



Arbeidsmigranten in Brabant

Een verkenning en aanbevelingen

Cubiss – Nieke Geschiere

2017



1. Inhoud

Inleiding – MOE-migranten.....	3
Hoofdstuk 1: Cijfers MOE-migranten in Nederland	5
Hoofdstuk 2: Cijfers Brabant	10
Hoofdstuk 3: In Nederland wonen als MOE-migrant.....	12
Hoofdstuk 4: Aanbevelingen voor bibliotheken en hun partners.....	17
Bijlage 1:.....	22

Inleiding – MOE-migranten

Vanuit verschillende Brabantse bibliotheken is de vraag gekomen: wat kunnen wij betekenen voor arbeidsmigranten¹ die in ons werkgebied zijn komen wonen? En welke rol kunnen we spelen in de preventie van problematiek rondom deze doelgroep?

Het blijkt dan om migranten uit de zogenaamde MOE-landen te gaan, migranten van wie het land van herkomst is gelegen in de Midden- en Oost-Europese (MOE-) landen. Hiertoe behoren: Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, voormalig Tsjecho-Slowakije (i.e. Slowakije, Tsjechië en Tsjecho-Slowakije), Bulgarije en Roemenië.² Deze migranten komen sinds 2007 in groten getale naar Nederland voor (tijdelijke) arbeid.

Waarom komen de MOE-migranten naar Nederland?

Arbeidsmigratie is sinds de toetreding van de MOE-landen tot de EU (Polen in 2004, Bulgarije en Roemenië in 2007) het belangrijkste motief om naar Nederland te komen. MOE-landen kennen een lagere werkgelegenheid en lagere inkomens dan Nederland. Als de economische en sociale omstandigheden in een land of een regio negatief afwijken van die in andere landen of regio's, zullen mensen bereid zijn om te proberen elders werk te vinden en zo de eigen omstandigheden te verbeteren. Daarnaast kunnen deze arbeidsmigranten bijdragen aan de groei en ontwikkeling in het land waar ze werken. Hun thuislanden of regio profiteren van het geld dat ze terugsturen.

Niet alleen zijn de omstandigheden in het land van herkomst niet optimaal, ook wordt er vanuit het welvarender deel van Europa een beroep gedaan op potentiële arbeidsmigranten uit de MOE-landen. Ze worden geworven om hier te komen werken. Er zijn bedrijven en speciale uitzendbureaus die actief Polen, Bulgaren, Hongaren, Tsjechen en Slowaken voor werk in met name de Nederlandse (land- en) tuinbouw en industrie werven. Zie onderstaand voorbeeld³:

AB Brabant werft personeel in Polen

Vanwege de toenemende vraag naar vakkundig personeel in de tuinbouw is AB Brabant een actieve wervingscampagne voor extra nieuwe vakkrachten gestart in Polen. Daarmee speelt de Noord-Brabantse personeelsvoorzieners in op het groeiende tekort aan goed personeel in deze sector.

Het ontstane personeelstekort in de tuinbouw vult AB Brabant al jarenlang deels in met vakkrachten uit andere EU-landen, voornamelijk uit Polen. De uitzendorganisatie werkt daar nauw samen met professionele werving- en selectiebureaus. Daarnaast is AB Brabant aandeelhouder van AB Jobservice, ook een werving- en selectiebureau gevestigd in Polen. Recent heeft AB Brabant in samenwerking met AB Jobservice een grote wervingscampagne opgestart om de instroom van vakkundige medewerkers – zowel in kwaliteit als kwantiteit – te waarborgen. Aansluitend aan deze campagne organiseert AB Brabant in Polen drie informatiebijeenkomsten voor belangstellenden. Zij krijgen tijdens deze bijeenkomst informatie over werken in Nederland en uitleg over de vacatures die AB Brabant heeft openstaan.

Ook de wet- en regelgeving stimuleert arbeidsmigratie uit de MOE-landen. In 2007 is de tewerkstellingsvergunning⁴ voor Polen afgeschaft. Dit zorgde voor meer aanwas van werknemers uit dit land. De afschaffing van de tewerkstellingsvergunning voor Bulgaren en Roemenen in 2014 heeft echter niet geleid tot een grote toename van het aantal migranten uit deze landen.

¹ Onder arbeidsmigratie wordt hier verstaan dat men voor kortere of langere tijd in een ander land gaat werken en wonen. Bron: SER <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/arbeidsmigratie.aspx>

² MOE is de afkorting van Midden- en Oost-Europa maar deze termen komen niet overeen. De Oost-Europese landen Oekraïne, Rusland en Wit-Rusland en het Midden-Europese EU-land Duitsland worden niet tot de MOE-landen gerekend.

³ <http://www.groentennieuws.nl/artikel/139526/AB-Brabant-werft-personeel-in-Polen>

⁴ Verklaring van het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) dat een werkgever een vreemdeling (geen EU-onderdaan) in Nederland arbeid mag laten verrichten. Bron: <http://www.juridischwoordenboek.nl/woordenboeksup.html#18624>

Migratie niet langer een grootstedelijk fenomeen

De migratiestroom zorgt voor een interessante verschuiving. Migratie is lange tijd vooral een grootstedelijk fenomeen geweest. De migratiestroom uit de MOE-landen is echter voor een belangrijk deel ook op kleinere kernen en het platteland gericht. Veel migranten uit deze landen vinden namelijk werk in agrarische bedrijven.

Maar ook steden bieden werk aan deze migranten: in de bouw, de industrie en de dienstverlening. Het migratiepatroon van de MOE-migranten is daardoor niet voorspelbaar: we vinden ze terug in uiteenlopende economische sectoren en ze wonen in allerlei soorten gemeenten. Hun werk- en woonplaats zijn bovendien lang niet altijd dezelfde.

Hoofdstuk 1: Cijfers MOE-migranten in Nederland

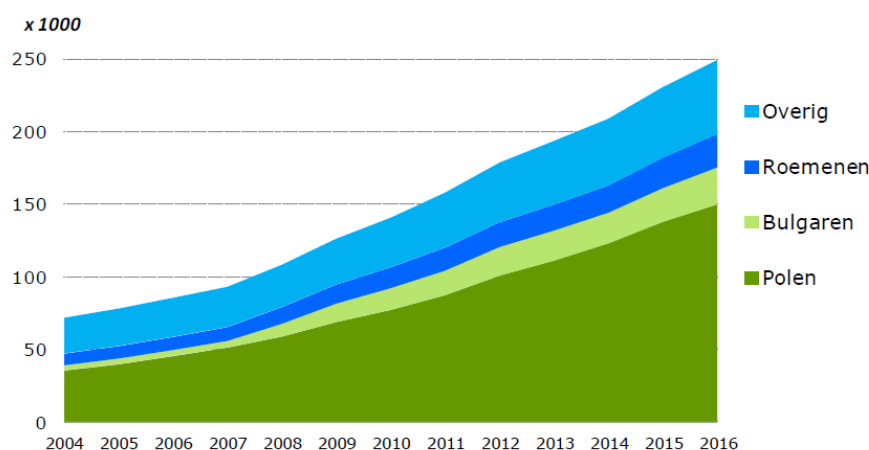
De grootste toestroom van arbeidsmigranten is afkomstig uit MOE-landen. Nederland telt nu bijna 250.000 MOE-migranten⁵. Interessant is om dit meer in detail te bekijken. Over wie hebben we het precies?

Vooropgesteld: deze cijfers zijn niet volledig. Een deel van de arbeidsmigranten is namelijk niet geregistreerd in het GBA. Beschikbare schattingen rondom niet-geregistreerde migranten uit Midden- en Oost-Europa zijn gebaseerd op één onderzoek met cijfers uit 2010. Volgens deze schattingen is 47% van de migranten niet geregistreerd.⁶

Een andere, hiermee samenhangende, complicerende factor is dat veel arbeidsmigranten, bijvoorbeeld veel Poolse werknemers die in het Westland werken, hier tijdelijk zijn. Zij zijn structureel een deel van het jaar in Nederland en een deel van het jaar in Polen, terwijl anderen hier slechts enkele jaren verblijven.

Van de arbeidsmigranten uit de MOE-landen zijn op landelijke niveau cijfers beschikbaar van de volgende groepen: Polen, Bulgaren en Roemenen. De Polen vormen de grootste groep, gevolgd door migranten uit Bulgarije en Roemenië, maar deze groepen zijn veel kleiner.

In dit hoofdstuk worden de MOE-migranten verder in beeld gebracht aan de hand van hun opleidingsniveau, geslacht, taalniveau, etc. Als deze informatie beschikbaar is voor de Polen, Bulgaren en Roemenen, wordt deze gegeven. Sommige kenmerken echter, zijn alleen van de Poolse populatie beschikbaar.



Figuur 1: Aantal Moe-migranten in Nederland, verdeeld naar herkomstland 2004-2016⁷

Figuur 1 laat zien dat plusminus 60% van de MOE-landers in Nederland van Poolse afkomst is, plusminus 20% van Bulgarse- en nog eens 20% van Roemeense afkomst.

Van de 150.000 Polen behoren er bijna 120.000 tot de eerste generatie; degenen die als immigrant naar Nederland zijn gekomen. Iets meer dan 30.000 Polen zijn in Nederland geboren en hebben één of twee ouders met een Poolse herkomst: zij vormen de tweede generatie.

In hoofdstuk 2 wordt nader ingegaan op de cijfers voor Brabant.

5 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/09/monitor-arbeidsmarkt-oktober-2016>

6 <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/ervaringen-behoefte-informatie-recente-eu-migranten.pdf>

7 <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/arbeidsmigratie.aspx>

Kenmerken van Moe-migranten in Nederland

(Leeftijd) Arbeidsmigranten zijn jong. Van de MOE-migranten in Nederland is de gemiddelde leeftijd rond de 30 jaar, 30% valt in de leeftijdsgroep 25 – 35 jaar. Ter vergelijking: de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse bevolking is ongeveer 39 jaar.⁸

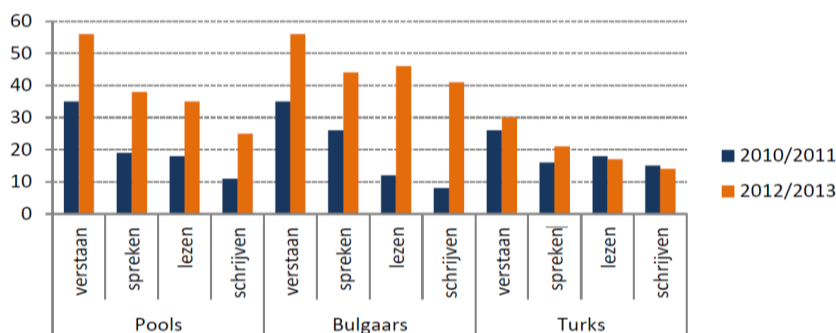
(Geslacht) Sinds 2004 stijgt het aantal Poolse mannen en vrouwen vrijwel even snel. Poolse vrouwen komen nu, net als hun mannelijke landgenoten, ook vaker als arbeidsmigrant naar Nederland. Soms komen ze ook als gezinshereniger of samen met man en kinderen als compleet gezin.⁹

Roemeense arbeidsmigranten zijn net iets vaker man dan vrouw.

(Opleidingsniveau) Met uitzondering van de Turkse Bulgaren, zijn MOE-migranten over het algemeen vrij goed opgeleid. Turkse Bulgaren – de groep Bulgaren die overwegend naar Nederland migreert – zijn gemiddeld lager opgeleid dan de Bulgaren in Bulgarije zelf. De naar Nederland gemigreerde Polen en Roemenen zijn daarentegen relatief goed opgeleid. Een recente steekproef onder in Nederland woonachtige Polen in de leeftijd 18-49 jaar en geregistreerd in het GBA na 1 januari 2004, laat zien dat ruim 72% van de onderzoekspopulatie een startkwalificatie heeft en dat een kwart van de Polen hoogopgeleid is. Van de recent geïmmigreerde Roemenen is 55% hoogopgeleid en heeft 26% een middelbaar opleidingsniveau. Van alle groepen MOE-migranten, zijn de Roemeense migranten het best opgeleid, zelfs hoger dan autochtonen.¹⁰

Ter vergelijking: in Nederland beschikte in 2016 11% van de 15- tot 75-jarigen over een afgeronde masteropleiding (zowel hbo als wo) of een doctorstitel.¹¹

(Taalniveau) Veel MOE-migranten beheersen de Nederlandse taal aanvankelijk gebrekkig, maar hun taalvaardigheid verbetert naarmate ze hier langer verblijven. Een studie van het SCP onder Poolse en Bulgaarse migranten laat tussen 2011 en 2013 positieve ontwikkelingen in de taalbeheersing van deze migranten zien, ten opzichte van recente migranten uit Turkije. Een verklaring is dat MOE-migranten waarschijnlijk meer contacten onderhouden met Nederlanders. Het aantal Roemenen dat Nederlands verstaat, is lager dan onder Polen en Bulgaren: minder dan een kwart beheerst de taal goed of zeer goed. In het dagelijks leven gebruiken zij het Nederlands nauwelijks. Positief is wel dat de meerderheid van de hoogopgeleide Roemeense migranten het Engels zeer goed beheerst en zich goed weet te redden op de Nederlandse arbeidsmarkt.¹²



Bron: SCP, Langer in Nederland

Figuur 2: Aandeel (in procenten) naar etnische herkomst dat de Nederlandse taal goed tot zeer goed beheerst in 2010/'11 en 2012/'13

8 <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/arbeidsmigratie.aspx>

9 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/24/150-duizend-inwoners-van-poolse-herkomst>

10 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/09/monitor-arbeidsmarkt-oktober-2016>

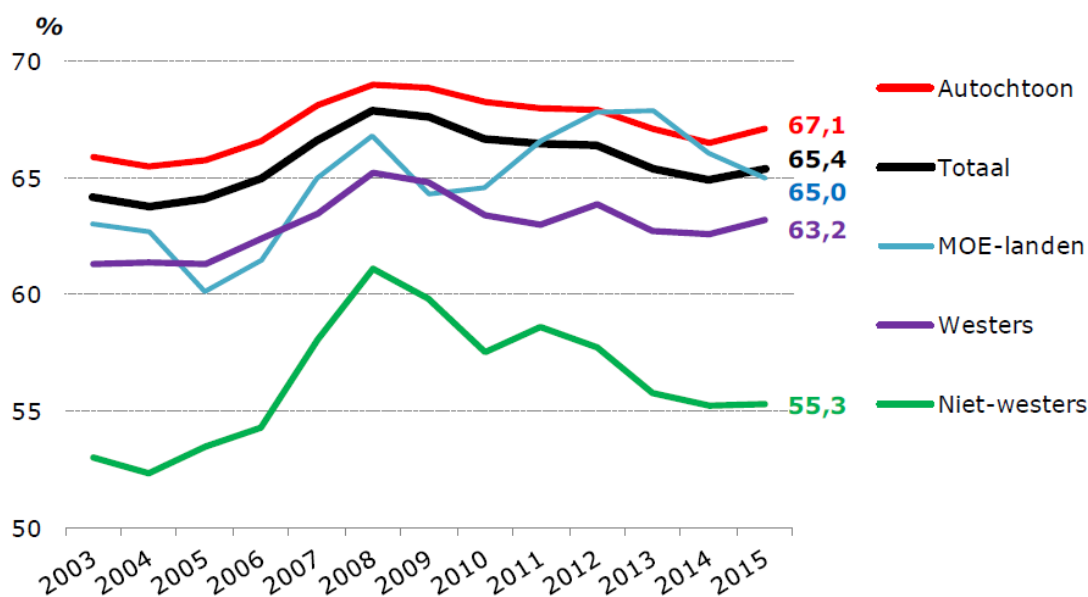
11 <https://www.onderwijsinijfers.nl/kengetallen/sectoroverstijgend/nederlands-onderwijsstelsel/hogst-behaalde-onderwijsniveau>

12 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/09/monitor-arbeidsmarkt-oktober-2016>

Uit analyses blijkt dat, naast contacten onderhouden met Nederlanders, het volgen van een taalcursus bij de MOE-migranten de belangrijkste voorspeller is voor een toename in de beheersing van de Nederlandse taal. Dat lijkt voor de hand te liggen, maar onder migranten uit Turkije draagt het nauwelijks bij aan betere taalvaardigheid.

Een opmerkelijke bevinding is dat hoger opgeleide migranten en migranten die de Nederlandse taal beter zijn gaan spreken, bij een langer verblijf in Nederland geen grotere kans blijken te hebben op een baan. De veranderingen in het hebben van werk zijn beperkt, terwijl de hogeropgeleide migranten wel behoorlijk zijn vooruitgegaan in taalbeheersing. Vermoedelijk komt dit doordat de concurrentie om de betere banen waarvoor een hogere opleiding en een goede beheersing van het Nederlands is vereist, nog te groot is voor deze migranten. Een andere bevinding is dat een groter netwerk binnen de eigen herkomstgroep in Nederland de kans zonder baan te zitten verkleint.¹³

(Arbeidsdeelname) De netto arbeidsparticipatie van MOE-migranten ligt hoger dan de arbeidsdeelname van migranten uit andere herkomstgroepen en ligt op een vergelijkbaar niveau met de arbeidsdeelname van autochtonen (zie figuur 3). Dit hangt samen met het motief voor migratie. Migranten uit de nieuwe EU-landen zijn vooral voor arbeid naar Nederland gekomen. In 2015 werkte bijna twee derde van hen als werknemer of zelfstandige in Nederland.¹⁴



Figuur 3: MOE-landers; netto arbeidsparticipatie 15-74 jarigen (%), 2003-2015

Binnen de groep MOE-migranten bestaan wel aanzienlijke verschillen in de arbeidsdeelname. De netto arbeidsparticipatie van Polen in de arbeidzame leeftijd (15–74 jaar) is met 71% zelfs hoger dan die van autochtonen in die leeftijdscategorie. Van de Bulgaren en Roemenen heeft ongeveer de helft werk, daarmee ligt de arbeidsdeelname aanzienlijk lager dan bij de Polen.¹⁵ Belangrijke kanttekening daarbij: waar een kwart van de Polen meer dan 40 uur per week werkt, geeft het

13 http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Langer_in_Nederland

14 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/09/monitor-arbeidsmarkt-oktober-2016>

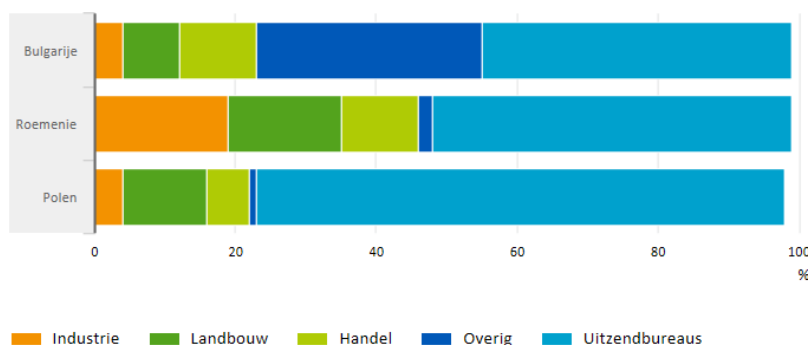
15 Een belangrijke verklarende factor hiervoor is dat, zoals reeds vermeld, Bulgaren en Roemenen tot 1 januari 2014 nog een tewerkstellingsvergunning nodig hadden om als werknemer aan de slag te gaan. Bij Bulgaren en Roemenen die al langer dan negen jaar in Nederland zijn ligt de netto arbeidsparticipatie op een vergelijkbaar niveau met de andere MOE-migranten.

grootste deel Bulgaren in een onderzoek van het SCP aan dat zij minder dan 10 uur per week werken.¹⁶

Onder (zowel hoog- als laagopgeleide) Polen is de afgelopen jaren een ontwikkeling gaande: ze hebben minder vaak tijdelijke contracten.¹⁷ Van de tijdelijke migranten werkt meer dan de helft als uitzendkracht, van de langdurige migranten ongeveer 25%. Ongeveer 4% van de (werkzame) Polen is overigens zelfstandige, van de Roemenen ongeveer 10% en van de Bulgaren bijna 40%.

(Branche) De MOE-migranten zijn relatief meer werkzaam in de landbouw, de zakelijke dienstverlening (via uitzendbureaus in andere branches) en de handel dan in andere branches. In de landbouw zijn ze zeer sterk oververtegenwoordigd ten opzichte van Nederlanders.¹⁸

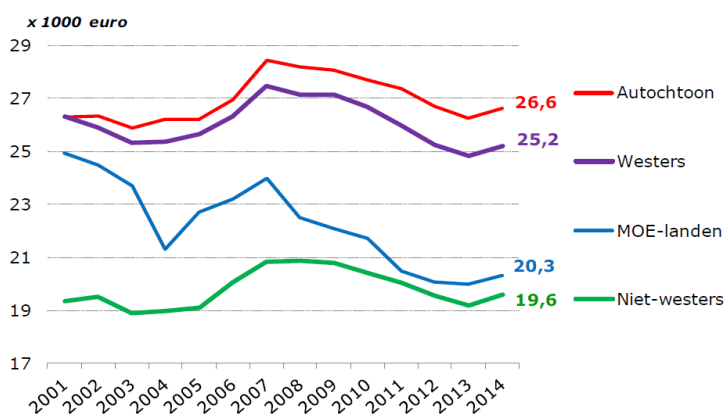
Figuur 4 laat de verdeling van Polen, Bulgaren en Roemenen over de verschillende branches zien.



19

Figuur 4: Verdeling van Polen, Bulgaren en Roemenen over de verschillende branches.

(Inkomen) Het gemiddelde inkomen van MOE-migranten is in de periode 2008 tot 2013 gedaald. De daling van het gemiddelde inkomen van zowel autochtonen als de verschillende migrantengroepen hangt samen met de economische crisis. Wel is de daling van het gemiddelde inkomen bij MOE-migranten relatief sterk. Dit heeft te maken met de sterke groei van deze groep na 2007 door de immigratie van met name Poolse arbeidsmigranten.



Figuur 5: MOE-migranten; gemiddeld jaarinkomen, personen van 20 jaar en ouder, 2001-2014

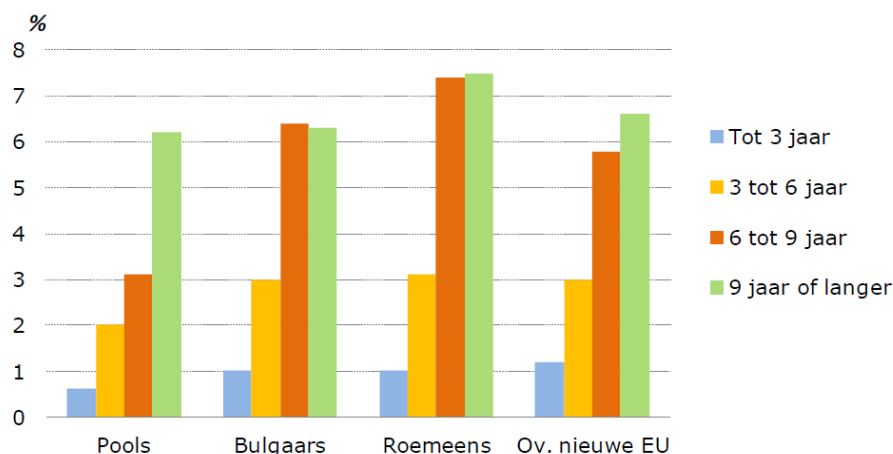
16 http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Langer_in_Nederland

17 http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Langer_in_Nederland

18 <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/arbeidsmigratie.aspx>

19 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/05/geringe-toestroom-van-bulgaarse-en-roemeense-werknemers>

(Uitkering) Ondanks de economische crisis is de economische zelfstandigheid onder MOE-migranten sinds 2008 gestegen. Dit komt doordat de arbeidsdeelname onder recente arbeidsmigranten uit deze landen relatief hoog is. Daardoor hebben recente MOE-migranten ook nauwelijks een bijstandsuitkering. Al neemt de bijstandsafhankelijkheid van deze groep wel toe met de verblijfsduur (figuur 5).



Figuur 6: Immigranten (15 -64 jaar) met bijstandsuitkering naar verblijfsduur, 2012

(Wonen) Van de migranten uit MOE-landen woont een groot deel in de Randstad en in (sterk) stedelijke gebieden. Dit geldt met name voor migranten afkomstig uit Bulgarije en Roemenië. Polen wonen relatief meer buiten de Randstad en in weinig tot niet-stedelijk gebied. Tijdelijke migranten wonen vooral in Noord-Brabant en Limburg, langdurige migranten in Noord- en Zuid-Holland.²⁰

(Tijdelijk of niet-tijdelijk verblijf) Uit cijfers van het CBS (2015) blijkt dat ongeveer de helft van de Polen, Bulgaren en Roemenen die in 2003 naar Nederland kwamen, na 10 jaar nog en structureel in Nederland woont. In onderzoek van het SCP (2015) geeft ook ongeveer de helft van de ondervraagde (geregistreerde) Polen en Bulgaren aan het voornemen te hebben in de toekomst in Nederland te blijven wonen.²¹ Het zijn de gezinnen met kinderen die het liefste in Nederland willen blijven wonen.²²

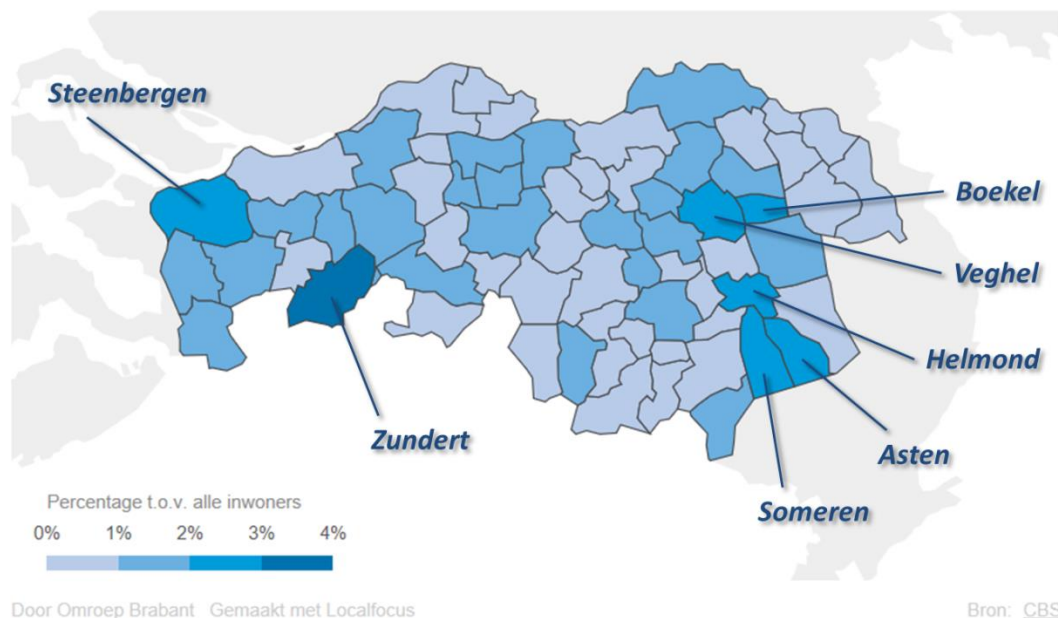
20 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/11/09/monitor-arbeidsmarkt-oktober-2016>

21 <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/ervaringen-behoefte-informatie-recente-eu-migranten.pdf>

22 <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/arbeidsmigratie.aspx>

Hoofdstuk 2: Cijfers Brabant

Zoals in het vorige hoofdstuk al gemeld, is een aanzienlijk deel van de arbeidsmigranten niet geregistreerd in de GBA. Voor de provincie Brabant is alleen het aantal geregistreerde Poolse arbeidsmigranten bekend.



23

Figuur 7: Aantal Polen per Brabantse gemeente in 2016.

Zundert, Steenbergen, Someren, Asten, Helmond, Veghel en Boekel zijn de plaatsen waar procentueel de meeste Polen wonen. Zundert telt relatief de meeste Poolse inwoners. Dit is niet gek gezien het groot aantal arbeidsplaatsen in de tuinbouwsector.

De plaatsen met relatief de meeste Poolse inwoners liggen in het werkgebied van de bibliotheken VANnU, Helmond-Peel, N.O.B.B en de Lage Beemden.

De cijfers per gemeente zijn te vinden in Bijlage 1.

Vooral in Boekel en Asten is het aantal Polen de afgelopen jaren behoorlijk toegenomen. Ook het omliggende Veghel en Someren scoren in dat opzicht hoog. Chris Theuws, directeur/bestuurder van woningcorporatie Bergopwaarts, stelt dat de toestroom een jaar of vijf geleden merkbaar is geworden. Maar waarom juist daar? Dat is volgens Sjraar Canjels van PeelrandWonen eenvoudig te verklaren: "De agrarische sector is er ruim vertegenwoordigd. Ook woon je hier vrij centraal ten opzichte van bedrijven in de omliggende gemeenten. Je bent snel bij je werk en dat is iets wat mensen toch willen."²⁴

²³ Deze kaart is te vinden op: <http://www.omroepbrabant.nl/?news/2505671043/Vier+keer+zoveel+Polen+in+Brabant,+Oost-Europeanen+kloppen+aan+voor+huurwoningen.aspx> De verschillende gemeentes kunnen daar aangeklikt worden.

Leeftijd

De Poolse arbeidsmigranten in Brabant zijn als volgt te verdelen over de verschillende leeftijdsgroepen:

	Eerstegeneratie- allochtoon	Tweedegeneratie- allochtoon
Leeftijd	aantal	aantal
Totaal alle leeftijden	26469	6028
0 tot 5 jaar	414	2603
5 tot 10 jaar	873	1094
10 tot 15 jaar	891	482
15 tot 20 jaar	842	349
20 tot 25 jaar	2062	252
25 tot 30 jaar	5081	120
30 tot 35 jaar	5728	85
35 tot 40 jaar	3687	66
40 tot 45 jaar	2434	41
45 tot 50 jaar	1629	38
50 tot 55 jaar	1190	114
55 tot 60 jaar	880	164
60 tot 65 jaar	448	270
65 tot 70 jaar	158	307
70 tot 75 jaar	56	25
75 tot 80 jaar	30	8
80 tot 85 jaar	22	8
85 tot 90 jaar	12	2
90 tot 94 jaar	27	0
95 jaar of ouder	5	0

Tabel 1: Aantal Polen in Brabant in 2016 per leeftijdscategorie, eerste generatie en tweede generatie.²⁴

Hoofdstuk 3: In Nederland wonen als MOE-migrant

In dit hoofdstuk wordt beschreven waarom het leven van MOE-migranten in Nederland vaak erg complex is.

Matige voorbereiding

Het leven in Nederland van een MOE-migrant begint al bij de voorbereiding, die niet altijd even grondig is. Sommige MOE-migranten weten niet meer over Nederland dan dat er werk is en dat het 'een rijk land' is. Soms hebben ze de informatie over het leven in Nederland puur van horen zeggen uit informele netwerken in het land van herkomst. Hoe hoger opgeleid de MOE-migrant, hoe beter geïnformeerd hij over het algemeen naar Nederland komt.

Beperkte toegang tot deugdelijke informatie

Soms ontvangen MOE-migranten vooraf een informatiepakket over hun rechten en plichten van het uitzendbureau waarvoor ze gaan werken, maar die informatie is regelmatig onjuist, onbegrijpelijk of onvolledig. Migranten die via uitzendbureaus naar Nederland kwamen, geven veelal aan dat zij niet goed zijn voorgelicht over contracten. Ook proberen zij van te voren te achterhalen of een uitzendbureau bonafide is, maar ook deze informatie is niet altijd correct.

De beschikbare informatie voor MOE-migranten is vaak niet specifiek genoeg. Soms is er (Engelstalige) informatie aanwezig, bijvoorbeeld op de website van een gemeente. Maar MOE-migranten lopen ertegenaan dat deze algemene informatie moeilijk toe te passen is op hun eigen specifieke situatie.

Maar vaak is informatie ook gewoonweg niet te vinden. Zowel Poolse als Roemeense migranten geven aan dat het in het land van herkomst moeilijk is om (betrouwbare) (overheids)informatie over Nederland te vinden. Daarnaast hebben migranten niet altijd de vaardigheden om de bestaande informatie te vinden; bijvoorbeeld omdat de informatie alleen digitaal beschikbaar is of enkel in een taal die zij niet beheersen.²⁵

Migranten die zonder vooraf geregelde huisvesting naar Nederland zijn gekomen, hebben een sterke behoefte aan informatie die hen helpt om aan woonruimte te komen. Uit focusgroep-gesprekken met MOE-migranten blijkt dat ze in het begin vaak teveel huur betalen. Daarom vinden zij informatie over Nederlandse huisvestingsrechten en huurprijzen ook nuttig.²⁶

De aard van de vragen van MOE-migranten is vaak praktisch. Zoals informatie over rechten en plichten, zowel met betrekking tot wonen als werken (een baan vinden, werkuren, arbeidsvoorwaarden, etc.). Migranten hebben ook vragen over in- en uitschrijven in de GBA (Gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens), belastingregels, de zorgverzekering (wat wordt vergoed), zorgtoeslag, gezondheidszorg (bijvoorbeeld bezoek aan de dokter), uitkeringen, pensioenen, verkeersregels en zwangerschapsverlof.

Er zijn dus veel vragen bij MOE-migranten, maar zij weten de weg naar instanties zoals de gemeente niet goed te vinden. De Roemeense migranten uit de eerdergenoemde focusgroep geven aan dat het voor hen überhaupt een hoge drempel is om naar de gemeente te stappen. Zij zijn het formele, bureaucratische systeem niet gewend en hebben van huis uit een zeker wantrouwen jegens officiële instanties meegekregen. Bulgaarse migranten voegen hieraan toe dat zij helemaal niet gewend zijn aan het systeem van afspraken maken.²⁷

25 <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/ervaringen-behoefte-eu-migranten.pdf>

26 <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/Poolse-arbeidsmigranten-in-Nederland.pdf>

27 <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/ervaringen-behoefte-eu-migranten.pdf>

De groep met de grootste informatiebehoefte betreft kwetsbare laagopgeleide migranten die de taal niet machtig zijn. Hun gebrek aan kennis over hun rechten en plichten brengt ze in een afhankelijkheidspositie van hun werkgever en maakt ze gevoelig voor uitbuiting.

Uitbuiting

Een groot percentage van de MOE-migranten komt terecht in laagbetaalde banen. Omdat ze enerzijds graag aan het werk willen blijven en anderzijds vaak weinig weten over hun arbeidsrechten (en er door de taalbarrière weinig van begrijpen), is de kans op uitbuiting door uitzendbureaus en werkgevers groot. Verhalen over en van Polen die ver onder het minimumloon werken en in barre omstandigheden leven zijn helaas maar al te bekend. Een voorbeeld van de financiële uitbuiting: Roemenen die voor één euro per uur op een scheepswerf werken.²⁸ Ook vanuit Brabant zijn deze excessen bekend. In 2015 legden zeventig Poolse seizoenarbeiders van een plantenkwekerij in Gerwen het werk neer. Zij moesten een gedeelte van hun salaris terugbetalen omdat zij teveel ontvangen zouden hebben. Een goede uitleg en loonstroken ontvingen ze echter niet. Hun protestactie werd gesteund door FNV.²⁹

De tijdelijke commissie 'Lessen uit arbeidsmigratie' van de Tweede Kamer concludeerde in haar onderzoeksrapport dat er veel (5000-6000) malafide uitzendbureaus zijn in Nederland die 'veel te lage lonen betalen' en dat arbeidsmigranten worden uitgebuit.³⁰ MOE-migranten met contracten van een Pools uitzendbureau zijn niet veel beter af: de arbeidsvoorwaarden die hierin benoemd worden, zijn voor Nederlandse begrippen ongekend. In de negatieve zin van het woord.

Veel misstanden worden niet gemeld. Dit komt deels doordat arbeidsmigranten uit de MOE-landen vaak genoeg nemen met de hun aangeboden arbeidsvoorwaarden, ook al krijgen ze niet waar ze recht op hebben. Wat ze krijgen is namelijk vaak beter dan in het land van herkomst. Verder spelen angst voor repercussie maatregelen door de werkgever en vrees voor het verlies van hun baan een rol. Ook hebben sommigen weinig vertrouwen in overheidsinstanties en vakbonden.

Nederlandse achterdocht

Arbeidsmigranten die een lager salaris accepteren dan waar ze recht op hebben: het leidt tot oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Als arbeidsmigranten worden onderbetaald en goedkoper zijn dan werkzoekenden in Nederland, draagt dit eraan bij dat een deel van deze laatste groep aan de kant blijft staan.³¹ Al is hier ook discussie over: autochtone Nederlanders blijken moeilijk te vinden voor het werk wat de arbeidsmigranten nu oppakken.

Toch voelen autochtone Nederlandse werknemers die werkzaam zijn in de productiesector zich beconcurrereerd door de MOE-migranten die voor een schijntje aan het werk zijn. Ronald van den Brand, algemeen directeur van uitzendbureau SBA Flex in Tilburg, ziet dat anders: "Dankzij het feit dat deze mensen aan de onderkant van onze CAO-ladders willen werken, behouden wij juist veel werk. Er ligt nauwelijks een voorverpakt stukje vlees of groente in de supermarkt waar geen Poolse arbeider aan te pas is gekomen."³²

Onderzoek toont aan dat de verdringingseffecten beperkt zijn. Dit sluit echter niet uit dat er binnen bepaalde sectoren of bepaalde groepen van de (beroeps)bevolking wel sprake van verdringing kan zijn.

Naast de angst dat 'onze' banen afgepakt worden, bestaat er in Nederland de angst dat de MOE-migranten vooral naar Nederland komen om te profiteren van de sociale voorzieningen en de sociale zekerheid.³³

28 <http://www.rtinieuws.nl/nieuws/binnenland/roemenen-krijgen-maar-1-euro-uur-en-verdringen-nederlanders>

29 <http://www.omroepbrabant.nl/?news/226411512/Staking+70+Poolse+seizoensarbeiders+bij+plantenkwekerij+Van+Gennip+in+Gerwen+.aspx>

30 https://www.amsterdam.nl/publish/pages/348589/120308_initiatiefvoorstel_ulichki_warm_welkom_voor_arbeidsmigranten.pdf

31 <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2011/04/14/maatregelen-arbeidsmigratie-uit-midden-en-oost-europa/brief-tweede-kamer-arbeidsmigratie-moe-landen.pdf>

32 <http://www.regio-business.nl/zakenmagazines/archief/editie-midden-brabant/mei-juni-2016/sba-flex-polen-pikken-geen-werk/>

33 <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2014/arbeidsmigratie.aspx>

De uitwassen van de illegaliteit

De vraag is wederom of de angst in die mate terecht is. Zoals eerder vermeld staat een groot percentage MOE-migranten niet geregistreerd in de verschillende systemen. Dit leidt ertoe dat ze geen aanspraak kunnen maken op sociale voorzieningen. Een simpel voorbeeld: ze kunnen geen beroep doen op huur- en zorgtoeslag. Maar het leidt ook tot andere knelpunten. Zo weten gemeenten niet waar alle arbeidsmigranten precies verblijven en kunnen zij niet gericht controleren op huisvesting. Gemeenten kunnen de leerplicht voor kinderen niet handhaven en sommige belastingen (gemeentelijke belastingen, motorrijtuigenbelasting) kunnen niet worden opgelegd. Ook kunnen arbeidsmigranten die niet staan ingeschreven in de GBA zich niet inschrijven als woningzoekende. Evenmin kan arbeidsuitbuiting adequaat worden aangepakt. Als EU-burgers zich niet bij de Vreemdelingenadministratie inschrijven, kan niet gecontroleerd worden of aan de voorwaarden, waaronder het beschikken over voldoende middelen van bestaan, wordt voldaan.

Onverzekerd zijn en gezondheidsrisico's

Een deel van de MOE-migranten is onverzekerd voor zorgkosten. Tegelijkertijd doen arbeidsmigranten vaak zwaar lichamelijk werk en kan een gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal vaker leiden tot ongevallen op het werk. Daarnaast kan (tijdelijke) migratie ook een wissel trekken op het sociaal-psychologisch welzijn. Ook is er een aanzienlijke mate van alcoholmisbruik door migranten uit Midden- en Oost-Europa en lopen zij op dat punt een groter gezondheidsrisico. Zij glijden door hun marginale kwetsbare positie sneller af naar problematisch gebruik en hebben minder kennis over gezondheidsrisico's. Zorginstellingen, met name ziekenhuizen, ervaren met regelmaat problemen met het declareren van rekeningen.

Kortom, een deel van de arbeidsmigranten is onverzekerd, terwijl het risico op gezondheidsklachten relatief groot is. Hier is weinig aandacht voor en communicatie erover met MOE-migranten is vanwege de taalbarrière problematisch.

Taalbarrière

Voor asielzoekers geldt in Nederland de inburgeringswet. Dat betekent dat de overheid erin investeert om asielzoekers te laten integreren, bijvoorbeeld door ze een inburgeringscursus aan te bieden. Hierdoor kunnen de eerste stappen naar integratie worden gezet.

MOE-migranten zijn geen asielzoekers en vallen niet onder de inburgeringswet. Als ze de Nederlandse taal willen leren, zullen ze dat zelf moeten regelen en betalen. De drempel naar non-formele taaleducatie is vanuit financieel oogpunt lager, maar de MOE-migranten missen, zoals eerder vermeld, vaak de informatie hierover.

Daarnaast is het toekomstbeeld van MOE-migranten vaak onduidelijk. Gaan ze een toekomst in Nederland opbouwen, of gaan ze na het seizoen weer terug naar het land van herkomst? Dit draagt er ook toe bij dat het leren van de taal en integratie in het algemeen weinig prioriteit hebben. Gevolg: een groot deel van de MOE-migranten beheerst het Nederlands niet of nauwelijks. Dit belemmert hun functioneren op de werkvloer en hun integratie in onze samenleving.

Niet alleen is er sprake van een taalbarrière, maar ook van een digitale barrière. Poolse arbeidsmigranten bijvoorbeeld, scoren laag op digitale vaardigheden. Van de EU-burgers heeft 55% ten minste een basisniveau digitale vaardigheden. Bij de Polen is dit 40%.³⁴

Werkeloosheid

In hoofdstuk 1 staat dat een belangrijk deel van de MOE-migranten geen baan heeft. Van de Bulgaarse mannen bijvoorbeeld heeft maar 58% van de mannen werk in Nederland.³⁵

De MOE-migranten werken veel in tijdelijke dienst of komen naar Nederland zonder vooraf een baan gevonden te hebben.

³⁴ <https://www.polennieuws.nl/2016/05/digitalisering-stagneert-polen/>

³⁵ <http://www.elsevier.nl/economie/article/2015/04/polen-en-bulgaren-in-nederland-vijf-conclusies-1753451W/>

Bij veel banen, ook banen voor laagopgeleiden, is een zekere beheersing van het Nederlands vereist. Bijvoorbeeld om in onveilige situaties te kunnen communiceren met collega's. Daarnaast kost het veel tijd en moeite om in het thuisland behaalde en in Nederland benodigde certificaten om te laten zetten naar het Nederlands.

Werkloosheid maakt het moeilijk aansluiting te vinden bij de samenleving. Het verhoogt het risico dat arbeidsmigranten niet integreren en in de marge van de samenleving terecht komen. Dit leidt tot overlast en een beroep op sociale voorzieningen, zoals uitkeringen en opvang.

Een positief bericht als tegenhanger hierop: Poolse arbeidsmigranten met werk weten hun arbeidspositie in Nederland over het algemeen goed te verbeteren. Omdat werkgevers hun Poolse werknemers vaak waarderen, weten ze na verloop van tijd betere en minder zware functies te krijgen.³⁶

Tweede generatie MOE-migranten

Tegelijkertijd groeit de tweede generatie MOE-migranten op in Nederland. Kinderen uit deze gezinnen lopen het risico te ontsporen: hun ouders zijn door het werk veel van huis, de kinderen leren de taal slecht en hebben problemen op school. De huisvesting is niet optimaal, er wordt veel gependeld tussen het land van herkomst en Nederland – waardoor kinderen niet goed kunnen aarden – en hun ouders staan door het harde werken onder spanning. Daarnaast kunnen de scholen door de taalbarrière niet goed communiceren met de ouders.

Mogelijke gevolgen van dit alles: spijbelen, weglopen, tienerzwangerschappen en sneller in aanraking komen met criminaliteit en zelfs prostitutie. In hun publicatie "Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland"³⁷ spreekt het SCP zelfs van een 'verloren generatie'.

Omdat veel MOE-migranten niet ingeschreven staan, vallen ze ook buiten het zicht van gemeenten en hulpverlening. Er zijn signalen dat een aantal kinderen in de leerplichtige leeftijd zelfs helemaal niet naar school gaat.³⁸

Leef- en woonomstandigheden / criminaliteit

Huisvesting werd in de vorige paragraaf al kort aangestipt. De huisvesting van MOE-migranten levert veel problemen op.

Omdat MOE-migranten niet gelijk over het land verspreid zijn maar, op zoek naar werk, kiezen voor steden en specifieke gebieden, is de huisvestingsproblematiek ook ongelijk gespreid. Een deel van de migranten richt zich op goedkope c.q. makkelijk te verkrijgen huisvesting. MOE-migranten komen daarbij juist terecht in wijken waar veel niet-westerse allochtonen wonen. Het gemiddelde inkomen is er laag en er zijn veel particuliere huurwoningen. Het zijn kwetsbare wijken waar het relatief eenvoudig is een woning te bemachtigen. Het zijn bovendien wijken die een hoge doorstroom kennen en daardoor een geringe sociale cohesie hebben. De leefbaarheid van deze wijken wordt door de (tijdelijke) arbeidsmigratie verkleind en dit bevordert de integratie van migranten niet.

Uitzendbureaus/werkgevers spelen in deze problematiek een belangrijke rol. Woningen in deze wijken worden opgekocht door (malafide) uitzendbureaus en huisjesmelkers voor (kamergewijze) verhuur aan MOE-landers. Overbewoning en overlast zijn vaak het gevolg. Ook leven MOE-migranten soms met te veel mensen in illegale pensions, caravans, tenten of op straat.

Discriminatie

Een onderzoek van het SCP uit 2015 naar het leven van Poolse en Bulgaarse arbeidsmigranten in Nederland³⁹ laat zien dat het aandeel dat zich thuis voelt, is afgenomen in beide groepen. Tegelijk met de afname in het zich thuis voelen en de afname van tevredenheid met het leven in Nederland,

³⁶ <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/Poolse-arbeidsmigranten-in-Nederland.pdf>

³⁷ http://www.scp.nl/publicaties/alle_publicaties/publicaties_2014/poolse_bulgaarse_en_roemeense_kinderen_in_nederland

³⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2011/04/14/maatregelen-arbeidsmigratie-uit-midden-en-oost-europa/brief-tweede-kamer-arbeidsmigratie-moe-landen.pdf>

³⁹ http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Langer_in_Nederland

is er een duidelijke toename in discriminatie-ervaringen. Onder de Polen is de ervaren discriminatie 49% en onder de Bulgaren ervaart 66% dat de herkomstgroep wordt gediscrimineerd.⁴⁰

Van de Polen en Bulgaren in het SCP-onderzoek geeft 21% respectievelijk 27% aan slecht behandeld te zijn door instanties. 30% ervaart discriminatie bij het zoeken naar een huurwoning.⁴¹

De ophef rond het 'Polenmeldpunt' van de PVV in 2012, waarvoor in de media veel aandacht is geweest, lijkt te hebben bijgedragen aan de toename van discriminatie-ervaringen.

Het heeft niet alleen geleid tot een hogere blootstelling aan de (negatieve) berichtgeving over de eigen groep, maar ook tot een toename in daadwerkelijke negatieve ervaringen na langer verblijf. Opvallend is vooral de toename in het aandeel Bulgaarse migranten dat aangeeft slecht bejegend te zijn door officiële instanties in Nederland.⁴²

Stichting Fairwork deed onderzoek naar seksuele intimidatie op de werkvloer waarvan Poolse arbeidsmigranten het slachtoffer zijn. Conclusie is dat Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten met veel verschillende soorten en gradaties van seksuele intimidatie te maken hebben. Verschillende factoren liggen aan het ontstaan en in stand houden daarvan ten grondslag, waaronder een sterk gevoel van afhankelijkheid van het werk en wederom: onvoldoende kennis van hun rechten en van de Nederlandse samenleving.⁴³

40 <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/ervaringen-behoefte-informatie-recente-eu-migranten.pdf>

41 <https://www.kis.nl/sites/.../ervaringen-behoefte-informatie-recente-eu-migranten.pdf>

42 http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Langer_in_Nederland

43 <http://www.fairwork.nu/assets/structured-files/Actueel/Rapport%20Seksuele%20intimidatie%20arbeidsmigranten.pdf>

Hoofdstuk 4: Aanbevelingen voor bibliotheken en hun partners

Het vorige hoofdstuk geeft een beeld van de (opstart-)problemen die veel MOE-migranten in Nederland hebben. En tegen welke problemen de Nederlandse samenleving in deze aanloopt. De bibliotheek kan er vanuit haar rol toe bijdragen deze problematiek te verminderen. In dit hoofdstuk een aantal handreikingen.

Ken uw doelgroep

Bibliotheken die over de analyse 'Ken uw doelgroep'⁴⁴ beschikken, hebben zicht op de 'vindplaats' van laagtaalaardigen en maatschappelijk kwetsbaren in hun werkgebied. MOE-migranten behoren hier uiteraard ook toe. Aangevuld met informatie van mogelijke samenwerkingspartners over de verblijfplaats van de MOE-migranten, betekent dat dat bibliotheken hun dienstverlening aan MOE-migranten gericht in kunnen zetten.

Uw netwerk in kaart

Een volgende stap voor Cubiss en de bibliotheken is om de website Uw netwerk in kaart⁴⁵ verder door te ontwikkelen en in te vullen. Er moet een filter 'arbeidsmigranten' toegevoegd worden, waarmee alle instanties in een bepaalde gemeente die te maken hebben met MOE-migranten (van het UWV tot een taalaanbieder of een welzijnsinstelling als de LEV-groep) met een druk op de knop in beeld worden gebracht.

Mogelijk beschikken deze potentiële samenwerkingspartners over extra informatie over de MOE-migranten die bij de bibliotheken nog niet bekend is of hebben zij voor de MOE-migranten al dienstverlening opgezet waar de bibliotheek bij aan kan sluiten.

Benoem sleutelpersonen

In de werkgebieden van de bibliotheken wonen ook MOE-migranten die al langer in Nederland wonen en qua taal en leven goed geïntegreerd zijn. Taak van de bibliotheek is om deze mensen (als vrijwilliger) aan zich te binden. Heb je deze mensen als ambassadeur/sleutelpersonen betrokken bij de bibliotheek, dan kunnen zij mensen uit hun netwerk bij de bibliotheek introduceren. Omdat veel 'nieuwe' MOE-migranten de Nederlandse taal niet spreken, kan zo'n sleutelpersoon ook gevraagd worden een informatiefolder van de bibliotheek te vertalen naar het Pools, Roemeens of Bulgaars. Deze folder kan dan verspreid worden binnen het gebied waar volgens Ken uw doelgroep de MOE-migranten wonen. Op deze manier kan de doelgroep uitgenodigd worden voor activiteiten. Een voorwaarde is dan natuurlijk wel dat de bibliotheek deze groep iets te bieden heeft.

Hoe vind je zo'n sleutelpersoon? Een goed Nederlands sprekende Poolse medewerker van een bedrijf in Eindhoven (waar veel andere MOE-migranten werken) gaf aan dat zij nooit door de gemeente of een partnerorganisatie is benaderd om een sleutelrol te spelen. Terwijl zij in het bedrijf haar collega's helpt door te vertalen, te instrueren over belastingen, etc. Bepaal dus een vindplaats van deze doelgroep en ga erop af.

Een informatiemarkt of spreekuur organiseren

In het vorige hoofdstuk is meerdere malen naar voren gekomen dat het gebrek aan informatie over hoe dingen in Nederland werken, voor (opstart-)problemen zorgt bij MOE-migranten. De bibliotheek kan een belangrijke rol spelen bij het informeren van de MOE-migranten.

De bibliotheek kan (bijvoorbeeld samen met een migrantenorganisatie en/of een welzijnsorganisatie) een spreekuur en/of loket organiseren waar MOE-migranten praktische vragen kunnen stellen over zaken als wonen, studie, belastingen, verzekeringen en bankzaken.

⁴⁴ Voor meer informatie over deze analyse kunt u terecht bij Ilse Lodewijks (I.Lodewijks@cubiss.nl)

⁴⁵ Voor meer informatie over deze website kunt u terecht bij Saskia von der Fuhr (s.vonderfuhr@cubiss.nl)

Daarnaast kan dit loket MOE-migranten, in samenwerking met de vakbonden, in de eigen taal voorlichten over arbeidsvoorwaarden, het uitgangspunt van het wettelijk minimumloon, pensioensopbouw, lidmaatschap van vakbonden, etc. In de eigen taal, omdat MOE-migranten het als een groot probleem ervaren dat ze in contact met instanties niet in hun eigen taal kunnen communiceren.

Tenslotte kan het loket in samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en welzijnswerk arbeidsmigranten wijzen op scholing en taalcurssussen (van de huidige migranten heeft slechts een vijfde deel een taalcurssus gevolgd) en over doorgroeimogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt: naar banen die meer passen bij hun opleidingsniveau, bijvoorbeeld in de zorgsector. Of ze in contact brengen met werkgevers waarvan bekend is dat ze zitten te springen om werknemers. (Het zou wenselijk zijn om werkgevers een deel van de kosten van het vormen van zo'n loket te laten dragen. Zij hebben tenslotte een groot en direct belang bij een goede bemiddeling van gekwalificeerde werknemers).

Een andere vorm is een informatiebeurs voor Poolse arbeidsmigranten. Adviesbureau Viva Polonia heeft in 2015 voor de derde keer een informatiebeurs voor Poolse arbeidsmigranten georganiseerd. Elk jaar wordt de informatiebeurs door ongeveer 200 arbeidsmigranten bezocht. Over diverse onderwerpen wordt informatie verstrekt, bijvoorbeeld over huisvesting, onderwijs en belastingzaken. Verschillende instanties zijn aanwezig om vragen te beantwoorden. Bijvoorbeeld welzijnsorganisaties Vorkmeer en Synthese, woningcorporatie Wonen Limburg, de Belastingdienst en het UWV. Ook zijn er tolken aanwezig om eventueel te helpen met de taal.⁴⁶

Informeren alleen is overigens niet genoeg. Veel MOE-migranten hebben behoefte aan praktische hulp, bijvoorbeeld bij het invullen van formulieren. In een onderzoek van KIS (Kennissplatform Integratie & Samenleving) onder MOE-migranten geeft de helft van de ondervraagden aan dat zij niet alleen behoefte hebben aan betrouwbare informatie, maar ook graag praktische ondersteuning willen bij onder meer het vertalen van overeenkomsten, polissen en andere documenten, bij het invullen van formulieren en het aanvragen van een BSN. Vooral lager opgeleide migranten hebben baat bij een actieve en betrokken houding van professionals. Als voorbeeld: hoogopgeleiden kunnen een eventueel taalaanbod vaak zelf vinden, terwijl lager opgeleide migranten hierbij een zetje nodig hebben.⁴⁷

Mogelijk heeft de informatiemedewerker van de bibliotheek niet alle benodigde kennis in huis. Dat hoeft ook niet. De bibliotheek kan vanuit haar netwerkfunctie het spreekuur/de informatiemarkt organiseren (samen met partners) en faciliteren. Bibliotheek Maas & Peel kan hierin als voorbeeld dienen. Daar is sinds december 2011 - in de vestiging Maasbree - een Pools Informatie Punt (PIP). Dit PIP bevat een helpdesk die op maandagavond van 18.00 tot 20.00 uur bemand is door Poolse tolken en deskundigen op verschillende terreinen. Zij helpen bijvoorbeeld met het invullen van formulieren. Verder worden er in de bibliotheek Nederlandse taalcurssussen georganiseerd en op zaterdag wordt Poolse les voor kinderen gegeven. Daarnaast beschikken zij over een gevarieerde collectie Poolse romans en kinderboeken, een dertigtal online leesbare Poolse kranten en een helpdesk.

Let op! Ervaringen met soortgelijke projecten leren het volgende: MOE-migranten hebben geen hoge pet op van ambtenaren en wat verder met de gemeente samenhangt. Het is dus zaak de juiste persoon de juiste rol te geven. Tevens is het belangrijk om aan zo'n project een sleutelpersoon/vrijwilliger te koppelen die de taal van de doelgroep spreekt. Daarnaast moet de plek waar de dienstverlening geboden wordt, een neutrale plek zijn. Niet een plek bij hun werk of baas in de buurt. Een plek waar de MOE-migrant zich vrij kan voelen om de (kritische) vragen te

⁴⁶ <http://www.lize.nl/project-belang-van-arbeidsmigranten/>

⁴⁷ <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/ervaringen-behoefte-informatie-recente-eu-migranten.pdf>

stellen die hij heeft. De bibliotheek kan die neutrale plek zijn. Daarnaast is uit het vorige hoofdstuk naar voren gekomen dat MOE-migranten zich vaak gediscrimineerd voelen, juist ook door instanties. Ook op dat vlak moet de bibliotheek een neutrale plek zijn.

Tot slot: MOE-migranten hebben niet alleen behoefte aan informatie over Nederlandse instanties, regels en administratieve zaken. Er is bijvoorbeeld ook een gebrek aan gezondheidsvaardigheden. Ook hierin kan een rol voor de bibliotheek, in samenwerking met de GGD, zijn weggelegd.

Beeldvorming

De bibliotheek kan een rol spelen in de beeldvorming rondom MOE-migranten. Vroeger was het heersende beeld over bijvoorbeeld Polen een stuk positiever: militaire eenheden uit Polen hebben namelijk bijgedragen aan de bevrijding van Nederland in de Tweede Wereldoorlog.⁴⁸ Nu is dat beeld volledig anders. Gechargeerd: MOE-migranten zijn drankneuzen die niet integreren, alleen naar Nederland komen om geld te verdienen en vervolgens in de criminaliteit belanden. Dit ligt genuanceerder. Als het bijvoorbeeld gaat om de Polen; zij worden geprezen om hun arbeidsethiek: De gemiddelde Pool werkt keihard, kent een ouderwetse vorm van respect voor hiërarchie en heeft een hoge flexibiliteit en inzet.⁴⁹ Deze goede reputatie op het gebied van werk zorgt er ook voor dat maar een klein percentage van de Polen in Nederland werkloos is en/of slechts kort zonder werk zit.

Tegelijkertijd is Nederland de economische crisis grotendeels te boven en hebben we te maken met toenemende vergrijzing. Hierdoor neemt het aantal beschikbare arbeidskrachten substantieel af. Uit enquêtes bij regionale bedrijven blijkt dat na 2020 het tekort aan arbeidskrachten nog verder zal gaan oplopen tot 45.000 personen. Krapte op de arbeidsmarkt betekent dat hier vanuit andere delen van Europa arbeidskrachten moeten komen werken. Kortom, de inzet van MOE-migranten was in het verleden en is in de toekomst hard nodig om onze economie draaiende te houden. Daarom is het zinvol deze mensen zich welkom te laten voelen en ze te faciliteren bij wat ze nodig hebben om een waardig leven te kunnen leiden.

Vaak komen vooroordelen ook voort uit onwetendheid: wie weet bijvoorbeeld dat de Roemeense populatie in Nederland hoger opgeleid is dan de gemiddelde autochtone Nederlander? En wie is er van op de hoogte dat MOE-migranten ook voor werkgelegenheid zorgen? Op bepaalde plaatsen, waaronder Zevenbergen, zijn eerder ter ziele gegane disco's opnieuw geopend, speciaal voor Polen. De uitbaters zijn tevreden over de klanten: Volgens Aard de Decker, eigenaar van de Polendisco in De Goorn, zijn Polen 'veel beschaafder en netter' dan het Nederlandse discopubliek. "Ze zijn nooit agressief en ruimen rommel netjes op."⁵⁰

Een voorbeeld van wat een bibliotheek in deze zou kunnen doen is iemand als Jan Cremers uitnodigen als spreker. Cremers is als onderzoeker verbonden aan Tilburg University en deed onlangs onderzoek naar het inpikken van 'onze' banen door arbeidsmigranten.⁵¹ Volgens hem zijn arbeidsmigranten niet de schuldige in dezen, maar de werkgevers. Dit onderzoek toegelicht aan toehoorders, kan op kleine schaal voor een kanteling in de beeldvorming zorgen.

Jongeren

Waar de bibliotheek ook een verschil kan maken, is in de dienstverlening aan de tweede generatie MOE-migranten. Door het veeleisende werk van hun ouders en het gebrek aan integratie (daardoor), vallen deze jongeren vaak tussen wal en schip. Het gaat dan vooral om jongeren die voor het eerst in Nederland naar school gaan als ze in de middelbareschoolleeftijd zijn. Onzekerheid over de toekomst heeft een negatieve invloed op hun motivatie om zich de Nederlandse taal eigen te maken en een opleiding te volgen. Aldona Czarnecka, schoolconsulent

48 http://www.polenvoornederlanders.nl/?page_id=142

49 <http://www.regio-business.nl/zakenmagazines/archief/editie-midden-brabant/mei-juni-2016/sba-flex-polen-pikken-geen-werk/>

50 <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/05/26/uitgaan-polen-blazen-plattelanddiscos-nieuw-le-1500103-a61313>

51 <https://universonline.nl/2017/01/03/arbeidsmigranten-pikken-geen-baantjes>

van stichting IDHEM bij het Diamant College in Den Haag, vat de gedachtegang van de jongeren samen. "Ik wil graag naar Polen toe, ik weet niet hoe lang ik hier eigenlijk blijf. Waarom moet ik leren? Ik wil liever buiten hangen met andere Poolse jongeren."⁵²

Vanuit het onderwijs klinkt de roep om meer middelen om de taalachterstand van deze groepen kinderen aan te pakken.⁵³ Het leren van de taal is inderdaad het startpunt van de integratie. Als de jongeren dat leren, zijn ze niet meer zo afgesloten van de maatschappij.

Het zal lastig zijn om deze jongeren te enthousiasmeren voor een taalcafé, een taalspreekuur o.i.d. De ervaring leert dat jongeren (en volwassenen!) wel te porren zijn voor 'maken'. De MakersBuzz, of een lego-workshop bijvoorbeeld, zijn laagdrempelige hulpmiddelen om jongeren te activeren. Beide middelen kunnen niet bestaan zonder taalcomponent. Aan de lego-workshop (bijvoorbeeld 'mind storms') kan storytelling worden gekoppeld. Bezoek een ISK-klas⁵⁴ of een reguliere school met MOE-migranten en laat zien hoe de bibliotheek kan bijdragen aan het verbeteren van het taalniveau van de tweede generatie MOE-migranten.

Nog mooier zou het in het kader van integratie zijn als tweedegeneratie MOE-migranten en autochtone jongeren samen zouden werken aan een project, bijvoorbeeld rondom gamification.

Verbeteren taalvaardigheden en digitale vaardigheden

In de marktverkenning 'De bibliotheek en nieuwkomers'⁵⁵ staat beschreven welke dienstverlening de Brabantse (en niet-Brabantse) bibliotheken aanbieden ter vergroting van de taalvaardigheid en digitale vaardigheden van vluchtelingen. Dat is een enorm scala aan activiteiten, initiatieven en materialen. Een belangrijk deel van deze initiatieven kan ook ingezet worden voor de MOE-migranten in het werkgebied. Met als belangrijke voorwaarden dat het belangrijk is om er moedertaalsprekers aan toe te voegen en de dienstverlening in de avond of het weekend te organiseren. Overdag en doordeweeks wordt er namelijk gewerkt.

De bibliotheek hoeft niet altijd 'uitvoerder' te zijn en zelf een taalaanbod/digitaal aanbod aan te bieden, maar kan, zoals eerder in dit hoofdstuk gemeld, ook een gidsrol vervullen. Bijvoorbeeld door informatie te verschaffen over bestaande taalcursussen bij partnerorganisaties, zoals een taal cursus in een buurthuis.⁵⁶

Een ervaring vanuit de gemeente Den Haag: zij heeft een laagdrempelige voorziening opgezet voor mensen die het Nederlands niet of onvoldoende beheersen: 'Taal in de buurt'. Jaarlijks nemen ook 250 arbeidsmigranten uit de MOE-landen deel aan deze taalcursussen. Op basis hiervan blijkt dat juist bij deze groep behoefte bestaat aan een op een beter arbeidsperspectief afgestemde taalbeheersing. Het betreft mensen die onder hun opleidingsniveau werken, maar wel willen doorstromen. In maart 2011 is daarom een pilot gestart die gericht is op het verbeteren van de taalvaardigheid van arbeidsmigranten uit MOE-landen, om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en hun positie te verbeteren.⁵⁷

Jos Debeij benadrukt in 'Het bibliotheekspreekuur voor 17 miljoen Nederlanders' de rol van de bibliotheek als digitaal hulpplein van de hele e-overheid.⁵⁸ Digisterke⁵⁹ kan hierin een rol spelen, maar ook de kennis die is opgedaan bij het project Bibliotheken en de Belastingdienst. Hierin komt bijvoorbeeld naar voren hoe vrijwilligers mensen in de bibliotheek kunnen helpen met het aanmaken van wachtwoorden.

52 <http://www.omroepwest.nl/nieuws/2674069/Poolse-jongeren-op-middelbare-school-in-problemen>

53 http://www.scp.nl/publicaties/alle_publicaties/publicaties_2014/poolse_bulgaarse_en_roemeense_kinderen_in_nederland

54 Internationale schakelklas

55 <https://www.cubiss.nl/kennisbank/marktverkenning-vluchtelingen-en-de-bibliotheek-limburg-en-brabant>

56 <http://www.bd.nl/oss/pools-buurthuis-opent-deuren-in-oss-aeae519f/>

57 <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2011/04/14/maatregelen-arbeidsmigratie-uit-midden-en-oost-europa/brief-tweede-kamer-arbeidsmigratie-moe-landen.pdf>

58 http://www.bibliothekenbasisvaardigheden.nl/dam/Nieuws1/TSB_17_01_LRPDF_Debeij.pdf

59 Digisterke wordt momenteel doorontwikkeld voor mensen met een taalachterstand.

Doe het niet alleen

Uit eerder genoemde voorbeelden blijkt al: de meeste slagkracht en het meeste effect wordt bereikt door samenwerking. Bijvoorbeeld met woonverenigingen en/of welzijnsorganisaties. Een integrale aanpak dus. De Gezamenlijke Aanpak Polenvraagstuk door 10 gemeenten in Noord- en Midden-Limburg en welzijnsinstellingen is hier een lichtend voorbeeld van.⁶⁰ Samen hebben zij de schouders gezet onder het verbeteren van het toekomstbeeld van de MOE-migranten in hun regio.

Maar bovenal:

Wees een plek waar de MOE-migranten eenvoudig en laagdrempelig terecht kunnen. Wees een open ontmoetingsplek waar ze de contacten met mensen uit hun eigen gemeenschap kunnen aanhalen, maar juist ook in contact kunnen komen met autochtone Nederlanders. Banden met de autochtone bevolking kunnen hen op weg helpen, bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk.

Interesse in het opstarten van een pilot naar aanleiding van deze aanbevelingen? Neem contact op met Nieke Geschiere, projectmedewerker Nieuwe Brabanders bij Cubiss (n.geschiere@cubiss.nl of 06-51830425).

⁶⁰ <https://polonia.nl/?p=4883>

Bijlage 1⁶¹

Gemeente	1 ^e generatie Polen	2 ^e generatie Polen	Gemeente	1e generatie Polen	2e generatie Polen
Aalburg	94	19	Hilvarenbeek	55	18
Alphen-Chaam	93	15	Laarbeek	175	36
Asten	466	36	Landerd	145	16
Baarle-Nassau	40	7	Loon op Zand	213	53
Bergeijk	116	34	Mill en Sint Hubert	56	20
Bergen op Zoom	564	148	Moerdijk	307	83
Bernheze	355	51	Nuenen, Gerwen en Nederwetten	37	29
Best	335	54	Oirschot	78	8
Bladel	203	31	Oisterwijk	92	25
Boekel	191	45	Oosterhout	339	174
Boxmeer	106	45	Oss	1191	247
Boxtel	381	77	Reusel-De Mierden	95	23
Breda	1457	537	Roosendaal	1120	227
Cranendonck	213	49	Rucphen	173	50
Cuijk	156	59	Schijndel	249	39
Deurne	272	57	Sint Anthonis	63	14
Dongen	238	67	Sint- Michielsgestel	131	24
Drimmelen	270	64	Sint- Oedenrode	212	24
Eersel	73	23	Someren	502	78
Eindhoven	2622	619	Son en Breugel	93	23
Etten-Leur	411	138	Steenbergen	441	59
Geertruidenberg	98	38	Tilburg	3570	631
Geldrop-Mierlo	204	68	Uden	429	137
Gemert-Bakel	534	89	Valkenswaard	157	46
Gilze en Rijen	172	55	Veghel	829	124
Goirle	30	18	Veldhoven	202	81
Grave	69	24	Vught	75	22
Haaren	59	20	Waalre	57	39
Halderberge	312	70	Waalwijk	811	136
Helmond	2214	477	Werkendam	97	30
's- Hertogenbosch	599	239	Woensdrecht	227	59
Heusden	483	83	Woudrichem	66	17
			Zundert	624	67

Tabel 2: het aantal eerste generatie en tweede generatie Polen per Brabantse gemeente in 2016.