrijven waar, als je niet

actief genoeg bent, niet snel genoeg werkt, of als je te vaak vrij neemt of soms om een halve dag vraagt, ze denken dat je niet geschikt bent voor hen, en dan ontslaan ze je ook.”

- “Als ik griep of verkoudheid heb, zeggen ze ook tegen me: als je alleen hoest of een verstopte neus hebt, kun je gewoon komen werken, geen probleem. Ik mag alleen thuisblijven als ik koorts heb van boven de 38 graden. Dus toen ik een paar weken geleden ziek was, bleef ik bijna een week thuis, en dat vonden ze toen prima. Maar daarna werden ook andere mensen op het werk ziek en hadden ze koorts. En één man had geen koorts – en toen zeiden ze dat hij toch moest komen werken. Hij zei dat hij zich slecht voelde. Ze hebben hem niet ontslagen, maar alle Nederlanders begonnen op het werk te lachen en grapjes te maken dat iedereen gewoon een week vakantie wilde nemen om vrij te zijn.”

4. Het missen van familie wordt als belangrijkste bron van mentale stress genoemd

Sommigen deelnemers geven daarnaast aan dat het werk hen mentaal negatief beïnvloedt en dat ze proberen daarmee om te gaan, maar ze gingen daar tijdens de interviews niet diep op in.

Het gemis van familie maakt het extra zwaar – een moeilijke werkdag, gecombineerd met zorgen over de situatie in het thuisland en het feit dat ze daar niet kunnen zijn. Ouders die gescheiden zijn van hun kinderen ervaren een grote emotionele last.

Vrije tijd

Mensen geven over het algemeen aan dat ze hier zijn om te werken en dus in beperkte mate ruimte hebben en nemen voor vrijetijdsactiviteiten. We zien hierbij een aantal patronen.

1. De huisvestingslocaties dragen positief bij aan mensen hun gevoel van toegang tot vrije tijd en ontspanning.

Er is goede toegang tot natuur en winkels. De meest genoemde vormen van ontspanning zijn:

- Wandelen of naar het strand gaan (vaak genoemd als rustgevend en fijn)
- Naar de sportschool gaan
- Vissen

Voor culturele activiteiten reizen mensen meestal naar de grote steden. Mensen met een kleinere of geen sociale kring gaan minder vaak op pad.

2. Mensen ervaren een gebrek aan autonomie in werk-vrije tijd balans.

Veel mensen geven aan dat ze weinig invloed hebben op hoeveel ze werken of wanneer ze vrij zijn. Sommige deelnemers geven aan dat zij 'standby' moeten staan – ze moeten vanaf 5 uur 's ochtends wakker zijn en beschikbaar blijven voor een mogelijke oproep die meestal niet komt. Deze wachttijd wordt op geen enkele manier gecompenseerd. Deelnemers geven aan dat dit het lastig maakt om van vrije tijd te kunnen genieten en vragen zich af of deze praktijk legaal is.

Digitale vaardigheden

Het gebruik van digitale diensten is voor sommige arbeidsmigranten goed te doen, afhankelijk van hun taalvaardigheid en opleidingsniveau – maar zeker niet voor iedereen.

- “Het ligt niet echt aan de diensten zelf – het is gewoon de taalbarrière. Ik heb geen moeite met het gebruiken van digitale diensten, het gaat erom dat ik begrijp wat er staat.”
- “Ik begrijp niet goed hoe het systeem werkt en weet niet wat ik moet doen. Dingen opzoeken via gemeentelijke websites, DigiD of de Belastingdienst – daar begin ik niet aan. Er is geen ondersteuning, en ik weet niet waar ik moet beginnen.”

4. Conclusie

De mensen die wij geïnterviewd hebben geven een gemixt beeld van hun ervaringen met het wonen en werken in de gemeente Noordwijk. Ze benoemen positieve aspecten, zoals de behulpzaamheid van de gemeente, de locatie van de huisvesting en de toegang tot mooie natuur in de gemeente. Maar ze ervaren tegelijkertijd onvoldoende toegang tot informatie over hun rechten, het zorgsysteem, de woningmarkt en andere aspecten van de lokale samenleving.

Vanuit de vraag of mensen die als arbeidsmigrant in de gemeente wonen zich thuis voelen in Nederland en in de gemeente, blijkt dat dat (nog) niet het geval is. Hun thuis is voor hen nog altijd het land van herkomst, vooral omdat hun familie daar nog woont, ze een emotionele band met het land ervaren en niet iedereen zich in Nederland echt welkom en verbonden voelt.

“Aan de ene kant heb ik me enigszins aangepast aan de Nederlandse cultuur en levensstijl. Maar het voelt nog steeds niet als thuis. We zijn hier als gasten, die worden ontvangen. Die sterke psychologische barrière zorgt ervoor dat ik me niet echt verbonden voel.”

Op de vraag wat nodig zou zijn om zich meer thuis te voelen, blijkt die notie van “tijdelijkheid” opnieuw een belangrijke rol te spelen.

“De mogelijkheid om een stabiele huurwoning te vinden en werk te hebben dat niet via een uitzendbureau loopt. Dat zou helpen om echt een perspectief te hebben om hier te blijven, zonder me als tijdelijke werkracht te voelen.”

We hebben in dit onderzoek gezien dat de behoeften van mensen die als arbeidsmigrant in Noordwijk zijn verschillen en onder andere bepaald worden door of mensen hun verblijf als tijdelijk zien, of graag hun leven in Nederland willen opbouwen.

Met het nieuwe beleid dat in de gemeente Noordwijk ontwikkeld gaat worden zou het goed zijn om voor beide groepen perspectief, kennis en passende ondersteuning te bieden. En dit tussentijds te blijven checken bij arbeidsmigranten zelf, om zo zeker te zijn dat het goed aansluit bij wat er nodig is.

Bijlage: diversiteit en kenmerken respondenten

Kenmerk	Categorie	Totaal aantal respondenten
		9
Land van herkomst	Polen	3
	Oekraïne	3
	Bulgarije	2
	Brazilië	1
Geslacht	Vrouw	5
	Man	4
	Non-binair	0
	Onbekend	0
Seasonal or year-round?	Year-round worker	6
	Seasonal worker	2
	Currently year-round, used to be a seasonal worker	1
Tijd in Noordwijk	Less than 6 months	2
	6-12 months	0
	1-3 years	5
	3-10 years	0
	10+ years	1
	Missing info	1
De deelnemers zijn werkzaam bij verschillende uitzendbureaus en woonachtig op verschillende woonlocaties in de gemeente.		