

MOE-landers als professioneel domein

Over professionals in hun relatie met Midden- en Oosteuropese arbeidsmigranten in Noord-Brabant

Eindverslag

Colofon

ons kenmerk 13-0130/140/EV
datum 13-2-2013

eindredactie Jeanet de Jong, Sjaak Khonraad en Emile Kolthoff
©2013 Expertisecentrum Veiligheid Avans Hogeschool
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een Geautomatiseerd gegevensbestand en /of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij Elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande Schriftelijke toestemming van de uitgever.

Dit onderzoek is verricht in het kader van het project Samen Investeren in Veiligheid in opdracht van de gemeente 's-Hertogenbosch en de provincie Noord-Brabant.

Aan dit project werkten mee:

Anne Boer
Anne Willekens
Chris Veldhuysen
Don Hameeteman
Hany Quint
Jeanet de Jong
Martje Zaad
Ruben Boers
Siewert Meijer
Sheila Adjieimbaks
Sophie Bouwens

Inhoudsopgave

VOORWOORD	5
SAMENVATTING	7
1 Inleiding, doel- en kaderstelling	11
2 Context van onderzoek	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Arbeidsmigratie in Nederland	17
2.3 Arbeidsmigranten in Noord-Brabant	18
2.4 Professionals en MOE-landers in Noord-Brabant	19
3 Het onderzoeksproces	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Uitgangspunten en domeinen van onderzoek	21
3.3 Stappen in het veldwerk	27
4 Bevindingen	31
4.1 Professionals over MOE-landers	31
4.1.1 <i>Inleiding: MOE-landers, 'bekende onbekenden'</i>	31
4.1.2 <i>Arbeid</i>	32
4.1.3 <i>Wonen</i>	35
4.1.4 <i>Overlast en criminaliteit</i>	38
4.1.5 <i>Zorg, welzijn en onderwijs</i>	40
4.1.6 <i>Integratie, participatie en inburgering</i>	43
4.2 Professionals over professionals	45
4.2.1 <i>Contact met MOE-landers: over vinden en gevonden worden</i>	45
4.2.2 <i>MOE-landers: (g)een 'marginale doelgroep'</i>	47
4.2.3 <i>MOE-landers tussen professionele onmacht en onvermogen</i>	49
4.2.4 <i>Over samenwerken en samen werken</i>	51
4.3 Afrondende opmerkingen: terug naar de vraagstelling	53
5 Geraadpleegde literatuur	57
BIJLAGEN	61

datum 13 februari 2013
Jeanet de Jong,
Sjaak Khonraad,
eindredactie Emile Kolthoff
pagina 4 van 78

VOORWOORD

De afgelopen jaren heeft het doen van onderzoek vanuit Hogescholen een enorme vlucht genomen. Dat onderzoek is mede - volgens sommigen vooral - bedoeld om docenten in de gelegenheid te stellen hun kennis te over hun 'werkveld' - te actualiseren en te vertalen naar het onderwijscurriculum. Dat doel stond in elk geval centraal in dit onderzoek. Die 'insteek' komt op drie manieren tot uiting.

Ten eerste door *organisatie* van het onderzoek. Van meet af aan is een groot aantal docenten vanuit verschillende academies van Avans Hogeschool, maar ook van andere Hogescholen (zoals de Politieacademie) in wisselende samenstellingen bij het project betrokken geweest: bij het ontwikkelen en uitvoeren van het onderzoeksplan, maar ook bij de interpretatie en de presentatie van de resultaten. Een aantal had al ervaring met het doen van sociaal wetenschappelijk onderzoek, voor anderen betekende het een eerste kennismaking. Bovendien zijn op verschillende momenten groepjes studenten betrokken bij allerlei, weliswaar ondersteunende, maar niettemin cruciale, en voor hen leerzame onderdelen: literatuur- en deskstudie, organisatie van seminars, verwerken van interviews.

Ten tweede door de gekozen *insteek*. In dit onderzoek is vooral ingezoomd op de ervaringen, kennis en beelden bij professionals, die met (de problematiek rond) MOE-landers van doen hebben, maar ook welke kansen zij en welke problemen zij tegenkomen in hun omgang met deze 'moderne arbeidsmigranten'. Die informatie voegt niet alleen iets toe aan de inmiddels overvolle boom van onderzoeken rond MOE-landerproblematiek, ze biedt ook interessante leermomenten voor een instituut als Avans Hogeschool, dat aanstaande professionals opleidt.

Daarmee komen we bij het derde aspect. Die betreft de opzet en uitwerking van het verslag. Vanuit de overtuiging dat het vraagstuk aandacht van studenten in het HBO verdient, en daarom voor hen ook toegankelijk moet zijn, is gekozen voor een stijlform, die min of meer is 'afgekeken' van de beroemde Amerikaanse sociologe Lilian Rubin (1924). Zij slaagt er steeds weer in, door treffende citaten te larderen met eigen analyses, 'het verhaal zichzelf te laten vertellen' en zo complexe sociale problemen op een boeiende wijze inzichtelijk te maken.

Het verslag dat nu voorligt is het resultaat van de inzet van velen. Dat zijn om te beginnen al die professionals, die de afgelopen maanden hun kennis en inzichten hebben gedeeld met de docent/onderzoekers - en, via hen, met aanstaande professionals.

Ook de inzet en bemoeienis van de vele docent/onderzoekers mag niet onvermeld blijven. Dankzij hun niet aflatende bemoeienis, hun enthousiasme, maar ook hun permanente geschipper om tussen alle onderwijstaken door hun bijdrage leveren, hun zoektocht naar een goede toon en opzet: dat alles heeft het verslag een heel eigen karakter gekregen, maar het biedt ook allerlei leermomenten waar het gaat om het doen van onderzoek vanuit een Hbo-instelling.

Het project zou niet mogelijk geweest zijn zonder de subsidie vanuit de provincie Noord-Brabant en de gemeente 's-Hertogenbosch. Behalve die financiële ondersteuning is de inhoudelijke belangstelling en betrokkenheid van met name Bart Venrooy - hoofd Openbare Orde en Veiligheid, (ook) voor dit onderzoek contactfunctionaris namens de gemeente en provincie - tijdens het hele proces van onschatbare waarde geweest.

datum 13 februari 2013
Jeanet de Jong,
Sjaak Khonraad,
eindredactie Emile Kolthoff
pagina 6 van 78

's-Hertogenbosch, februari 2013

Jeanet de Jong, docent Academie voor Sociale Studies Breda en onderzoeker voor het
Expertisecentrum Veiligheid

Emile Kolthoff, lector Veiligheid, Openbaar bestuur en Recht

Sjaak Khonraad, lector Integrale Veiligheid

SAMENVATTING

Arbeidsmigratie is van alle tijden. De recente arbeidsmigratie van MOE-landers naar Nederland past in een lange traditie. Arbeidsmigratie levert normaliter het ontvangende land economisch voordeel op en is voor de arbeidsmigrant aantrekkelijk omdat er veelal voldoende werk is, met relatief goede verdiensten, in een land waar de levensstandaard en sociale voorzieningen relatief beter zijn dan in het land van herkomst.

In *hoofdstuk 2 (Context van het onderzoek)* gaan we nader in op de (historische) context van de recente arbeidsmigratie uit Oost-Europese landen (*met name in paragraaf 2.1 Inleiding*), en bespreken de belangrijkste kenmerken en vormen van migratie en, voor zover bekend, kwantitatieve gegevens voor zowel Nederland (*paragraaf 2.2 Arbeidsmigratie in Nederland*) als de provincie Noord-Brabant (*paragraaf 2.3 Arbeidsmigratie in Noord-Brabant*). In *paragraaf 2.4 (Professionals en MOE-landers in Noord Brabant)* gaan we specifieker in op de relatie professionals en MOE-landers in Noord Brabant. In dit hoofdstuk betogen we dat de recente vorm van migratie past in een lange traditie, maar ook eigen, specifieke kenmerken heeft. Zo is kenmerkend voor de huidige (beeldvorming over) arbeidsmigratie, mogelijk versterkt door de economische crisis, dat deze meer en meer wordt gezien als bedreiging voor de welvaart en dat de (publieke) aandacht voor mensonterende kanten (arbeidsomstandigheden, huisvestingssituatie, meervoudige afhankelijkheid) naar de achtergrond lijkt te verdwijnen. Kenmerkend is ook de dominante rol van internationale uitzendbureaus in zowel de werving, de spreiding en de opvang van arbeidsmigranten in Nederland en zeker ook in Noord-Brabant. Deze dominante positie (waar op verschillende manieren over wordt geoordeeld) is ook uit dit onderzoek gebleken.

Dit onderzoek is niet het eerste onderzoek naar arbeidsmigratie van MOE-landers, zoals we laten zien in *hoofdstuk 3 (Onderzoeksproces)*. De afgelopen jaren zijn talloze landelijke (kwantitatieve en kwalitatieve) rapporten verschenen. Het is wel een onderzoek met een duidelijk eigen insteek (*paragraaf 3.1 : Uitgangspunten en domeinen van onderzoek*): arbeidsmigratie bekeken vanuit het oogpunt van de professional die met Midden- en Oost Europese arbeidsmigranten van doen hebben. Daarmee dient het onderzoek een dubbel doel: meer te weten te komen over arbeidsmigranten uit Midden en Oost Europa in Noord-Brabant en de wijze waarop professionals daarmee, individueel en collectief, omgaan. En, als tweede doel, kennis, ervaringen en inzichten opdoen voor (toekomstige) professionals om, en, meer adequaat in te spelen om deze vorm van arbeidsmigratie, en, verder weg liggend, adequaat in te kunnen spelen op complexe maatschappelijke vraagstukken. Het onderzoek is dan ook uitgevoerd in de context van de Hogeschool en lectoraat en uitgevoerd door docenten in de rol van onderzoeker. Het onderzoek heeft zich uitgestrekt over verschillende domeinen. Dit betekent dat een grote diversiteit aan professionals zijn bevraagd. Het heeft geresulteerd in 126 diepte-interviews. Daarbij is typerend voor dit onderzoek dat we – zoals gezegd - vooral professionals hebben bevraagd, maar op een wijze dat zij niet alleen kennis leveren voor het onderzoek, maar ook de gelegenheid kregen om kennis te delen met andere professionals en de onderzoekers. Er vond een voortdurende terugkoppeling van de resultaten plaats, individueel (het terugleggen van gespreksverslagen, conclusies van de onderzoeker) en collectief (werksessies, seminars).

In *paragraaf 3.2 (Het onderzoeksproces)* staan we uitgebreid stil bij de wijze van onderzoek, de onderzoekopzet, de centrale uitgangspunten, de onderzoeksstappen en daarmee het karakter van de onderzoeksresultaten. We gaan in op de keuze om meer in de diepte te gaan

door acht gemeenten als pilot te kiezen. In *paragraaf 3.3 (Stappen in het veldwerk)* wordt gedetailleerd de stappen van het veldwerk-gedeelte van het onderzoek beschreven.

In *hoofdstuk 4 (Bevindingen)* gaan we uitvoerig in op de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek. We kiezen daarbij voor een vorm waarin we professionals zoveel mogelijk 'zelf aan het woord laten', door de meest relevante of markante passages uit de interview, de observaties en de terugkoppeling ervan, op elkaar te betrekken en waar mogelijk te voorzien van belangrijke reflexieve (of theoretische) noties.

In *paragraaf 4.1 (Professionals over MOE-landers)* doen we verslag van de algemene ervaringen, beelden en inschattingen zoals die leven onder professionals over de situatie van de arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa. We hebben hen bevraagd op vijf thema's: (*paragraaf 4.1.1*) arbeid, (*paragraaf 4.1.2*) wonen, (*paragraaf 4.1.3*) overlast en criminaliteit, (*paragraaf 4.1.4*) zorg, welzijn en onderwijs en (*paragraaf 4.1.5*) integratie en participatie. Belangrijke aspecten die in deze paragraaf aan bod komen zijn allereerst het gebrek aan (basale, algemene en overkoepelende) gegevens en de onvolkomenheden van de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA), waardoor professionals voor een deel 'in het duister' tasten en het hen ontbreekt aan overzicht, samenhang, gevoel van urgentie en zicht op hun positie in het geheel. Dit verklaart mogelijk voor een deel, maar zeker niet alleen, de - deels - terughoudendheid van professionals om outreachend te werk te gaan. In de volgende paragraaf zullen we ook andere redenen voor deze terughoudendheid bespreken. Opvallende uitkomst is ook de dominante positie van (internationale) uitzendbureaus (naast arbeid, ook op het terrein van wonen, handhaving, zorg en welzijn en integratie), waar professionals met zeer gemengde gevoelens naar kijken. Enerzijds wordt die dominante positie, naast de kwetsbaarheid van de MOE-landers zelf - gebrek aan kennis, taalbarrière, niet durven klagen uit angst voor consequenties voor henzelf en anderen, niet in aanraking met overheden willen komen – door hen verklaard uit het onvermogen van overheden en instanties een gezamenlijke en effectieve visie en uitvoeringsstrategie te ontwikkelen. Anderzijds dreigt het gevaar van een meervoudige afhankelijkheid van arbeidsmigranten van de (goede) wil en intenties van uitzendbureaus, waarbij de sector weinig in staat lijkt de malafide bureaus van de bonafide te scheiden en de malafide bureaus aan te pakken. Verschillende professionals (en de onderzoekers zelf) hebben schrijnende voorbeelden van misstanden in arbeid en huisvesting gezien. Het draagt ook bij aan het gevoel van onmacht en het gevoel dat door het permanent moeten improviseren (ook ten aanzien van wel of niet gedogen) geen adequaat beleid ontwikkeld wordt en de problematiek ons – individueel en collectief - boven het hoofd groeit.

In *paragraaf 4.2 (Professionals over professionals)* gaan we voor professionals op de genoemde terreinen nader in over wat zij ons hebben verteld over hun eigen positie en handelen en die van anderen. Met andere woorden: professionals over professionals: wat hun opvattingen zijn, de keuzes die ze maken, hun ervaringen, wensen en (professionele) behoeften in het omgaan met MOE-landers. Paragraaf 4.2 bestaat uit de volgende onderdelen: *Paragraaf 4.2.1 Contact met MOE-landers: over vinden en gevonden worden*; *paragraaf 4.2.2 MOE-landers: (g)een 'marginale doelgroep'*; *paragraaf 4.2.3 MOE-landers tussen professionele onmacht en onvermogen* en *paragraaf 4.2.4 Over samenwerken en samen werken*.

In *paragraaf 4.2* gaan we in op het door verschillende professionals aangegeven belang van meer outreachend te werk gaan, meer samen te werken en (methodische) kennis en ervaringen uit te wisselen. En tegelijkertijd laten we het onvermogen zien om daar zelf

daadwerkelijk vorm aan te geven, door gebrek aan tijd, kennis, gevoelens van onmacht, beprekende regelgeving, ontbreken van medewerking vanuit de eigen organisatie en aarzelingen om daadwerkelijk en actief – door taal- en culturele barrières heen – duurzame contacten te leggen met de arbeidsmigranten zelf. Outreachend werken vraagt om zorgvuldigheid en dosering, maar leidt niet zelden tot handelingsverlegenheid.

Op basis van de belangrijkste bevindingen uit *paragraaf 4.1 en 4.2*, bezien vanuit de doelstelling en vraagstelling van het onderzoek, besluiten we het hoofdstuk in *paragraaf 4.3 (Afronding)* met een aantal samenvattende opmerkingen en aanbevelingen omtrent het belang van een meer volledige, adequate en betrouwbare informatievoorziening (waaronder het GBA), het kunnen inspelen op de dynamiek en veelvormigheid van het verschijnsel van de arbeidsmigratie uit de MOE-landen, het doorbreken van de handelingsverlegenheid bij professionals en gebrek aan institutionele belangstelling voor MOE-landers. We besluiten deze paragraaf met een pleidooi voor blijvende uitwisseling, middels seminars en andere bijeenkomsten, van ervaringen, ideeën en zorgen van professionals gericht op het ontwikkelen van concrete en methodische handvatten hoe te handelen in de alledaagse werkpraktijk. Daar is volgens ons een blijvende vraag naar.

We ronden het rapport af met een overzicht van geraadpleegde literatuur (*Hoofdstuk 5*) en enkele bijlagen.

datum 13 februari 2013
Jeanet de Jong,
Sjaak Khonraad,
eindredactie Emile Kolthoff
pagina 10 van 78

1 Inleiding, doel- en kaderstelling

"(..) Wij hebben jaren ingeschreven gestaan bij het arbeidsbureau, maar ik kan gerust zeggen dat daar niemand op af kwam (...) Wat je kreeg, waren mensen die op een sociale werkplaats horen. Als vandaag alle Polen uit Nederland zouden vertrekken, zouden we een groot probleem hebben..." (Ondernemer in NB)

Door de economische crisis lijkt het thema wat naar de achtergrond gedrongen – wie heeft het nog over het Polenmeldpunt? – maar minder dan een jaar geleden stonden de problemen met en van arbeidsmigranten uit Midden en Oost Europa (MOE-landers) nog prominent op de agenda: maatschappelijk, politiek, in beleid en in de wetenschap: als *slachtoffer* van onderbetaling, uitbuiting, mensenhandel, maar ook als *veroorzaker* van overlast, wegpiraterij en allerlei vormen van criminaliteit.¹

Er is de laatste jaren al het nodige onderzoek gedaan naar MOE-landers. Dat onderzoek heeft vooral ten doel het 'verkennen en onderkennen van het probleemveld': het definiëren van het vraagstuk, het ordenen en hanteerbaar maken van kennis als bouwstenen voor beleid. In de inmiddels overvloedige stroom van publicaties worden weliswaar steeds eigen invalshoeken gekozen en eigen accenten gelegd, met elkaar geven ze een indrukwekkend inzicht in de woon-, werk- en leefomstandigheden van deze 'moderne' arbeidsmigranten: hun achtergronden, hun migratiemotieven, de branches waarin ze werkzaam zijn, hun relaties onderling, met hun omgeving en met de verschillende overheden en instituties: gemeentelijke instanties, het onderwijs, arbeidsbemiddelingsinstanties, de hulp- en zorgverlening, de politie etc. (zie bij voorbeeld Weltevrede e.a. 2009; Arum e.a. 2010; Snel e.a. 2010; Engbersen e.a. 2011; Korf 2011; Pool 2011).



Uit diezelfde publicaties wordt ook duidelijk dat de problemen die MOE-landers veroorzaken – of ervaren! – niet altijd goed worden gezien. Ze laten ook zien dat, als die problemen al gezien worden, instanties of individuele professionals vaak niet goed raad weten hoe daarmee om te gaan: door gebrek aan tijd en menskracht, taalproblemen, culturele barrières of eenvoudig uit handelingsverlegenheid.

Tegelijkertijd blijft het vaak bij die constatering: met name professionals in de frontlinie – zij die (geacht worden) dagelijks de contacten (te) onderhouden met de (individuele) arbeidsmigranten – worden vaak slechts benaderd als leveranciers van informatie, en niet meer dan dat. De positie van die professionals zelf, hun overwegingen, hun aarzelingen en hun handelen krijgen nauwelijks aandacht. Terwijl juist die professionals van groot, zo niet cruciaal belang zijn voor de ontwikkeling, uitvoering en, uiteindelijk, het effect van beleid.

¹ Betrokkenen beleven de term 'MOE-landers' zelf (intussen) als scheldwoord.

Die insteek stond bij de initiatiefnemers van dit onderzoek centraal, in de overtuiging, dat die professionals, met de komst van zo'n grote groep migranten uit verschillende landen voor grote en deels nieuwe 'uitdagingen' worden gesteld.

Tegen die achtergrond heeft het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool in opdracht van de gemeente 's-Hertogenbosch en de provincie Noord-Brabant de een nadere verkenning gedaan.

Doelstelling

De centrale doelstelling van het traject is tweëerlei:

1. Professionals in het veld te laten delen in elkaars inzichten en ervaringen, werkwijzen, mogelijkheden, aarzelingen en problemen in het omgaan met 'MOE-landers';
2. docenten - en via hen de studenten – van Avans Hogeschool, kennis te laten maken met en inzicht te bieden in de positie en het handelingsrepertoire van professionals in relatie tot deze 'moderne arbeidsmigranten'.

Merk op: het onderzoek heeft zich gericht op, zo men wil: beperkt tot, (professionals binnen) de provincie Noord-Brabant. Op grond van informatie van derden en uit de literatuur mag worden aangenomen dat de uitkomsten van exemplarische betekenis zijn, dat wil zeggen: ook relevantie hebben voor de situatie buiten de Brabantse context.

Vraagstelling

Gelet op bovenstaande doelstelling is de centrale vraagstelling drieledig en krijgt deze vorm middels een intersubjectieve analyse met Brabantse professionals:

1. welke professionals zijn op welke wijze bij de problematiek rond arbeidsmigranten betrokken;
2. welke ervaringen, inzichten, beelden, kennis en aspiraties hebben professionals in het veld waar het gaat om (de omgang met) deze mensen?
3. op welke wijze zouden professionals kunnen worden ondersteund in hun relatie tot deze 'doelgroep' en tot elkaar, waar het gaat om onderlinge afstemming, samenhang en samenwerking?
4. Zijn er praktijken in de provincie die kunnen dienen als inspirerende voorbeelden?

In termen van praktijk- of beleidsrelevantie, heeft het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool drie redenen om dit onderzoek uit voeren:

1. Ten aanzien van het werkveld: het ontwikkelen van beleidsrelevante kennis en concrete handvatten en aldus verbreden dan wel verdiepen van het handelingsrepertoire van professionals.
2. Ten aanzien van studenten: de aan de praktijk ontleende inzichten kunnen worden vertaald naar onderwijscurricula binnen het HBO. Zowel inhoudelijk, alsmede methodologisch verkregen kennis.
3. Ten aanzien van docent/onderzoekers: de aan de praktijk ontleende inzichten zijn tevens relevant voor docenten. Zowel inhoudelijk als methodologisch heeft actieve deelname aan dit onderzoek geresulteerd in leer- en professionaliseringsmomenten voor de betrokken docenten.

datum 13 februari 2013
Jeanet de Jong,
Sjaak Khonraad,
eindredactie Emile Kolthoff
pagina 14 van 78

2 Context van onderzoek

2.1 Inleiding

Het voert voor dit rapport te ver, maar het is ook niet nodig, om een uitgebreide historische beschouwing rond het thema te presenteren: daarvoor verwijzen we het best naar het overweldigend aantal publicaties dat inmiddels beschikbaar is.

Die studies laten zien dat arbeidsmigranten van oudsher – eigenlijk al sinds de Gouden Eeuw – op niet te onderschatten wijze hebben bijgedragen aan de groei van de economie en de welvaart van (West) Europa. Zo werkten voor de Tweede Wereldoorlog al talloze Polen in de Limburgse kolenmijnen (Weltevrede e.a. 2009). In de jaren zestig en zeventig maakten we kennis met de ‘gastarbeiders’ uit de mediterrane landen (Spanje, Italië, Griekenland), uit Turkije en Marokko (WRR 1983; Penninx 1988; CBS 2011; Fermin 1997). Zij vonden vooral emplooi in de ‘moeilijk te vervullen banen’: aan de onderkant van de arbeidsmarkt. En dat is bij ‘moderne gastarbeiders’, de MOE-landers, opnieuw zo².

De redenen van migratie naar het (nog altijd aanzienlijk welvarender) West Europa zijn bekend. Voor *werkgevers* zijn MOE-landers interessante werknemers: hoog arbeidsethos, lage (re) lonen en lagere kosten voor levensonderhoud, relatief gemakkelijk te werven – (zie bij voorbeeld Pool 2011) en, door formele regelgeving en allerlei feitelijke ‘constructies’, en even gemakkelijk om weer ‘afscheid van te nemen’.

Omgekeerd is ‘het Westen’ voor *MOE-landers* aantrekkelijk: (althans tot voor kort) voldoende kans op werk, relatief hoge verdiensten, en dus een hogere levensstandaard (Weltevrede e.a. 2009, Koopmans 2011), goede sociale voorzieningen, goede opleidingsmogelijkheden (Snel e.a. 2011) en meer kansen op zelfontplooiing (Karczemski & Boer 2010).

Sinds ‘de val van de muur’ en, met name, het openstellen van de arbeidsmarkt voor nieuwe lidstaten van de Europese Unie is de stroom van arbeidsmigranten in ras tempo toegenomen (Arum e.a. 2010; Snel e.a. 2010; De Boom e.a. 2008; Corpeleijn, 2009).³

Overigens mist de actuele crisis ook in dit verband zijn effecten niet op de kansen en daarmee de instroom van MOE-landers: was er al sprake van (soms ernstige) vormen van verdringing en uitbuiting, met het inzakken van de economie en een nog sterker concurrerende arbeidsmarkt blijkt hun positie op de arbeidsmarkt nog kwetsbaarder dan die al was, terwijl de aandacht, maar ook de consideratie voor hun situatie lijken verder weg te ebben.

Net als met arbeidsmigranten in het verleden gebeurde, worden de huidige, Oost-Europese arbeidsmigranten steeds minder beschouwd als een *bijdrage* aan de welvaart, maar worden ze steeds meer en steeds openlijker aangewezen als een *bedreiging* daarvan, in het publieke debat, maar ook door ‘de politiek’ – ook in Nederland:

² Weltevrede (ibid.) wijst ook op de komst van (3000) Hongaarse vluchtelingen (na de Opstand tegen de communistische i.c. de Sovjet suprematie in 1956). Die vonden hier weliswaar ook (snel) werk, maar dat is toch een wat andere situatie – meer te vergelijken met Vietnamese vluchtelingen en asielzoekers.

³ Op 1 mei 2004 traden Polen, Slovenië, Hongarije, Slowakije, Tsjechië, Estland, Letland en Litouwen toe tot de Europese Unie; Bulgarije en Roemenië volgden januari 2007.

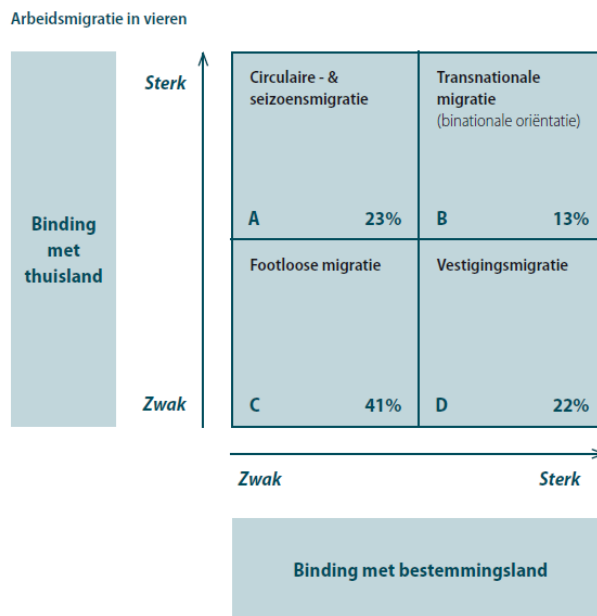
"(..) 'Ik kan mensen die rechten hebben om hier te komen niet tegenhouden, maar ik vind wel dat we hier genoeg mensen hebben die nu nog aan de kant staan en die banen ook kunnen vervullen.'" (Minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid H. Kamp in *Elsevier*, 21 april 2011)

Tegelijkertijd groeit het besef dat in elk geval een deel van de arbeidsmigranten zich definitief in hun 'land van aankomst' (Scheffer 2007) zal vestigen en niet weer naar hun 'thuisland' terugkeren - zoals dat ook is gebeurd met de gastarbeiders in de jaren zeventig en tachtig.

De keuze die MOE-landers maken om wel of niet te blijven, is afhankelijk van de mate waarin zij zich hechten aan hun land van afkomst, dan wel aan het land van bestemming. Voor de Nederlandse situatie onderscheiden Engbersen c.s. (2011), inmiddels vooraanstaande onderzoekers op het gebied van moderne arbeidsmigratie, in dit verband vier *ideaaltypische* 'migratiepatronen':

1. *tijdelijke circulaire arbeidsmigranten* werken hier om het verdiende geld vooral in herkomstland te investeren. Ze zijn minder geïnteresseerd in sociale contacten met gevestigde Nederlanders;
2. *transnationale of binationale migranten* zoeken wel sociale contacten hebben met Nederlanders. Hun wens is in Nederland geworteld te raken, en dus de taal (leren) te spreken, maar tegelijkertijd de banden met het land van herkomst te onderhouden;
3. *vestigingsmigranten*, die we voornamelijk vinden onder hoogopgeleiden, onderhouden relatief weinig contact met het land van herkomst en opteren hier voor langere tijd te vestigen;
4. *'footloose' migranten* zoeken nauwelijks contact in Nederland, maar hebben ook weinig voeling (familiale verbindingen) met het land van herkomst.

Figuur 1: De vier migratiepatronen in schema (Engbersen c.s. 2011, p.9):



2.2 Arbeidsmigratie in Nederland

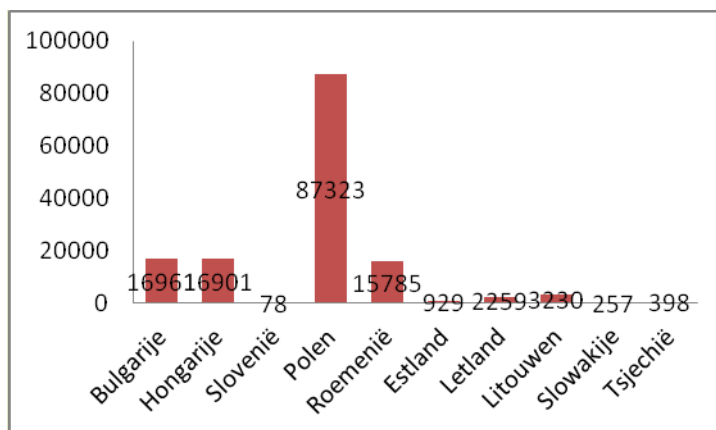
Voor het uitbreken van de crisis groeide het aantal migranten vanuit Midden- en Oost-Europa ook naar Nederland gestaag. Het CBS (2011) bevestigt de gestage instroom, met name vanaf 2007 – legaal en illegaal: begin 2011 stonden 140.000 migranten uit de MOE-landen geregistreerd (CBS, Statline, december 2011), meest Polen, Bulgaren, Hongaren en Roemenen. De in 2011 door de Tweede Kamer ingestelde Commissie Koopmans schat, dat er *ten minste* 200.000 arbeidsmigranten uit Oost en Midden Europa daadwerkelijk in Nederland wonen en werken. Overigens moet de commissie tegelijkertijd erkennen, geen kans te hebben gezien het werkelijke aantal MOE-landers te achterhalen. Daarvoor zijn meerdere redenen aan te dragen.

Zo worden MOE-landers – formeel inwoners van de EU – weliswaar geacht zich in te schrijven in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA), wanneer zij langer dan vier maanden in Nederland verblijven (Boom e.a., 2008; Pool, 2011), de administratieve ‘rompslomp’ die daarmee gepaard gaat en het feit dat er geen directe prikkel tot registratie is, leiden er volgens Koopmans c.s. toe, dat veel migranten de moeite niet nemen zich in te schrijven.⁴

⁴ In zijn brief aan de Tweede Kamer van 14 april 2011 kondigt Minister H. Kamp (toen nog Sociale Zaken en Werkgelegenheid) de voorbereiding aan van een wetsvoorstel Basisregistratie Personen – vervolg - (Wet BRP), als opvolger van de huidige wet GBA, met volgens hem effectieve(re) sancties op het niet naleven van de registratieplicht. Naar verwachting zal deze wet in de loop van 2012 in werking treden (Koopmans 2011: 11). In zijn brief van 18 november wijst Minister Kamp op maatregelen die moeten helpen het aantal MOE-landers nauwkeurig(er) in beeld te krijgen.

Bovendien lijken met name Polen al voor het openstellen van de grenzen op een Duits paspoort te zijn geregistreerd en bijgevolg niet als migrant uit een van de MOE-landen te herkennen zijn. Tenslotte – we komen er nog op terug – blijft een deel van de migranten om strategische redenen buiten de formele registratie.

Figuur 2: Geregistreerd aantal MOE-landers in Nederland naar herkomstland



Bron: Statline geraadpleegd op 1 december 2011

2.3 Arbeidsmigranten in Noord-Brabant

Noord-Brabant (68 gemeenten) telt rond 2,4 miljoen inwoners (CBS, Statline februari 2012). Hoewel de verstedelijking zich (ook) hier in ras tempo voltrekt, geldt Noord-Brabant nog altijd als een 'groene provincie', met veel land- en tuinbouw; een sector waar ook veel arbeidsmigranten uit Oost en Midden Europa werkzaam zijn: samen met Limburg geldt Noord-Brabant als de meest aantrekkelijke vestigingsprovincie (Koopmans 2011).⁵ Overigens vinden we MOE-landers in toenemende mate in de techniek, de logistiek, in het transport en in de zorg.

In 2009 werd hun aantal geschat op 50.000, waarvan het merendeel van Poolse komaf (Van Sprang 2009). Daarmee is hun aantal in luttele jaren fors gestegen. Het CBS telde in 1996 nog 15.000 Polen en rond de 2000 Hongaren. De verwachting is dat er in de toekomst, zeker zodra de crisis eenmaal voorbij is, opnieuw veel (gekwalficeerde) mensen nodig zijn, al was het maar door toenemende vergrijzing en ontgroening in de provincie – en dat het aantal MOE-landers opnieuw (fors) zal stijgen.

De verwachting is dat een toenemend aantal onder hen zich permanent in de provincie zal (willen) vestigen. Uit verschillende onderzoeken (Burgers e.a. 2010), ook die vanuit de provincie zelf (Katteler en Warmerdam 2008) komt naar voren dat de problematiek in Noord-Brabant in dat opzicht niet afwijkt van de ontwikkelingen elders in Nederland. Tegen die achtergrond is het niet verwonderlijk dat er (ook) in Noord-Brabant pogingen *gezaamenlijk* en in *samenhang* beleid te ontwikkelen – enerzijds om de opvang en participatie in goede banen te leiden, anderzijds om ongewenste praktijken tegen te gaan. Die inzet komt

⁵ Vergaderjaar 2011-2012, Kamerstuk 32 680, nr. 4.

onder meer tot uitdrukking in allerlei 'convenanten' tussen overheden en private partijen (zoals brancheorganisaties en uitzendbureaus): op provinciaal, regionaal en gemeentelijk niveau (Gezamenlijk meerjarenprogramma handhaving Noord-Brabant 2010-2012).

2.4 Professionals en MOE-landers in Noord-Brabant

Arbeidsmigratie betreft meerdere domeinen: arbeid, wonen, veiligheid, integratie, zorg, welzijn en onderwijs. Het gevolg is dat er tal van professionals vanuit allerlei geledingen op enigerlei manier contact met deze mensen hebben – actief of passief, intensief of terloops, integraal binnen hun reguliere taken of expliciet, specifiek gericht op (het doen en laten van) deze groep.

Deze professionals worden (nu al) met allerlei, deels bekende, maar vaak ook hele nieuwe situaties geconfronteerd: in de woorden van Vermaak (2012) 'taaie vraagstukken', waar ze niet altijd even goed op zijn voorbereid of toegerust. Zo werd – we nemen vast een voorschot op de uitkomsten- tijdens verkennende gesprekken duidelijk dat velen de kennis, de vaardigheden missen, maar ook de voorwaarden – de steun, het kader en het mandaat – om de ontwikkelingen binnen dit relatief nieuwe veld te kunnen overzien, laat staan er een betekenisvolle rol in te vervullen.

Des te belangrijker het is om inzicht te krijgen in de positie, kennis, kunde en behoeften van professionals in relatie tot de opvang van een heel nieuwe 'doelgroep', die MOE-landers nu eenmaal zijn. Waarmee meteen de belangrijkste aspecten van het onderzoek gegeven zijn.⁶

⁶ Statline biedt geen specifieke aantallen MOE-landers voor de provincie Noord-Brabant en/of uitgesplitst naar gemeentelijk niveau (mail van CBS 1 december 2011).

datum 13 februari 2013
Jeanet de Jong,
Sjaak Khonraad,
eindredactie Emile Kolthoff
pagina 20 van 78

3 Het onderzoeksproces

3.1 Inleiding

Na een relatief lange aanloopperiode van plannen en voorbereiden, is het onderzoek feitelijk in het late najaar van 2010 gestart met een 'startconferentie' (waaraan ruim 40 deskundigen aan deelnamen en tal van voorstellen en ideeën aandroegen. Vervolgens heeft het veldwerk en de verwerking daarvan ruim anderhalf jaar in beslag genomen, ook al vanwege de permanente 'terugkoppeling' in (sub)seminars met professionals en anderszins betrokkenen in het veld: de voorbereiding kostte veel tijd, maar de gekozen aanpak, zo hopen we in dit hoofdstuk ook te laten zien, bleek meer dan zinvol.

We schetsen de verschillende fases, de keuzes die gemaakt zijn en verantwoorden de overwegingen die daaraan steeds vooraf gingen. Wat dat laatste betreft: in paragraaf 3.1 formuleren we de centrale uitgangspunten van het onderzoek. In paragraaf 3.2 geven we een chronologische schets van het proces zelf, onze ervaringen, kansen en teleurstellingen. We presenteren de (acht) gemeenten waar we 'de diepte zijn ingegaan' en waar we onze analyse op baseren.

3.2 Uitgangspunten en domeinen van onderzoek

Het eerste, en meteen het meest centrale uitgangspunt in dit project was dat onderzoekers/docenten als professionals in het veld van elkaar leren. Professionals, met name, op uitvoerend niveau, *leveren* niet alleen kennis, zij krijgen ook de gelegenheid die op basis van het onderzoek met elkaar te *delen*. De docent/onderzoekers van Avans Hogeschool op hun beurt zouden de gelegenheid krijgen om 'onderzoekenderwijs' kennis te maken met het fenomeen MOE-landers.

Daarvoor, tweede uitgangspunt, zijn mensen bevraagd, die beroepsmatig met de problematiek van doen hebben, c.q. op politiek-bestuurlijk dan wel op ambtelijk-uitvoerend niveau bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van maatregelen en voorzieningen betrokken zijn: professionals. Hun positie, hun ideeën, keuzes, handelen, en behoeftes zijn bij uitstek relevant voor een HBO instelling als Avans Hogeschool, die beoogt professionals op te leiden c.q. voor te bereiden op het werken in contexten zoals rond MOE-landers.

Daarmee komen wij bij een derde uitgangspunt: weliswaar is de problematiek rond MOE-landers bijzonder, in zekere zin uniek (een massale toestroom van arbeiders uit het voormalige Oostblok), ze biedt ook *exemplarische* kennis en inzichten voor het werken in complexe vraagstukken – en daar zullen studenten in hun latere beroepsleven in toenemende mate mee worden geconfronteerd.

Dat betekent, dat de professional van de toekomst, binnen allerlei krachtenvelden zijn eigen weg en oplossingen moet kunnen vinden – in zijn relatie tot zijn cliënten, zijn collega's, zijn ketenpartners, de eigen organisatie, zijn beroepsgroep, de media en in zijn relatie tot zijn privéleven. Krachtenvelden, met elk hun eigen logica's en eisen, die elkaar deels overlappen en versterken, maar deels ook tegenstrijdige eisen stellen. Die domeinen zijn zoveel mogelijk meegenomen in de analyse.

Concreet is, heel traditioneel, ingezoomd op vijf kernpunten van beleid: de situatie rond (1) arbeid, (2) huisvesting en wonen, (3) overlast en criminaliteit, (4) zorg, welzijn en onderwijs en scholing en (5) participatie en integratie (dat wil zeggen: de contacten van MOE-landers onderling, met hun directe omgeving en met hun overheden).

Het onderzoek kreeg zijn formele *kick-off* in de vroege zomer van 2010, tijdens een expert-meeting met professionals die vanuit heel uiteenlopende geledingen betrokken zijn bij de problematiek (zie bijlage 1). Deze bijeenkomst had een meerledig doel:

1. introductie van het onderzoek en sonderen naar draagvlak;
2. nader concretiseren, specificeren en inkaderen van de onderzoeksvraag;
3. ontwikkelen van de opzet van het onderzoek (verschillende stappen);
4. vormen van een klankbordgroep.

Tijdens deze *kick-off* werden de voorstellen van het onderzoeksteam niet alleen omarmd, de animo om de onderzoekers met raad en daad bij te staan, bleek groot. Alom werd bevestigd dat het onderzoek, met name vanwege haar bijzondere insteek, nuttig zou zijn en meerwaarde zou hebben.

De opzet werd op een aantal punten geamendeerd, zowel naar inhoud (aandachtspunten) als naar opzet (onderzoeksdiseïn). Het voorstel om twee fasen te onderscheiden werd evenwel onderschreven

1. een eerste, uitputtende inventarisatie naar, samengevat, de situatie rond en professionele inzet naar MOE-landers, en
2. een verdiepend, kwalitatief deel, op basis van (vooral) diepte-interviews en (zomogelijk) observaties tijdens dagdagelijkse werkzaamheden, waarbij professionals worden bevraagd op hun positie en handelen.

Ad (1) Inventarisatiefase

De inventarisatiefase (september 2010 tot en met januari 2011) was bedoeld om zo uitputtend mogelijk – in de breedte – in kaart te brengen, welke professionals waar en op welke wijze bij de MOE-landerproblematiek in de provincie betrokken zijn en met welk effect.

Initieel zou deze fase worden uitgevoerd door telefonische enquêtes, in eerste instantie onder de veiligheids- en integratiecoördinatoren van de 68 gemeenten, die de provincie telt. Voor de uitvoering werd een gespecialiseerd onderzoeksbureau in Utrecht bereid gevonden. De uitwerking en de validatie van de enquêtevragen is begeleid door dr. Ben Rovers, voormalig Lector bij Avans Hogeschool en gespecialiseerd in kwantitatieve methoden van sociaal wetenschappelijk onderzoek.

Dit (deel van het) onderzoek zou parallel lopen aan een landelijk onderzoek dat ook door het Lectoraat IV werd uitgevoerd – in opdracht van (toen nog) het Ministerie van VROM. Die samenhang was bewust gekozen: het landelijke onderzoek zou de provinciale uitkomsten nader contextualiseren, terwijl het Ministerie op basis van de informatie uit Noord-Brabant een verdiepingsslag zou kunnen maken.

Bij wijze van pilot – om de vragen op hun relevantie en bruikbaarheid te toetsen - werd besloten een beperkt aantal *gemeenten* te benaderen. Dat werden er landelijk 13, in de provincie Noord-Brabant 9.

Zowel het proces als de uitkomsten van de deze pilot waren onbevredigend. Zo bleek de keuze voor de integratie- en/of veiligheidscoördinator – uitdrukkelijk het advies, zelfs een eis van VROM – niet adequaat: niet beschikbaar, niet bekend of niet betrokken. Doorvragen naar de persoon/personen, die informatie (wel) kon(den) leveren c.q. aangeven waar gevraagde informatie alsnog kon worden verkregen leidde niet tot bruikbare contacten.

Enquêteurs werden geconfronteerd met grote aarzeling, zelfs expliciete onwil om gegevens aan te reiken. Voortdurend werden ze doorverwezen, terugverwezen of ronduit afgewezen. Waar wel medewerking werd verleend, was de informatie vaak flinterdun. De informatie die werd aangereikt bevestigde vooral de indruk dat een globaal, laat staan uitputtend beeld van de problematiek ontbreekt.

Alles bij elkaar, moesten de onderzoekers constateren, zou (doorgaan met) de enquête geen bruikbare informatie opleveren. Voor het Ministerie was die constatering, na overleg met en op advies van de onderzoekers, aanleiding om de opdracht voor het landelijke deel van het onderzoek terug te nemen. Zo kon de aandacht worden gericht op de provinciale situatie.

Daar werd het idee opgegeven, om op basis van de enquêtes een selectie te maken van gemeenten of locaties, die interessant zouden kunnen zijn voor nader kwalitatief onderzoek. Het alternatief werd gevonden in het op basis van eigen inschatting en 'van horen zeggen', zelf een keuze te maken en gemeenten en (vervolgens, binnen die gemeenten) professionals te selecteren, waarvan bekend was (geworden) dat ze op dat moment, direct of indirect, te maken hadden met MOE-landers: gemeentelijke ambtenaren, huisartsen, pastors, basisschool docenten, wijkagenten, opbouwwerkers, medewerkers van woningbouwverenigingen, medewerkers van uitzendbureaus, en ook een aantal werkgevers (in de bouw en in de agrarische sector). Twee gemeenten, 's-Hertogenbosch en Sint-Oedenrode, hebben zich spontaan gemeld om in het onderzoek te participeren.

Uiteindelijk zijn meer dan 200 verkennende gesprekken gevoerd – *face to face*, of telefonisch. Bij deze gesprekken werd de vragenlijst uit de *pilot* als basis genomen (zie bijlage 3). De gesprekken werden geïnitieerd en gevoerd door het inmiddels samengestelde team van docent/onderzoekers van Avans – die gemiddeld voor een beperkte tijd, een halve dag tot een dag per week voor het onderzoek waren 'vrij geroosterd'.

De uitkomsten van deze verkenning werden in maart 2011 besproken met de leden van de (inmiddels, op basis van de *kick-off* samengestelde) *klankbordgroep*. De uitkomsten uit het onderzoek, en ook de onderlinge discussie daarover, bevestigden deels bestaande inzichten en opvattingen van de deelnemers, maar gaven ook allerlei nieuwe inzichten. Voor de onderzoekers verschaft de discussie belangrijke input voor fase 2, de verdiepfase.

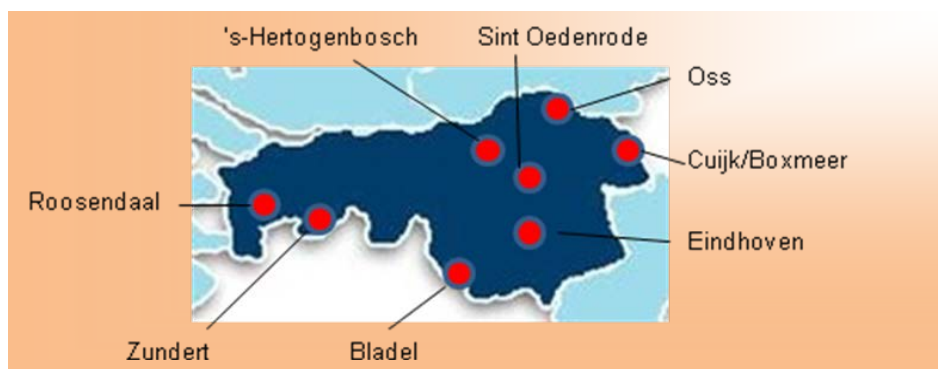


Overigens is min of meer tegelijkertijd in deze periode uitgebreide deskstudie gepleegd – door docent/onderzoekers zelf, maar ook door student-assistenten van verschillende academies: wetenschappelijke literatuur, maar (vooral) landelijke, provinciale en gemeentelijke beleidsstudies/evaluaties. *Ad (2) Verdiepende fase: kwalitatief onderzoek*

Op grond van de eerste fase werden acht Brabantse gemeenten gekozen, die voor het vervolg interessant (b)leken: niet alleen geografisch voldoende gespreid zijn, maar ook (inhoudelijk) exemplarische kennis zouden opleveren, inzonderheid waar het gaat om de positie en

het handelen van professionals (alfabetisch geordend): Bladel, Boxmeer en Cuijk, Eindhoven, 's-Hertogenbosch, Oss, Rosendaal, Sint-Oedenrode en Zundert.⁷

Figuur 3: overzicht deelnemende gemeenten, verdeeld over de provincie



Mogelijk ten overvloede, maar volledigheidshalve, volgt hieronder enige informatie over deze gemeenten. Daarbij wordt speciale aandacht gegeven aan de vraag in hoeverre professionals beschikbaar en/of bereid waren in het onderzoek te participeren.⁸

1. Bladel

Bladel maakt als dorpsgemeente (20.000 inwoners: CBS, Statline februari 2012) onderdeel uit van *De Kempen*. De metaalindustrie en bouwnijverheid vormen belangrijke bronnen van werkgelegenheid, branches waar ook veel arbeidsmigranten uit MOE-landen werkzaam zijn.

Anders dan in andere gemeenten kennen professionals elkaar niet alleen, ze hebben ook (intensief) onderling contact over (hun inzet naar) MOE-landers – kenmerkend voor de “ons-kent-ons-cultuur” in deze gemeente. De onderwijssituatie is in deze gemeente onderbelicht gebleven. Geen enkele school gaf aan problemen te hebben rondom arbeidsmigranten uit MOE-landen en verleende om die reden ook geen medewerking aan het onderzoek. Binnen het domein arbeid is contact gelegd met een integratiecoach en twee medewerkers van een uitzendbureau.

Voor het domein criminaliteit en overlast zijn de wijkagenten uit Bladel benaderd. Aangezien zij helaas geen medewerking konden verlenen is uitgeweken naar een wijk-agent uit een andere wijk, die ook op de hoogte bleek te zijn van en geïnteresseerd in de ontwikkelingen rond MOE-landers. Op het gebied van welzijn is er een (school)maatschappelijk werker benaderd. Er zijn diverse pogingen ondernomen om in contact te komen met een huisarts, maar ook daarvan was niemand bereid – privacyoverwegingen – medewerking te verlenen. Via bisdom Bergeijk is een, wat we zullen typeren als *humanitair werker* geïnterviewd, die de Poolse gemeenschap ‘van binnenuit’ zei te kennen. Zijn kennis leverde inderdaad waardevolle informatie op.

⁷ Cuijk en Boxmeer zijn als gemeenten samen genomen omdat tijdens de inventarisatiefase naar voren kwam dat deze twee gemeenten op meerdere domeinen erg op elkaar leken. Sint Oedenrode heeft met nadruk verzocht in het onderzoek te worden meegenomen.

⁸ Van elke gemeente afzonderlijk is een afzonderlijk verslag gemaakt. Dat verslag – met geanonimiseerde reacties, is bij het Expertisecentrum Veiligheid van Avans Hogeschool in 's-Hertogenbosch op te vragen.

2. *Eindhoven*

Eindhoven is met ruim 210.000 inwoners (CBS, Statline februari 2012) de grootste gemeente binnen de provincie. Onnodig te melden dat bedrijven als Philips en DAF belangrijk zijn (geweest) voor de werkgelegenheid in de stad en voor de regio.⁹ Nog altijd is er veel activiteit in de industrie, maar ook in de (zakelijke) dienstverlening.

Over het algemeen was er brede bereidheid om mee te werken aan het onderzoek. veel informatie over de positie en de rol van professionals was terug te vinden in een integraal huisvestingsproject, de zogeheten BITE evaluatie (Bestuurlijk Interventie Team Eindhoven). Van daar uit is veel informatie aangedragen. In de stad worden tal van initiatieven ontplooid, gericht op (controle en verbetering van) de situatie rond MOE-landers. Naast een wijkagent is gesproken met een Pools maatschappelijk werkster, een dominee en een coördinator van een dagopvang.

3. *Cuijk/Boxmeer*

Cuijk (rond 25.000 inwoners) en Boxmeer (19.000) zijn om praktische redenen in het onderzoek samen genomen. In het buitengebied van beide plattelandsgemeenten vinden we veel agrarische bedrijvigheid. Beide gemeenten kennen daarnaast bedrijvigheid in transport en logistiek, opnieuw een sector waar veel MOE-landers emplooi vinden.

In beide gemeenten was het vinden van professionals die aan het onderzoek wilden bijdragen niet eenvoudig. Veelgehoord argument: MOE-landers zijn nauwelijks in het vizier! Uiteindelijk waren met name rond arbeid en wonen meerdere professionals bereid hun inbreng te leveren, zoals een manager en een directeur van verschillen de uitzendbureaus, en een medewerker die 'gaat over' vergunningen van de gemeente.

4. *'s-Hertogenbosch*

Provinciehoofdstad 's-Hertogenbosch (rond de 130.000 inwoners, CBS, Statline februari 2012) geldt van oudsher als een centrum voor handel en (zakelijke) dienstverlening. Het aantal MOE-landers in de stad is beperkt, maar daarbij wordt alom benadrukt dat er geen duidelijk beeld is van de situatie rond (de aanwezigheid van) MOE-landers; daarvoor is de beschikbare informatie te gebrekkig en te versplinterd.

Parallel aan dit onderzoek is op initiatief van de gemeente zelf (arbeid en inkomen) een afstudeeronderzoek afgerond waarin op de Bossche situatie is ingezoomd: *"Nieuwe arbeidsmigranten in 's-Hertogenbosch"* (Van Oeveren 2011), waarin de problematiek uitvoerig is beschreven.

De belangstelling om deel te nemen aan het onderzoek was groot. Vanuit twee uitzendbureaus (Agriwerk en PE People) bestond bereidheid een interview te geven: weliswaar regionaal georiënteerd, maar ook actief in de stad.

Daarnaast bleken twee gemeentelijke bouwinspecteurs bereid (op het gebied van wonen) hun kennis en inzichten te delen, net als vijf wijkagenten (rond criminaliteit en overlast), een (gemeentelijk) coördinator voor Nieuwkomers, een onderwijsondersteuner vanuit het Samenwerkingsverband van basisscholen (SWV Passage). Rond zorg en welzijn spraken we de coördinator van *De Zelfkrant*, een coördinator voor de dagopvang van (ook) MOE-

⁹ www.eindhoven.nl

landers, het hoofd van de dienst Verslavingszorg (Novadic-Kentron), een opbouwwerker van welzijnsonderneming Divers en een stafmedewerker van een gemeentelijke instelling voor maatschappelijk werk (Juvans), een projectleider in het kader van Bemoeizorg, een pastor, een verpleegkundige vanuit de GGD en de voorzitter van de Voedselbank. Tenslotte hebben (rond integratie en participatie) het bureauhoofd Inburgering en Educatie, de projectleider *Taalontmoeting* en twee casemanagers I&E hun medewerking verleend.

5. *Oss*

Met haar 84.000 inwoners (CBS, Statline februari 2012) is de gemeente Oss een middelgrote gemeente. Grotere bedrijven als Organon en Desso bieden werkgelegenheid in de industriële sector. De aanwezigheid van MOE-landers (voornamelijk Polen) wordt zichtbaar door een Poolse winkel in het centrum en de vereniging OSStoja¹⁰, die allerlei activiteiten organiseert. Bedoeld om Polen en Ossenaren en Brabanders 'bij elkaar te brengen'. Naar schatting ruim 600 MOE-landers vinden onderdak op een grote camping even buiten de stad. Deze mensen zijn voornamelijk in dienst van het uitzendbureau Otto Workforce. Dagelijks rijden busjes van dit bedrijf van en naar de camping om werknemers naar plaats van bestemming te brengen.

Professionals reageerden verschillend op de uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek. Wijkagenten toonden zich geïnteresseerd, met name omdat MOE-landers – zo argumenteerden zij hun opstelling – veel overlast veroorzaken. Ook een opbouwwerker van de wijk Ruwaard bleek geïnteresseerd – en uiteindelijk een waardevolle respondent. Daarnaast zijn beleidsmedewerkers van woningcorporaties gesproken, maar het is – om een ander voorbeeld te noemen – ondanks aandringen niet gelukt om de beheerder van de camping te interviewen. Dat lukte wel met de directeur van een uitzendbureau: *Otto Workforce*.

6. *Roosendaal*

De gemeente Roosendaal, aan de andere kant van de provincie is met zijn ruim 78.000 inwoners (CBS, Statline februari 2012) een belangrijk knooppunt, met spoor- en (snel)wegverbindingen tussen steden als Rotterdam, Antwerpen, en de poort naar België en Zeeland. Met name de industrie heeft behoefte aan veel arbeidsplaatsen, ook zo'n sector waar MOE-landers werken. Schattingen van werkgevers en uitzendbureaus omtrent hun aantal variëren van 600 tot 1.000 mensen. Wijken met relatief veel MOE-landers zijn Kalsdonk, Westrand, Centrum en Kroeven.

Het merendeel van de professionals binnen deze gemeente was bereid mee te werken aan het onderzoek. Er zijn relatief veel medewerkers van de gemeente geïnterviewd, met name van de afdeling handhaving, waaronder ook de leerplicht ressorteert en die namens de gemeente het meest direct contact (zegden te) hebben met MOE-landers. Op het gebied van wonen zijn vooral wijkmanagers van een van de corporaties gesproken. Geen van de uitzendbureaus was bereid deel te nemen aan dit onderzoek, waardoor er in deze gemeente het domein arbeid on(der)belicht blijft. Het bleek lastig om op het terrein van zorg en welzijn medewerkers te vinden; op dit domein zijn een medewerker van thuiszorg en een maatschappelijk werkster geïnterviewd.

¹⁰ www.osstoja.nl

7. *Sint-Oedenrode*

Met haar bijna 18.000 inwoners is Sint Oedenrode, ten noorden van Eindhoven een kleine gemeente dat wordt gerekend tot de Meijerij van 's Hertogenbosch. De aanwezigheid van MOE-landers is zichtbaar door de vele Poolse kentekens in straten rondom het centrum en het gemeentehuis. Uitzendbureaus zoals SAM en Progress zijn in deze gemeente actief in het tewerkstellen van arbeidsmigranten uit de 'MOE-landen'. MOE-landers wonen en werken in het buitengebied – vaak op het erf - van hun werkgever (agrariërs). Steeds vaker worden zij ook binnen de bebouwde kom (het binnengebied) gehuisvest in panden die voornamelijk in eigen beheer zijn.¹¹

Omdat deze gemeente op eigen initiatief contact heeft gezocht met het onderzoeksteam en de bereidwilligheid van professionals groot was, zijn alle interviews vanuit de gemeente gecoördineerd. Deze werkwijze was mogelijk omdat de lijnen tussen de gemeente en professionals van verschillende domeinen kort zijn. De gemeente heeft hierdoor relatief makkelijk toegang tot een variatie aan professionals. Hierdoor zijn ook relatief veel professionals gesproken in vergelijking met andere gemeenten. Het gaat onder meer om wijkagenten, de burgemeester, wethouders en beleidmedewerkers, directeurs van uitzendbureaus en de woningbouwvereniging, agrariërs, maatschappelijk werkster en een directeur van een basisschool.

8. *Zundert*

De gemeente Zundert, ten zuiden van Breda, telt ruim 21.000 inwoners (CBS, Statline februari 2012) . In de loop van de 19^e eeuw is op de vele turfgronden een begin gemaakt met tuinbouw, en op de minst vruchtbare gronden met boomteelt. Tegenwoordig is deze boomteelt van groot belang voor de economie van Zundert. Zundert heeft de grootste concentratie MOE-landers in de regio (zelfs de provincie) te 'hebben' – die onder meer worden gehuisvest – en gedoogd – op meerdere bungalowparken.

De bereidheid om mee te werken was ook hier over het algemeen groot. Ook gedurende het verdere verloop van het onderzoek toonden respondenten zich geïnteresseerd om mee te denken en informatie aan te reiken. De meeste respondenten (interviews) waren gericht op de woon- en leefsituatie. Vanuit het domein arbeid vonden de onderzoekers slechts één respondent bereid; een ondernemer/agrariër. Het bleek lastig met de twee grote uitzendbureaus die rond MOE-landers actief zijn contact te krijgen. De onderzoeker is in deze gemeente mee 'op pad' geweest met een 'Handhaving Actie Huisvesting' in het buitengebied. Zij heeft tijdens deze onderneming met eigen ogen een aantal schrijnende woonsituaties kunnen zien.

3.3 Stappen in het veldwerk

Om in contact te komen met professionals is het onderzoeksteam op verschillende manieren te werk gegaan. Iedere onderzoeker uit het onderzoeksteam heeft een (in één geval twee) gemeente(n) onderzocht. Algemene (context)gegevens, uit websites, literatuur, andere on-

¹¹ In dit verband dient vermeld te worden dat ruim 80 procent van de woningen in Sint Oedenrode particulier eigendom is - voor een plattelandsgemeente een relatief hoog getal. De reden: in verkiezingstijd werden burgers in de gelegenheid gesteld om hun huis te kopen (bron: woningbouwvereniging Wovesto).

derzoeken, mediaberichten zijn bestudeerd. Professionals zijn, soms op onorthodoxe wijze gezocht en benaderd.

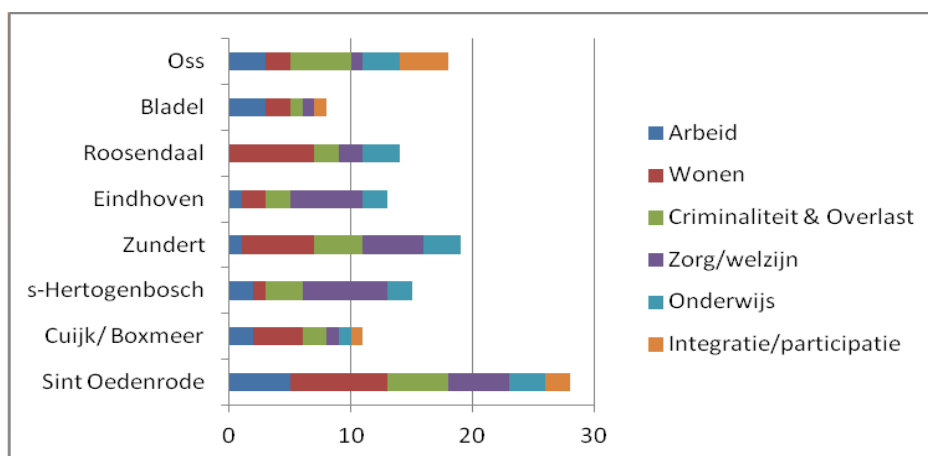
In een enkel geval is, waar mogelijk, het 'eigen' professionele of sociale netwerk ingezet. In veel gevallen werkte de 'sneeuwbalmethode': professionals verwezen naar elkaar door, legden soms contacten, of gaven een richting aan en hoe waar collega's te bereiken.

Vervolgens is intensief veldwerk verricht. Op basis van een gedeelde topiclijst zijn professionals uitvoerig geïnterviewd, vaak meerdere keren. Waar mogelijk vonden de gesprekken plaats 'on the job' – tijdens hun alledaagse werkzaamheden.

In totaal zijn 126 professionals uit de verschillende domeinen geïnterviewd – zo mogelijk meerdere keren. Dat laatste bood de mogelijkheid niet alleen te horen wat respondenten *vinden* – in woorden tot uitdrukking brengen – maar ook hoe zij *handelen*: naar de MOE-landers, naar collega's en naar andere instanties: in daden zit veel kennis en bijgevolg informatie 'opgesloten' (ook wel: 'taciete kennis' genoemd).

De verdeling van professionals over de domeinen in de verschillende gemeenten is ongelijk verdeeld – afhankelijk van de bereidheid van (individuele) respondenten, maar ook van de omvang van de gemeente, de problematiek verschillen in de mate van samenwerking tussen professionals. Zo is in sommige gemeenten al gauw een sneeuwbaaleffect tot stand gekomen, terwijl dat in andere gemeenten veel minder of helemaal niet het geval was.

Figuur 4: spreiding van respondenten per gemeente over de zes domeinen:



Alle interviews zijn met voice-recorders opgenomen. Daarbij heeft elke onderzoeker de eerste twee interviews steeds in een verbatim (woordelijk verslag) uitgewerkt, die in het onderzoeksteam zijn besproken: naar inhoud, het proces en aandachtspunten voor een vervolgesprek. Bovendien bood deze aanpak de kans de interviewtechniek van de (lang niet altijd geoefende) onderzoekers te evalueren en waar nodig aan te passen/verbeteren, maar ook om de topiclijst zelf aan te passen (te verbreden, te verdiepen, topics toe te voegen of juist verwijderen) – hetgeen in de eerste fase meerdere malen is gebeurd. De volgende gesprekken zijn direct samengevat en vervolgens in een rasteranalyse verwerkt.

De informatie uit de interviews is steeds teruggekoppeld aan en besproken met de respondent: ter controle, maar ook om aanvullende informatie te verkrijgen en om respondenten de gelegenheid te bieden om hun reacties of standpunten te heroverwegen of verder aan te scherpen. Een aardig bijeffect van de gekozen benadering was dat professionals zich regelmatig, alleen al door de vragen en reflecties daarop, zich geprikkeld zeiden te voelen om na te denken over hun eigen visie, keuzes en handelen.

Ter afsluiting van het veldwerk heeft elke onderzoeker een eigen ruwe analyse geschreven (verticale analyse). Deze analyses zijn in onderlinge discussie over die analyses nader aangescherpt en met elkaar tot een voorlopig eindverslag uitgewerkt.

Vervolgens zijn geïnterviewde professionals uitgenodigd om in een gezamenlijk 'terugkoppelseminar' (13 september 2011) feedback te geven op de totale analyse en de voorlopige algemene bevindingen. Op grond van die feedback zijn teksten opnieuw aangevuld en aangescherpt (. ¹²

De uitkomsten zijn verwerkt en gepubliceerd in de notitie 'Gevangen in onmacht' (Adjiembaks e.a.), die tijdens een speciaal, en druk bezocht congres (Avans Hogeschool 's-Hertogenbosch) is gepresenteerd. Dit tegenover onder meer honorair consul van Polen, mevrouw dr. Yvonne Maréchal gaven de burgemeester van de gemeente 's-Hertogenbosch mr.dr. A. Rombouts, waarnemend Districtchef Jan Kort – die de problematiek vanuit de beleidspraktijk schetsten – en criminoloog prof.dr. Anton van Kalmthout, die de situatie rond MOE-landers in een internationaal perspectief plaatste.

Mede op grond van discussie en input tijdens het seminar is het eindverslag uitgewerkt en (digitaal) naar alle gemeenten in de provincie toegestuurd, met het verzoek op basis van een summier enquête een oordeel te geven. De (beperkte) respons op die enquête bood geen nieuwe inzichten.

¹² Voor Bladel en Roosendaal zijn de terugkoppelsessies 'op locatie' – op hun uitdrukkelijke verzoek in de afzonderlijke gemeenten – verzorgd.

datum 13 februari 2013
Jeanet de Jong,
Sjaak Khonraad,
eindredactie Emile Kolthoff
pagina 30 van 78

4 Bevindingen

Inleiding

In dit hoofdstuk zoomen wij in op de belangrijkste uitkomsten van ruim anderhalf jaar verkennen, analyseren en terugkoppelen. Wij hebben in onze bewerking geprobeerd de professionals zoveel mogelijk 'zelf aan het woord te laten', door de meest relevante of markante opvattingen uit de interviews en observaties (en discussies daarover) op elkaar te betrekken – en waar mogelijk en nuttig, te larderen met theoretische en/of reflexieve noties.

In paragraaf 4.1 doen we verslag van de algemene ervaringen, beelden en inschattingen zoals die leven onder *professionals over MOE-landers*. Dit doen we aan de hand van vijf thema's: (1) arbeid, (2) wonen, (3) overlast en criminaliteit, (4) zorg, welzijn en onderwijs en (5) integratie en participatie.

In paragraaf 4.2 zoomen we in op de opvattingen die professionals vanuit verschillende domeinen hebben over hun eigen positie en handelen en die van anderen: *professionals over professionals*: wat hun opvattingen zijn, de keuzes die ze maken, hun ervaringen, wensen en noden in het omgaan met c.q. opkomen voor MOE-landers in de provincie.

We sluiten het hoofdstuk af met een aantal samenvattende opmerkingen, discussiepunten en aanbevelingen (paragraaf 4.3). Daartoe keren we terug naar de vraagstelling in hoofdstuk 1 en proberen het antwoord op die vragen in bondige termen samen te vatten.

4.1 Professionals over MOE-landers

4.1.1 *Inleiding: MOE-landers, 'bekende onbekenden'*

Om meteen de toon te zetten: veel professionals die wij spraken, blijken weliswaar bekend met het fenomeen arbeidsmigranten uit Midden en Oost Europa, maar blijken daar slechts in algemene zin over te (kunnen) praten. Instanties als GBA's, CWI's, Woningcorporaties, of toezichthouders bevestigen het landelijke beeld, dat feitelijke gegevens en formele data (ook) in Noord-Brabant niet voorhanden zijn, en dat de registratie ronduit gebrekkig is.

Registreren en bijhouden van die data – daar is, zo is het algemene gevoel, eenvoudig geen beginnen aan: 'daarvoor is de situatie nu eenmaal te beweeglijk en te chaotisch' (respondent). Het gevolg is, dat zelfs ook maar een begin van een (totaal)overzicht ontbreekt: wie MOE-landers zijn, hoeveel MOE-landers de provincie rijk is, waar ze concreet vandaan komen, waar ze precies werken, waar ze verblijven c.q. in welke situatie ze verkeren, maar ook welke instanties concreet op welke manier bij de problematiek betrokken zijn.

Gesprekspartners benadrukken dat zij nauwelijks of niet op (de komst van) MOE-landers zijn voorbereid. Menigeen benadrukt zijn opvattingen, ambities en daadwerkelijke bemoeienis voor een belangrijk deel te baseren op vage, algemene beelden, of uit informatie in de media. De meesten putten uit eigen ervaringen. Wat veel professionals vooral aangeven is, bondig samengevat, dat ze heel veel (nog) niet weten. Sommigen kennen en herkennen de negatieve beelden over MOE-landers (overlast en criminaliteit), anderen nemen daar nadrukkelijk afstand van: daarmee wordt een grote groep, vaak hardwerkende en goedwillende mensen te gemakkelijk en ten onrechte over één kam geschoren.

(Ook) professionals associëren MOE-landers vaak met Poolse arbeidsmigranten. Begrijpelijk: zij zijn sterk immers oververtegenwoordigd. Voor zover ze contact hebben met deze mensen, onderscheiden professionals doorgaans, maar onafhankelijk van elkaar, drie subcategorieën.

1. Om te beginnen de doorgaans hoger opgeleide immigranten: vaak jonge mensen (gezinnen) die naar Nederland komen met de uitdrukkelijke keuze hier een nieuw bestaan op te bouwen. Bij deze mensen lijken zich geen of nauwelijks problemen voor te doen. Zij schikken zich relatief gemakkelijk en/of beschikken over de middelen en de kwaliteiten om, veelal op eigen kracht, hun weg in de Nederlandse samenleving te vinden.
2. De tweede categorie wordt gevormd door MOE-landers (Polen) die zich weliswaar hadden voorgenomen slechts tijdelijk in Nederland te verblijven, maar uiteindelijk, om wat voor reden ook, besluiten zich permanent hier te vestigen. Bij hen gaat het proces van 'integratie' vaak minder gemakkelijk.
3. En dan zijn er de (doorgaans alleenstaande) mannen, die blijven pendelen van en naar het thuisland: voor een deel zijn dat ouderen, relatief onwetend en kwetsbaar (voor uitbuiting), maar ook jongeren, die goed op de hoogte zijn van wat in Nederland kan en mag, en die zich weerbaar opstellen; een categorie die – weten vooral politiemensen ons te melden – oververtegenwoordigd zijn bij incidenten rond overlast, overtredingen en criminele activiteiten.

(Ook) bij professionals is het *overall* beeld, dat slechts een deel van de MOE-landers zijn weg vindt via het eigen, vaak informele netwerk: familie, vrienden of kennissen. De meesten echter, zo gaven onze gesprekspartners aan, 'komen via uitzendbureaus ons land binnen'. Zij wijzen – op grond van eigen ervaringen en berichten uit de media – op allerlei zorgelijke praktijken, die het negatieve imago van MOE-landers, maar ook van die uitzendbureaus mede bepalen – opnieuw, vinden ze, soms terecht, soms onterecht.

Onze gesprekspartners zeggen, opnieuw los van elkaar, wel te begrijpen *waarom* MOE-landers naar Nederland (over)komen: meer werk, beter inkomen, betere kansen om te delen in welvaart:

"De eerste keer dat we daar kwamen werden wij rondgeleid door een Duits sprekende dame. Ik dacht: 'Mijn God, woon jij werkelijk hier?!' Dat was echt een bunker, zoals je op TV ziet. Na de tweede keer was het allemaal verbouwd van het geld dat ze hadden verdiend. Het voelde net als een stukje ontwikkelingswerk." (Werkgever)

Vaak, vermoedt men, nemen MOE-landers door een eenzijdige focus op zo snel mogelijk zoveel mogelijk geld verdienen (te) snel genoeg met zaken als minder gunstige arbeidsvoorwaarden, huisvesting en zorg, omdat ze 'thuis' niet anders, of zelfs (nog) slechter gewend zijn. Die 'hoge tolerantiegrens' maakt hen tegelijkertijd kwetsbaar voor allerlei vormen van misbruik, met name door malafide werkgevers of uitzendbureaus: onderbetaling, te lange werkdagen en overbewoning.

4.1.2 Arbeid

"(..) Mensen denken alleen maar: Holland, dat is het Eldorado. Maar in veel gevallen komen ze hier en dan pakt het anders uit".

(Medewerkster Servicepunt Polen)

MOE-landers in Noord-Brabant zijn, net als elders in Nederland, actief in meerdere bedrijfstakken: de land- en tuinbouw, de industrie, de bouw, de techniek en in de zorg – veelal in de onderste segmenten. In dat opzicht zijn MOE-landers, benadrukken ook de professionals die wij spraken, belangrijk, zo niet onmisbaar voor de nationale en regionale economie.

Waar het gaat om werving en selectie (vaak in het thuisland), het opstellen van de contracten, de reis, de toewijzing aan bedrijven, de begeleiding op de werkvloer en het natraject (terugreis), hebben uitzendbureaus – zo is ook de indruk van professionals – een centrale, zo niet alles bepalende rol.

Die betrokkenheid gaat volgens hen vaak ook verder dan reguliere (zorg voor) arbeidsbemiddeling: de huisvesting, medische zorg, soms zelfs taalcursussen, of waar alledaagse boodschappen moeten worden gedaan – een beeld dat betrokken uitzendbureaus zelf op zijn minst niet tegenspreken:

“(...) Het enige dat ze (MOE-landers) mee hoeven te nemen is een regenjas, een kussen en een favoriete beker.” (Intercedent)

Die uitzendbureaus zelf zien die intensieve bemoeienis als een belangrijke, zelfs noodzakelijke vorm van ondersteuning en dienstverlening, die de veiligheid, (rechts)zekerheid en arbeids-satisfactie bevordert – en daarmee de prestaties op de werkvloer:

“(..) Als zij tevreden zijn over het werk, hun woning, een beetje ontspanning, dan merk je dat aan hun prestaties. En de volgende keer komt onze uitzendkracht graag weer terug.” (Directeur uitzendbureau).

Die opvatting wordt niet door iedereen gedeeld. Sterker, veel professionals uiten hun ongenoegen over dit soort bemoeienis vanuit uitzendbureaus door één respondent samengevat als een vorm van bewuste *meervoudige afhankelijkheid*:

“(..) Je creëert een afhankelijkheid die niet per definitie tot misstanden leidt... Het feit dat ik huisvesting voor mijn werknemers regel, betekent natuurlijk niet meteen dat ik misbruik van hen maak. Maar op het moment dat je het wilt doen, dan is het ook wel heel makkelijk. Dat blijkt in de praktijk ook.” (Medewerker ABU)

“(..) De mensen worden niet wijs gemaakt, ze worden monddood gemaakt. Je wordt opgehaald met een busje, gaat werken en 's avonds mag je na een bepaalde tijd je huis niet meer verlaten. Die verhalen kennen we ook.” (UWV coach)

Sommige professionals gaan nog verder: op grond van aanwijzingen, of door directe eigen waarneming zien de 'ruime taakopvatting' van sommige (wat hen betreft ronduit malafide) uitzendbureaus, doorslaan naar moderne vormen van slavernij en uitbuiting: onderbetaling en onaanvaardbare werk- en woonomstandigheden.

Uitzendbureaus die wij spraken, herkennen zich op hun beurt niet in het beeld dat over hen wordt geschetst. Zij geven grif toe dat er malafide praktijken voorkomen, die de positie en inzet 'versjteren' van bonafide organisaties, die wel degelijk hart en oog hebben voor 'hun'

werknemers en die zich in hun doen en laten onderwerpen aan de regels vanuit hun branchevereniging ABU.

Probleem is echter, benadrukt die branchevereniging, benadrukt ook de vakbeweging, dat vaak onduidelijk is, welke uitzendbureaus bonafide zijn en welke minder zuivere motieven hebben. Lidmaatschap van een branchevereniging (zoals van de ABU) biedt in elk geval onvoldoende garantie voor de kwaliteit en integriteit van een individueel uitzendbureau.

Evenmin, zo wordt nogal eens benadrukt, is onduidelijk in hoeverre en op welke wijze die brancheorganisaties zelf proberen – laat staan hun best doen! – om het kaf van het koren te scheiden. Zo benadrukken arbeidsinspectie en vakorganisaties dat ze op allerlei manieren proberen, zij het zeker niet altijd met gewenst effect, zicht en vat te krijgen op wat rond de uitzendbureaus speelt; ook al omdat ze daarvoor mede afhankelijk zijn van meldingen van de directe slachtoffers van ongeoorloofde praktijken: de MOE-landers – zelf.

Die blijken zich, zo verzuchten bij voorbeeld hulpverleners en vakbonden, niet snel te melden. Om te beginnen missen ze de kennis (met betrekking tot wet- en regelgeving, maar ook over de procedures om hun verhaal te kunnen doen). En als ze die kennis wel hebben, is er de taalbarrière: als MOE-landers zaken melden worden ze niet altijd begrepen, laat staan dat er iets met hun verhalen gebeurt. Omgekeerd begrijpen MOE-landers vaak informatie niet of verkeerd.

Soms bespeuren onze gesprekspartners een zekere ‘gelatenheid’, al was het maar omdat de situatie in het thuisland vaak niet veel beter of zelfs slechter is...

De tewerkstellingvergunningen zijn in orde. De eigenaar vraagt wat de BOA nu van de huisvesting vindt in vergelijking met wat hij bij andere boeren aantreft. (...) De boer zegt dat hij in Roemenie is geweest en dat mensen daar veel minimaler wonen en dat hij ook bij collega's in de omgeving heeft gezien dat die veel slechter huisvesten.
(Observatie onderzoeker)

... of omdat ze er geen geloof in hebben dat dat zal helpen, of vrezen dat klagen juist averechts kan uitpakken. Daarbij speelt onderlinge solidariteit vaak parten: steun van de anderen is onontbeerlijk, maar er is ook de wetenschap, of zelfs angst, dat klagen uiteindelijk niet alleen henzelf, maar ook collega's kan benadelen:

"(...) Als er al iemand zover komt om een melding te doen van misstanden dan moet vaak nog een hele groep arbeiders overgehaald worden omdat ze allemaal bang zijn voor verlies van hun baan en degene die wil melden vaak de mond snoeren omdat ze hun baan niet kwijt willen." (Bestuurder FNV).

4.1.3 Wonen

*"(..) Die agrariër had allemaal caravans staan achter zijn schuur en woning.
Het stond er echt helemaal vol.
Er stonden zelfs caravans in de schuur waar normaal groente werd verwerkt.
Er was een zolderverdieping getimmerd, daar stonden twaalf bedden.
Er was maar één houten trap naar boven toe.
Als er beneden brand is dan kun je nergens naartoe.
Die boer zei: "Ze kunnen toch springen?"
(Directeur Woningbouwvereniging)*

MOE-landers, constateren (ook) onze gesprekspartners, die zich permanent in Nederland willen vestigen, doen er, heel begrijpelijk, alles aan om een reguliere woning in een reguliere wijk te bemachtigen. Soms lukt dat, al (vaak) dan niet (soms) met hulp van anderen: het eigen netwerk, de werkgever, reguliere instanties. Soms gaan er langere tijd en intensieve zoekpogingen aan vooraf – zoals dat ook bij autochtone woningzoekenden gaat.

Toch, benadrukken professionals – inspecteurs, welzijnswerkers, woningbeheerders, pastores, onderwijzers, politiemensen – zijn dit soort praktijken uitzonderingen. Vaker is er rond de huisvesting van MOE-landers het nodige aan de hand – problemen die specifiek en kenmerkend zijn voor de problematiek rond arbeidsmigranten, MOE-landers in het bijzonder.

Indicatief wellicht is de bewering van een bouwinspecteur dat 70% van zijn wekelijkse controles probleemgevallen betreffen waarbij MOE-landers slachtoffer zijn van ondeugdelijke huisvesting. Of de schatting van een medewerker van de ABU, dat wel 40% van de huisvesting van MOE-landers niet voldoet aan de ABU normen.

In de stedelijke gebieden worden MOE-landers vaak – al dan niet illegaal – ondergebracht in geïmproviseerde panden: voormalige kloosters en bedrijfspanden, hotels, of sloopwoningen. Ook onze gesprekspartners spreken van ronduit mensonterende praktijken: slechte hygiëne en voorzieningen, woekerprijzen, tekortschietende brandveiligheid, overbewoning, met alle gevolgen van dien in termen van overlast:

*"(..) Ik heb een pand meegemaakt waarin een x-aantal Polen woonachtig waren. Die situatie was dermate schrijnend. Daar zat geen daglicht in, geen ventilatie. Ze woonden helemaal achter in het pand, dus als er voorin iets zou gebeuren dan zaten ze opgesloten als ratten in de val. Dus tegen dat soort dingen moeten we optreden".
(Bouwinspecteur)*

In het buitengebied is de situatie in veel gevallen – goede uitzonderingen niet te na gesproken – al even problematisch. MOE-landers worden 'gehuisvest' op campings of bungalowparken (met soms 1200 arbeidsmigranten of meer), in containers op het erf, in oude schuren of (minimaal aangepaste) schuren of stallen, met vergelijkbare gevolgen voor hygiëne, leefbaarheid en veiligheid – voor de MOE-landers zelf en voor hun omgeving. In sommige gemeenten hebben onderzoekers misstanden met eigen ogen kunnen waarnemen.

Uitzendbureaus spelen vaak een centrale rol in toewijzing en beheer. Die regelen, zo luidt het veelgehoorde commentaar, over het algemeen goedkope huisvesting. Zij spelen handig in op het beeld dat dat MOE-landers (1) er slechts op uit zijn om in zo kort mogelijke tijd zoveel mogelijk geld te verdienen en aan hun woonsituatie nauwelijks eisen stellen, (2) het om

(zeer) tijdelijk ongemak gaat omdat de meesten toch pendelen tussen thuisland en werkplek, of (3) dat ze 'thuis' niet beter weten:

"(..) Dat, wat wij schrijnend vinden, is voor hen misschien wel een verademing ten opzichte van de situatie die ze kenden (...). Ik heb wel eens de indruk dat de hulpverlening zich drukker maakt dan de Pool in kwestie zelf (..) Er is een spanningsveld tussen wat je ziet en wat je eigenlijk niet wilt, maar wat de arbeidsmigrant wel preferert omdat hij of zij niet te veel geld wil uitgeven." (Manager woningstichting)

"(..) Ik heb in Roemenië met eigen ogen gezien hoe ze daar wonen, in vergelijking daarmee is dit niet zo slecht." (Werkgever/agrariër)

En al zouden MOE-landers willen klagen, de barrière om dat te doen is groot. Ook in dit opzicht zien we het, volgens sommige respondenten *verlammende*, volgens anderen zelfs *perverse* effect van meervoudige afhankelijkheid: klagen is 'not done', zelfs gevaarlijk, want kan leiden tot verlies van het werk, en daarmee het recht op onderdak:

"(..) Eindigt het arbeidsverband dan stopt de huisvesting meestal ook, en staat de MOE-lander op straat." (Medewerker servicepunt handhaving)

"(..) Probleem is dat als ze niet meer voor mij werken, dan mogen ze daar ook niet wonen (...). Wat er in zo'n geval gebeurt weet ik niet... dan moeten ze maar iets anders verzinnen. Het is heel vaak zo, dat ze dan tussen wal en schip vallen." (Directeur uitzendbureau)

Het beeld dat MOE-landers ondermaatse huisvesting accepteren, wordt overigens in hoog tempo door de werkelijkheid ingehaald. Vooral de jongere generatie MOE-landers blijkt – geïnspireerd door anderen, uit persberichten, of door sociale media, steeds minder genoeg te nemen met wat hen wordt geboden:

"(..) Ze stellen hun eisen wel bij, de laatste jaren; dat ze niet meer tevreden zijn met een oude caravan op een camping. Dat hebben wij nooit gedaan, maar iedereen kent de verhalen wel. We hebben ook best veel mensen die bij ons komen werken en wonen omdat ze horen dat de huisvesting goed geregeld is. Het is dus ook wel een trigger om mensen binnen te halen." (Manager uitzendbureau)

Met het gevolg – gunstige ontwikkeling, menen critici – dat uitzendbureaus inzien en accepteren dat de kwaliteit van de huisvesting steeds meer een voorwaarde wordt om hun concurrentiepositie te verbeteren: alleen als ook aan de voorwaarde van deugdelijk onderdak wordt voldaan, zijn werknemers nog bereid voor hen te werken.

Gemakkelijk is het overigens niet om aan de voorwaarde van betere huisvesting te voldoen. Woningcorporaties zeggen niet over voldoende capaciteit (woningruimte) te beschikken om tijdelijke (!) arbeidsmigranten (snel) onderdak te bieden:

"(..) Wij huisvesten niet zo snel Polen. Niet omdat het Polen zijn, maar omdat ze binnen ons toewijzingssysteem niet zo heel gemakkelijk aan bod komen. Je moet woonduur hebben (dat wil zeggen een vaste woon- en verblijfplaats hebben in Nederland).

Vaak hebben ze hun vaste woon- en verblijfplaats in Polen. (Beleidsmedewerker woningbouwcorporatie)

Ook gemeenten staan niet te trappelen, al was het maar uit angst voor 'aanzuigende werking'. Sommige professionals benadrukken dat enkele gemeenten de laatste jaren wel meedenken, maar bij gebrek aan regionale of provinciale sturing niet expliciet op huisvesting geanticipeerd hebben:

"(..) Gemeenten kennen van oudsher drie doelgroepen; dat zijn bewoners, bedrijven en toeristen... Nou, daar komt nu gewoon een vierde groep bij: de tijdelijke arbeidsmigranten..." (Wethouder Publieke Zaken)

"(..) Als de Albert Heijn het hele jaar door aardbeien wil leveren, dan moeten aardbeientelers toch de mogelijkheid hebben gedurende het hele jaar MOE-landers te huisvesten. De provincie heeft echter gezegd, huisvesting op bedrijfsniveau wordt beperkt tot een half jaar. Dan maak je het een ondernemer lastig. Die gaat niet investeren in een woning als het na een half jaar weer leeg staat." (agrariër)

Professionals wijzen ook op verzet bij buurtbewoners. In die zin werkt het negatieve imago over MOE-landers niet mee, bang als omwonenden zijn voor overlast en criminaliteit:

"(..) Polen leven nu eenmaal anders dan Nederlanders. Zolang het om één huis in een straat gaat is er geen overlast, maar bij meer huizen ontstaat een grotere kans op ongeregelheden." (Wethouder)

Het gevolg is, dat uitzendbureaus zich genooddaakt voelen om te blijven zoeken naar 'creatieve oplossingen':

"(..) Toen hebben we gesproken over de huisvesting dat het een gigantisch probleem is, hè... Dat we eigenlijk altijd een beetje in de illegaliteit steken. Je mag eigenlijk niet meer dan zoveel mensen in huis, je mag niet in een bedrijfswoning in het buitengebied zitten dat mag alleen door mensen die daaraan gelieerd zijn. Je mag... ja, eigenlijk niks. Maar ja, ze (MOE-landers) moeten wel ergens slapen, hè... In feite is dat de politiek; zo van, steek je hoofd maar in het zand en een buurtgemeente moet het maar oplossen." (Directeur uitzendbureau)

"(..) Er is totaal geen begrip voor arbeidsmigranten. Zo van, dan moet je niet bij ons komen dat moet je zelf oplossen, daar gaan wij niet aan meewerken, stop ze maar in reguliere huizen, maar je mag er niet meer als zoveel in dezelfde straat binnen 100 meter .. eigenlijk pure discriminatie. Uiteindelijk is het zo. Maar de economie draait wel voor een groot deel op die mensen." (Directeur uitzendbureau)

Dat uitzendbureaus teruggrijpen op campings in het buitengebied, ligt, vinden ze zelf, voor de hand. Daar is niet alleen ruimte, de kans op overlast die MOE-landers (heten te) geven, is veel kleiner:

"(..) Ze hoeven niet zo veel rekening te houden met anderen. Ze kunnen daar slapen, zijn aan het werk en het is heel overzichtelijk daar. De mensen zijn daar tijdelijk en dit is precies wat ze nodig hebben. Het is soms heel lastig voor mensen om in een

wijk te wonen met burens. Het is veel lastiger om zich daartoe te verhouden."
(Beleidsmedewerker woningbouwvereniging)

Professionals maken zich in toenemende mate zorgen over deze ontwikkelingen. Door permanent te improviseren, en allerlei praktijken te gedogen en zo MOE-landers het beeld te geven dat de autoriteiten niet geïnteresseerd zijn in hun welzijn, is de kans groot dat de problemen boven het hoofd groeien:

"(..) De gemeente heeft lang niet gedaan wat het zou moeten doen op het gebied van handhaving op de camping. Mijn idee is dat de gemeente wel iets zou willen maar het niet voor elkaar krijgt met betrekking tot huisvesting van MOE-migranten." (Wijk-agent)

Op dit punt aangekomen, keren we nog even terug naar de gebrekkige registratie van MOE-landers, met name binnen de GBA bestanden. Die is, zo wordt ons door onze respondenten voorgehouden, ook rond huisvesting een belangrijke 'faalfactor' voor volwaardige participatie. Niet geregistreerd zijn betekent: geen sociaal fiscaal nummer, geen verzekeringsbewijs voor ziektekosten, geen postadres – betekent in zekere zin ook *vogelvrij* zijn, kwetsbaar, rechteloos en bijgevolg (vaak) afhankelijk van werkgever of uitzendbureau.

Soms, benadrukken verantwoordelijke ambtenaren, is het verblijf van deze arbeidsmigranten – 'het woord zegt het al' – in een gemeente zo kort, wisselen betrokkenen zo snel van werkplek en (dus) van woonplek, dat er 'redelijkerwijs geen beginnen aan' is om deze mensen in (en weer uit) te schrijven.

Dat gebrek aan registratie wordt misschien als hinderlijk, zelfs mensonterend ervaren, maar anonimiteit biedt ook interessante mogelijkheden – voor MOE-landers zelf, maar ook voor instanties.

Zo houden (de malafide) uitzendbureaus of werkgevers soms registratie bewust tegen: op die manier houden ze overzicht en (daarmee) gezag over (het doen en laten van) hun werknemers. Soms gaan MOE-landers registratie zelf uit de weg, omdat zij het, vaak ingegeven door slechte ervaringen in het thuisland, 'niet zo hebben' op registratie door overheden, omdat 'anoniem' blijven afdracht voorkomt van sociale premies, of speelruimte biedt voor eigen plannen...

4.1.4 Overlast en criminaliteit

Verreweg de meeste professionals die wij spraken, zijn ervan overtuigd dat het overgrote deel van de MOE-landers hard werkt en in alle bescheidenheid probeert een weg binnen de Nederlandse samenleving en op de arbeidsmarkt te vinden en, als het even kan, te behouden; soms voorgoed, soms zolang ze hier zijn. Tegelijkertijd ontgaat het (ook) hen niet, dat het debat over MOE-landers in toenemende mate wordt gedomineerd door allerlei incidenten, die het negatieve imago bevestigen: MOE-landers worden steeds vaker en steeds openlijker geassocieerd met allerlei vormen van overlast en criminaliteit.

Professionals maken in dit verband, al dan niet expliciet en zonder concrete aantallen of percentages te (kunnen) noemen, onderscheid in ruwweg drie 'subcategorieën'. Ten eerste een minderheid van MOE-landers, die hier vaak *tijdelijk* verblijft en werkt, maar wel verantwoordelijk is voor een groot deel van de overlast, de 'kleine' criminaliteit, vergrijpen en (verkeers) delicten. Vaak is er alcohol in het spel:

"(..) De winkel waar ze hun inkopen doen, is zo'n twee kilometer van de camping af (waar een groot aantal MOE-landers is gehuisvest [SA]). Men noemt het ook wel het Polenpad.. Vooral vrijdags, als ze klaar zijn met werken, zie je dat daar ook busjes aankomen en Polen uitstappen... zorgt wel eens voor overlast..." (Wijkagent)

Dan is er een klein, maar groeiend aantal MOE-landers die, in de woorden van één van onze gesprekspartners, 'totaal de weg zijn kwijtgeraakt': vaak zonder regulier inkomen moeten rondkomen, vaak ook alcohol- en/of drugsverslaafd zijn, doelloos rondzwerven in winkelcentra, gangen en portieken, soms schuilend onder dekzeil onder bruggen, in bossen... sommige respondenten spreken al van de opkomst van een nieuwe generatie dak- en thuislozen.

Tenslotte wijzen respondenten, overigens niet alleen politiemensen, op de al dan niet georganiseerde, internationaal (mobiel) opererende bendes, die zich schuldig zouden maken aan zwaardere vormen van criminaliteit: auto- en woninginbraken, skimming, carjacking, mensenhandel, en overvallen. Deze categorie, hoe desastreus en sfeerbepalend ze ook is, vormt slechts een kleine minderheid. Ze valt, zo benadrukken professionals, ook geheel buiten hun *circle of influence*; hen aanpakken is vooral de taak van justitie en gespecialiseerde (opsporings)diensten.

Meer 'alledaagse' zaken als dronkenschap, geluidsoverlast, vernieling, diefstal, foutparkeren en intimidatie, vinden professionals, verdienen daarentegen zeker aandacht, op alle niveaus. Dat is in het belang van de veroorzakers, maar ook – vooral – van al die goedwillende MOE-landers zelf, die onder het negatieve imago lijden, maar ook voor (gevoelens van) leefbaarheid en veiligheid in de samenleving.

Met name wijkagenten en handhavers zien die ontwikkelingen met lede ogen aan, maar voelen zich tegelijkertijd onmachtig om effectief en duurzaam in te grijpen. Sommigen geven het op om zelfs nog te waarschuwen: er wordt toch niet naar ons geluisterd, laat staan dat onze inbreng serieus wordt genomen. Anderen brengen een, zo mogelijk nog cynischer argument in: het is beter om niet te veel, laat staan alles te willen zien. Zien betekent immers: moeten optreden en daar is geen capaciteit voor. En wie zit er op handhaven te wachten?

Het permanent gedogen van allerlei, feitelijk illegale en in elk geval ongewenste praktijken zeggen zij, is frustrerend. Gedoogplekken, zo bezweren ingewijden, krijgen de kans te evolueren tot broeinesten van onrust en criminaliteit:

'(..) We creëren, zogezegd, onze eigen 'sociale tijdbommen.' (Handhaver)

We komen weer terug op de bijzondere verantwoordelijkheid die uitzendbureaus spelen. Veelvuldig werden wij tijdens interviews gewezen op het feit dat die, samen met werkgevers zelf maatregelen en voorzieningen proberen te treffen: door het stellen van (streng) huisregels, het aanstellen van huismeesters/toezichthouders, en door rigide sancties – die volgens sommige respondenten soms heel rigide zijn.

Uitzendbureaus op hun beurt benadrukken slechts hun verantwoordelijkheid te nemen; vanuit maatschappelijk belang, maar ook ingegeven door welbegrepen eigenbelang. Dat ze de rol van 'politieagent' op zich nemen, is juist mede vanwege het getalm of achterwege blijven van geëigende instanties. In veel gevallen wordt die aanpak getolereerd, soms zelfs omarmd:

"(..) Uitzendbureau [X] heeft zelf regels en 'bestrafen' zelf, maar de camping heeft er zelf ook belang bij om daar niet op aangesproken te worden door de gemeente, de politie en wijkbewoners... Het wil dus niet zeggen dat we alles zien. We zien alleen die incidenten, waar melding van wordt gemaakt." (Wijkagent)

Maar vaker is er de nodige scepsis:

"(..) Ik heb ook het idee dat wanneer ze iets tegen ons zeggen er meteen een uitzendbureau bovenop zit, zo van: je houdt je mond, anders ga je maar terug naar Polen (...) Een tijdje terug was er bijvoorbeeld een massale vechtpartij op de camping. Daar liep iemand van het uitzendbureau te dirigeren en je ziet dan dat mensen verdwijnen en schichtig kijken. Dan zegt mijn gevoel dat ze niet teveel tegen de politie kunnen zeggen. Je komt hier om te werken en verder hou je je waffel dicht." (Wijkagent)

4.1.5 Zorg, welzijn en onderwijs

Professionals in de zorg en in het welzijnswerk vormen geen uitzondering waar het gaat om kennis over (het wel en wee van) MOE-landers: die is er vaak niet. Ook zij varen vooral op vage beelden, vermoedens of summiere ervaringen.

Met de MOE-landers waar zij (wél) contact mee hebben, gaat het over het algemeen redelijk, begrijpen we: ze vinden, soms met enige moeite en ondersteuning uiteindelijk, 'zonder al te veel kleerscheuren' hun weg in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Medewerkers van consultatiebureaus of (jeugd)artsen merken al evenmin 'iets vreemds' aan de MOE-landers, die op spreekuur komen.

Anderen, vaak diegenen die iets dichter op de problematiek zitten, wijzen echter op een groep die wel degelijk met problemen kampt. Soms is dat onbestemde zorg...

"(..) Als ik goed kijk, zie ik eigenlijk heel ongelukkige mensen. En vooral die jongens die hier alleen zitten, dan denk ik van tjonge, jonge, jonge, wat een bestaan.. Komen hier om het grote geld te verdienen en om hier snel geld te maken. Ze hebben allerlei idealen van Nederland en verlaten huis en haard, rijden een keer in de drie weken op en neer naar Polen..." (Directeur basisschool)

... soms zien ze concrete problemen en dieper liggende oorzaken. Dat betreft dan vooral MOE-landers, die verantwoordelijk zijn voor overlast en (kleine) criminaliteit – niet zelden zorgmijdende zorgbehoevenden. Professionals spreken dan onder meer over heimwee, eenzaamheid, schulden, gevoelens van nutteloosheid, alcohol- en drugsverslavingen en psychische problematiek.

Niet zelden, zo horen wij terug, nemen MOE-landers problemen mee uit het thuisland. Zo zou een aantal van hen vanwege schulden in het thuisland juist hierheen komen om (soms aanzienlijke) schulden snel(ler) af te kunnen lossen.

Vaak, zo bezweren professionals, stuiten MOE-landers al direct bij aankomst op problemen, die overigens niet uniek zijn voor (arbeids)migranten: de taalbarrière, onvoldoende kennis

van wet- en regelgeving en procedures. En als rekeningen niet begrepen en (dus) niet of te laat betaald worden – kunnen schulden snel oplopen.

Professionals, bij voorbeeld in de opvang, zien steeds meer dakloze MOE-landers die in de problemen raken: een mislukte zoektocht naar geluk, verlies van werk en daarmee ook onderdak. Medewerkers van de daklozenopvang zeggen de laatste jaren zelfs 'overspoeld' te worden door MOE-landers – een toestroom die ze om capaciteitsredenen niet aankunnen en daarom ook bewust proberen af te houden.

De dakloosheidproblematiek is daarmee echter niet opgelost. Dat inzicht noopt sommige professionals soms tot 'creatieve oplossingen':

"(..) Als ik dus echt denk van 'deze mensen gaan nu echt naar de haaien', dan bel ik mijn ketenpartners op. Zo kreeg ik twee jaar geleden voor de kerst 3000 euro, zodat we ze in een hotel konden stoppen. Daarna hebben ze niks concreets meer gedaan met onze informatie, maar ik meld het altijd wel. Ze kunnen het niet blijven negeren, deze mensen zijn er gewoon. We drukken de vinger wel op de zere plek." (Medewerkster inloophuis)

Hoe het zij, de meeste professionals zeggen weliswaar steeds MOE-landers in het straatbeeld te signaleren, maar niet of nauwelijks in hun praktijk/activiteiten. Zij vinden dit weliswaar opmerkelijk, maar geven tegelijkertijd meerdere redenen aan voor die gang van zaken. Zo zouden MOE-landers de weg niet goed weten te vinden naar hulpverlening of zorg. Hun kennis over het zorg- en hulpverleningsstelsel zou onvoldoende zijn. En als ze al de weg weten te vinden, zullen ze niet gauw om hulp vragen: volgens sommige respondenten opnieuw (mede) ingegeven door wantrouwen naar (overheids)instanties en de angst je tegenover autoriteiten kwetsbaar op te stellen.

En mocht het toch tot hulpverlening komen, dan worstelen veel professionals met de taalbarrière – begrijpen ze niet en worden ze niet begrepen, tenzij via een tolk, die de noodzakelijke 'professionele intimiteit' weer in de weg staat. Alles bijeen – onwetendheid, onzekerheid, communicatieproblemen en onbekendheid - maakt werken met MOE-landers soms tot een meer dan lastige opgave:

"(..) Punt daarbij (een schuldhelpverleningsaanvraag JK) was vooral dat de mensen zich lieten leiden door alles wat door anderen in hun netwerk werd verteld: 'ja, maar je kunt zus of ja maar je kunt zo.' En ja... ik werk gewoon met de regels die ik ken voor een schuldhelpverlening traject... dat zijn gewoon hele strenge eisen en die heb ik geprobeerd met hen te doorlopen, maar daar was dus eerlijk gezegd geen beginnen aan..." (Maatschappelijk werkster)

MOE-landers wisselen, zo geven professionals aan, vaak van adres: door verandering van werkkring/plek, of omdat ze, om wat voor reden ook, het land worden uitgezet. Hele gezinnen verdwijnen soms abrupt uit beeld, mogelijk in de illegaliteit. Vervolgens, aldus professionals, terwijl betrokkenen hun hulp meer nodig hebben dan ooit, raken ze contact kwijt en daarmee elk zicht op wat er met deze mensen gebeurt.

Het feit dat MOE-landers nergens geregistreerd staan – bij voorbeeld in de GBA – helpt dan niet:

"(..) Er zijn hier wel 69 verschillende nationaliteiten geregistreerd, maar toch zijn MOE-landers moeilijk in beeld te krijgen. (..) dat komt ook omdat we niet weten waar we ze moeten zoeken." (Directeur welzijnsinstelling)

Samenwerking met en uitwisseling van kennis en informatie tussen ketenpartners, met name de uitzendbureaus, zou volgens professionals meer aandacht moeten krijgen. Dat zou hen meer inzicht bieden en noodzakelijk houvast, waar het gaat om de hulp aan en zicht op de lotgevallen van (vooral de kwetsbare) MOE-landers.

Sommige professionals wijzen, ook hier, op de wat hen betreft ongeïnteresseerde of zelfs cynische houding van sommige werkgevers of uitzendbureaus, die het geluk en de kansen van MOE-landers in de weg staan:

"(..) Wat doe je: je maakt 'tunnelvision people' en die stuur je straks terug naar hun eigen land, van: zo ik heb ze uitgebuit, laat maar een nieuwe lading komen. Ik vind het echt een vorm van slavernij." (Directeur basisschool)

Op de basisscholen zien leerkrachten volgens eigen zeggen – begrijpelijkerwijs – vooral kinderen van vooral Polen, die zich permanent in Nederland hebben gevestigd of willen vestigen. Met die kinderen gaat het door de bank genomen goed: hun gedrag en problemen, zo begrijpen we uit onze gesprekken, wijken althans niet (bijzonder) af van die bij andere kinderen van allochtone afkomst (taalachterstand). Doorverwijzen naar een 'speciale taal school' blijkt soms te kunnen, maar door leerkrachten niet altijd als oplossing te worden beschouwd:

"(..) Op het moment dat wij dan die kinderen hier 's ochtends in een busje zetten en naar die taalschool in Eindhoven brengen, dan mist dat een belangrijk stuk aansluiting bij die buurtgenootjes waar die kinderen opgroeien en dat komt nooit tot een integratie, nooit tot een binding...die kinderen gaan daar naar school en binding ontstaat op school (...). Op het moment dat je dan zegt 'Ja, maar ga maar naar de taalbrug of naar de taalschool' want dan pak je die kinderen uit hun reguliere woonomgeving weg. Dan ontnem je ze de kans om te integreren en dat vind ik een dubbel probleem. En daarop zeg ik van als het even kan... hou die kinderen gewoon in het dorp waar ze wonen." (Directeur basisschool)

Toch, hoewel ze dat niet openlijk uitspreken, vindt een aantal scholen de opvang van kinderen van MOE-landers een behoorlijke, zo niet te grote, aanslag op hun dagelijkse taken. Weliswaar benadrukken ze te 'gaan en staan voor de kinderen' van 'hun' arbeidsmigranten, maar dan zouden ze daar graag ondersteuning bij krijgen – in kennis en in middelen:

"(..) Iemand die de vaardigheden heeft, die de expertise heeft, die komt met een methode, een aparte methode die ik hier op school voor één of twee kinderen op school niet kan aanschaffen, om heel snel operationeel taalvaardig te worden. Dat is wat ik nodig heb." (Directeur basisschool)

Leerkrachten en leerplichtambtenaren zien dat ouders vaak lange werkdagen maken, waarvoor kinderen al op relatief jonge leeftijd op zichzelf zijn aangewezen. Ingrijpen is lastig, al

was het maar omdat vaak onzeker is in hoeverre rekening moet worden gehouden met (culturele) gevoeligheden: in het thuisland zouden kinderen op relatief jonge leeftijd alleen thuis of bij grootouders verblijven na school. Vergelijkbare aarzelingen klinken door als het gaat om ouders te bewegen tot grote(re) betrokkenheid bij de schoolgang van hun kinderen.

Soms spelen wel degelijk grote(re) problemen: verwaarlozing, overbewoning, psychische problemen en verslavingen van ouders. Professionals geven echter aan – ondanks de soms schrijnende gevallen - afhankelijk te zijn van signalen van anderen zoals collega's:

"(..) Dan komt mijn collega in dat gezin en die zegt: 'Goh, daar zit ook nog een jongen, die zit niet op school, die zit gewoon thuis. Dat gaat niet goed.' Dus die vraagt aan mij: Heb jij tijd en ruimte om daar eens naar te kijken?" (Een opbouwwerker)

Ook op het gebied van onderwijs wijzen professionals op samenwerking met uitzendbureaus en een verbetering in de GBA-registratie, waardoor schoolverzuim van kinderen eerder en beter gezien en gecontroleerd kan worden. Die behoefte geldt ook ten aanzien van jongvolwassenen die onvoldoende starterkwalificatie hebben en bijgevolg (extra) kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

Ook in het onderwijs vormen taalbarrière en cultuurverschillen kennelijk nogal eens een drempel om met kinderen, maar vooral met hun ouders in contact te komen:

"(..) Nu is het zo dat we na het sturen van correspondentie niets meer doen omdat we een enorme caseload hebben. In drie gevallen bleek de huisbaas de formulieren te hebben ingevuld. Taal is echt een probleem. Ons doel is jongeren naar een schooltraject begeleiden op MBO 2 niveau, maar verder dan verzamelen komen we niet helaas. (...) het is echt een slapende groep momenteel." (Ambtenaar starterkwalificatie 18 – 23 jarigen)

"(..) Hier (in Nederland JK) is het systeem heel formeel, veel email et cetera... In Polen moet je daar niet mee aankomen. Ze begrijpen het meestal niet omdat ze het niet kunnen lezen, en als ze het wel kunnen lezen dan houden ze er niet van. Vanuit het communisme is het ingeprint; Don't sign anything!" (Eigenaresse Poolse winkel, zelf van Poolse afkomst)

4.1.6 Integratie, participatie en inburgering

Het beeld dat professionals scheppen, is dat in elk geval een deel van MOE-landers contacten met de rest van de (gevestigde) samenleving nog vaak, te vaak uit de weg gaat - vooral op elkaar en op hun eigen gemeenschap is gericht. Soms is dat uit berekening, soms vanwege desinteresse, soms uit onmacht.

Berekening, waar MOE-landers 'bemoeienis van buiten' om hen moverende redenen – criminele activiteiten – zoveel mogelijk op armlengte houden. Deze categorie, menen onze respondenten, is vooral de verantwoordelijkheid van justitie en politie.

Desinteresse: met name MOE-landers, die hier slechts tijdelijk (willen) wonen en werken, of regelmatig elders tewerk gesteld worden, hebben doorgaans (begrijpelijk) minder belang bij (al te hechte) contacten met hun directe omgeving.

En onmacht, waar arbeidsmigranten niet over voldoende noodzakelijke hulpbronnen beschikken, om een duurzaam contact met de Nederlandse samenleving op te bouwen.

Een van de instrumenten om MOE-landers en 'gevestigden' nader tot elkaar te brengen, zo wordt alom benadrukt, is zorgen voor (de juiste) informatie, *naar* en *over* MOE-landers:

"(..) Er waren veel klachten over MOE-landers in de wijk. Toen ben ik samen met (..) van de gemeente en de wijkcoördinator gaan kijken wat er precies speelde. (..). Met die groep bewoners zijn we aan de slag gegaan om te kijken wat we met die problemen konden doen en wie we daarvoor nodig hadden. (..) Wat we hebben gedaan is het informeren van heel veel bewoners. We hebben draagvlak gecreëerd bij de bewoners over wat er speelt rondom MOE-landers in de wijk. We hebben bijvoorbeeld uitgelegd wat de MOE-landers hier doen, wat de wet- en regelgeving is, wat de bewoners zelf kunnen doen, hoe ze contact kunnen zoeken met MOE-landers (..). De beeldvorming over de MOE-landers is verbeterd." (Opbouwwerker)

"(..) Geen communicatie betekent heel makkelijk onbegrip. Verbaal zie je dingen, die wil je communiceren (..). Kun je niet communiceren, dan blijft dat hangen. Dat negatieve beeld blijft van beide kanten. Want je ziet zo'n werknemer denken van: hè!?! En van de andere kant zie je dus precies hetzelfde. Communicatie is dus gewoon ontzettend belangrijk." (Beleidsmedewerker Sociale Zaken)

Veelvuldig wordt gewezen op het belang van taal- en inburgeringscursussen. Want hoewel MOE-landers, als formeel volwaardige EU-burgers, niet (meer) 'automatisch worden ingeburgerd' verschillen hun problemen (taal- en kennisachterstand) in essentie niet van die van migranten, die van buiten de EU komen: ook voor hen geldt dat het slechten van de taalbarrière een belangrijke voorwaarde is om onwetendheid, onmondigheid en kwetsbaarheid tegen te gaan.

Op dit moment, zo is het beeld, blijkt slechts een klein percentage van MOE-landers uit eigen beweging een taal- en inburgeringcursus te volgen. In de praktijk zijn dat vooral de beter opgeleiden, die hun positie op de arbeidsmarkt willen verbeteren of, opnieuw, van plan zijn zich met hun gezin te vestigen. Toch, zo horen wij terug, zijn deze mensen lang niet altijd in staat dat onderwijs voldoende regelmatig te volgen, op tijd te komen en tentamens te maken:

"(..) Omdat ze overdag veel werken. Werk gaat wel voor alles. Ik heb het idee dat ze hard werken en lange dagen maken. Daardoor verzuimen ze wel eens. Maar omdat we weten dat ze zo hard werken, houden we er ook enigszins rekening mee..in die zin dat we soms coulant zijn en niet à la minute tig verzuimbrieven gaan uitschijven." (Coördinator ROC, NT2)

De groep MOE-landers die taal- en inburgeringstrajecten wil volgen, zo bezweren professionals, groeit overigens wel – volgens sommigen zelfs gestaag. Dit, ondanks het feit dat ze, mede door bezuinigingen, niet (meer) in aanmerking voor subsidie of een vergoeding. Voor het merendeel geldt dat...

"(..) indien de inburgeringkosten niet meer vergoed gaan worden, het voor de MOE-landers zelf heel lastig wordt hier." (Coördinator ROC, NT2)

Hoe nodig ook, bezweren professionals, een *outreaching* benadering betekent in de praktijk vaak (extra) tijd, geld, andere priorisering en meer capaciteit in menskracht, met kennis van of te werven uit de thuislanden – en dat zijn op dit moment geen al te realistische voorwaarden. Het gevolg is dat de mogelijkheden om daadwerkelijk iets te doen, laat staan een betekenisvolle inbreng te hebben, beperkt is. Waarmee we zijn aanbeland bij de volgende paragraaf: de (visie van professionals op de) rol van de professionals.

4.2 Professionals over professionals

4.2.1 *Contact met MOE-landers: over vinden en gevonden worden*

MOE-landers, vinden nagenoeg al onze respondenten, maken deel uit van onze samenleving, en hebben daarmee als ieder ander recht op professionele aandacht en zorg – of ze nu tijdelijk of definitief in Nederland (willen) verblijven.

Aandacht betekent dat activiteiten die bij anderen niet worden geaccepteerd – overlast, eigenrichting en criminaliteit – ook bij MOE-landers moeten worden aangepakt, consequent en zonder gedraai: ‘wegkijken’ en gedogen, zoals nu nog te vaak gebeurt, zullen op termijn averechts uitpakken.

‘Mobiele arbeidsmigranten’, die soms met (lange) tussenposen Nederland aandoen en/of door/voor hun werk van de ene locatie naar de andere trekken, en zich weinig aan de Nederlandse mores gelegen laten liggen, alleen op elkaar gericht zijn en contacten met de gevestigde samenleving uit de weg gaan, verdienen statelijke aandacht en zorg, al was het maar om ook hier ongewenste situaties in te dammen, of nog beter, te voorkomen: sociaal isolement, vervreemding.

Investeren in duurzame contacten, zo wordt breed gedragen, is evenwel het meest efficiënt zodra MOE-landers zich voor langere tijd, dan wel permanent in een gemeente vestigen; in staat en bereid zijn een relatie aan te gaan met de gevestigde samenleving en hun overheden:

“(..) Eigenlijk zou (de overheid JK) op een meer grotere schaal, provinciaal of het liefst landelijk, iets moeten uitvoeren van: nou, die bepaalde groep, onder die voorwaarden, die bieden we bepaalde mogelijkheden. Los van waar ze zich straks vestigen. Maar dan moet je wel duidelijk krijgen: zijn dit blijvers of echt passanten?” (Wethouder Sociale Zaken)

Een *outreaching* werkwijze vanuit instanties, organisaties en individuele professionals, zo meent het gros van onze gesprekspartners, is daarbij cruciaal:

“(..) Je zult naar de mensen toe moeten, die mensen komen echt niet naar jou! En er zijn veel te veel professionals die achterover leunen en die zeggen van: ‘Ja ik heb de deur toch openstaan?!’, Ja, goedendag zeg!! Die deur die staat wel open, maar die mensen die komen echt niet hoor.” (Directeur basisschool)

“(..) Wij mogen niet de houding hebben dat het aan hun is. Wij als professionals mogen die actieve stap zetten. Dan zal vanaf blijken dat iemand zegt: ik ben hier maar zeven maanden, laat me met rust. Dan geven wel elkaar de hand, even goede vrienden, en veel succes hier.” (Opbouwwerker)

Veel professionals geven, soms volmondig, soms schoorvoetend toe, de nodige moeite te hebben om contact met MOE-landers te leggen; een enkeling zegt zelfs geen idee te hebben hoe ze MOE-landers überhaupt kunnen vinden. Sommigen wijzen op praktische problemen – zoals cultuur en taalverschillen...

"(..) Omdat niet alle Poolse gezinnen een telefoon hebben of slecht Nederlands praten ga je vaak op de gok naar de adressen toe voor een bezoek of om een afspraak te maken". (Wijkverpleegkundige)

... die volgens anderen niet moeten worden overdreven:

"(..) Op een internationale school, waar meerdere talen gesproken worden (..) vindt de docente het feit dat ze geen Pools spreekt, geen barrière: de communicatie verloopt veelal 'met handen- en voetenwerk'." (Leraar basisschool)

Klaarblijkelijk bestaan er grote verschillen over hoe te denken over en hoe om te gaan met (vermeende) cultuurverschillen. (Ook tijdens de expertmeeting, najaar 2011, leidde dit thema tot heftige discussie.) In elk geval maken professionals veelvuldig mee dat wat migranten acceptabel, normaal, vanzelfsprekend vinden niet altijd zonder meer parallel loopt aan hun eigen opvattingen:

"(..) Wij werken allebei 40 uur per week en daarmee zorgen wij goed voor ons kind." (Poolse ouder)

Onbegrip, ongemak en (soms) de (impliciete en expliciete) afwijzing van hun ziens-, levens- en handelwijze, leven zo bezwaren sommige van onze respondenten, ook onder in elk geval een deel van professionals zelf. Soms worden die openlijk uitgedragen, soms subtiel, maar hoe dan ook dragen ze er toe bij, dat MOE-landers statelijke bemoeienis uit de weg gaan. Ze voelen zich, alle goede bedoelingen ten spijt, onbegrepen en niet geholpen:

"(..) Als er geen aangifte of wat dan ook komt, ja dan gaan we niet verder, dan laten we de boel de boel, maar dan weten nou eigenlijk niet wat zich heeft afgespeeld...nou dat is een gemis en dat is lastig". (Wijkagent)

Outreaching werken, zo wordt benadrukt, vereist zorgvuldigheid en dosering: al te nadrukkelijk 'erop afgaan' kan er gemakkelijk toe leiden, dat arbeidsmigranten zich juist bedreigd of opgejaagd gaan voelen. Of zelfs, zoals een respondent opmerkte: 'mishandeld': alle ophef over betere leef- en werkomstandigheden zou in de ogen van – ook goedwillende – MOE-landers zomaar ten koste kunnen gaan van hun (toch al karige) inkomen en kwetsbare positie.

Zij zijn, zo wordt hulpverleners regelmatig te verstaan gegeven, beter af zonder al die bemoeienis, prima in staat hun eigen boontjes te doppen, desnoods hulp te vinden binnen hun eigen netwerk: bij collega's of bij vrienden. Dat horen zij direct van MOE-landers zelf, of van hun 'zaakwaarnemers':

"(..) Het zijn redelijk zelfstandige mensen, die bij ons werken. Die gaan van de een naar de ander, ze informeren onder elkaar waar ze naartoe moeten." (Uitzendbureau)

4.2.2 MOE-landers: (g)een 'marginale doelgroep'

De meeste professionals zijn overtuigd, dat het voor alle partijen, ook de MOE-landers zelf, het beste is als die *uiteindelijk* (willen) meegaan 'in de normale set van voorzieningen' (Ge-meentelijk ambtenaar). De argumenten die zij daarvoor aandragen lopen uiteen.

Eén ervan is vooral ideologisch van aard – past binnen het actuele publieke en politieke dis-cours: aparte 'doelgroepen' onderscheiden werkt stigmatisering en marginalisering alleen maar in de hand...

"(..) Kinderen (..) gaan mee in het reguliere (Individuele) programma. (..) Het is belangrijk vooral in te steken op overeenkomsten en niet constant op de verschillen" (Onderwijzeres).

"(..) Er wordt binnen het korps gewerkt met district en teamspeerpunten, maar dat betreft feitelijk veiligheid en de arbeidsmigranten vallen onder leefbaarheidproblema-tiek. Die kent wel veiligheidsraakvlakken. Maar dan gaat het over zaken als bijvoor-beeld woninginbraken, auto inbraken en overvallen. Daar worden MOE-landers niet specifiek in meegenomen." (Wijkagent)

Een tweede veelgehoord argument: werk- en tijdsdruk. Voor zover bijzondere aandacht en inzet nodig worden geacht, krijgen die in de 'dagdagelijkse' praktijk lage prioriteit, zijn ze sluitpost van de 'reguliere' werkzaamheden. Sommige respondenten vinden het al moeilijk genoeg hun gewone werk binnen de beschikbare tijd en ruimte tot een goed einde te bren-gen. MOE-landers, willen ze maar zeggen, komen daar dan nog eens bij.

Voor sommige professionals is de toch al overbelaste *caseload* een belangrijke reden om pas op de plaats te maken, althans niet te hard van stapel te lopen...

Wanneer de BOA de houten bouwkeet binnenkomt (..) ziet hij daar een Roemeens meisje. De eigenaar van de keet zegt dat ze hier op vakantie is en dat de partner van een van de Roemeense jongens daarom geen tewerkstellingsvergunning heeft. Dat ze vrijdag weer naar huis gaat (..). De BOA reageert: "(..) ik vind het prima dat ze hier op vakantie is. Kom ik over een paar weken weer, en ze is er nog steeds, dan is het geen vakantie en vind ik het niet meer prima." (Observatie onderzoeker)

"(..) Laten we wel wezen, wat kan mij het interesseren als er drie muzikanten in het centrum staan te spelen? En zo is het met 99 procent van de politiemensen. Nee, ik doe daar niks mee, het heeft geen prioriteit voor ons. Maar ook die Zelfkrant. (...) daar hebben wij geen last van, daar doen we niks mee." (Wijkagent)

Soms lijken 'kleine oplossingen voldoende om grote problemen klein te maken':

"(..) Ik heb een paar A4tjes en daar staan de meest gangbare dingen op waar wij als politie mee te maken krijgen, zoals 'mag ik je rijbewijs of je krijgt en bekeuring' of zo, en dat staat in het Pools vertaald. Dat is gewoon een document wat wij hebben op de computer, ik heb dat uitgeprint en ik steek het in m'n jaszak en dan zeg ik van ja.. Dat vind ik eigenlijk ook niet helemaal normaal (..), maar ja, dan kun je misschien toch met elkaar communiceren... ik heb het niet zelf gemaakt maar het stond dan ergens bij een ander politieregio, maar is toch een mooi documentje." (Wijkagent)

Soms, zeggen respondenten, zouden ze wel meer aandacht aan de MOE-landers willen geven, maar staat regelgeving in de weg – een vierde overweging:

"(..) De wil is er wel, maar de weg is er niet. Of ze nou Pools, Marokkaans of Spaans zijn, dat maakt mij niet uit, maar wij mogen gewoon geen Polen helpen. Zelfs als ze een identiteitsbewijs hebben, komen ze nog niet in aanmerking voor een uitkering omdat je dan vijf jaar moet staan ingeschreven." (Straatambassadeur).

"(..) Wij gaan zelf ook wel eens op controle, maar wij zijn dermate onderbezet dat we op dit moment alleen maar reageren op meldingen van andere partijen". (Toezichthouder)

"(..) Ik werk gewoon met de regels die ik ken voor een schuldhulpverlening traject... Dat zijn gewoon hele strenge eisen en die heb ik geprobeerd met hen te doorlopen maar daar was dus eerlijk gezegd geen beginnen aan". (Schuldhulpverlener)

"(..) De EU heeft een behoorlijk stevig verblijfsrecht, wat op zich goed is. Maar met betrekking tot de overlastplegers is het soms lastig. Soms zoek je dan naar mogelijkheden wat je kunt doen. Politiemensen die dagelijks met dit soort personen in aanraking komen, die schreeuwen om een oplossing. Dan verwachten ze van ons dat wij dat soort personen wel het land uitzetten, maar wij zijn aan regels verbonden, dat gaat niet zo makkelijk. Wat mij betreft mogen die regels nog strenger. Je bent gast in Nederland, gedraag je dan ook naar de regels." (Vreemdelingenpolitie)

Zo stellen meerdere (wijk)agenten of toezichthouders, maar ook leerplichtambtenaren vast dat boetes uitschrijven, althans bij arbeidsmigranten zonder vaste verblijfplaats, vaak geen zin heeft. Ze worden toch niet betaald – van een kale kip vallen weinig veren te plukken - of de overtreders zijn van het ene op het andere moment met de noorderzon vertrokken:

"(..) Doordat de identiteit van een MOE-lander niet altijd duidelijk is (en niet te achterhalen is) kunnen niet altijd dezelfde consequenties volgen als bij niet Moelanders. Wanneer een auto met een Pools nummerbord verkeerd geparkeerd staat en er wordt een bon uitgeschreven die niet wordt betaald, dan gebeurt er niets. Evenals iemand is gearresteerd en bij verblijf in cel geen identiteit bekend maakt en geen geld heeft." (Wijkagent)

Het tegendeel komt ook voor: dan is het beleidsrepertoire juist te zwaar – en uiteindelijk al net zo inefficiënt:

"(..) met soms (te) zware middelen – (dreigen met) 'ongewenst verklaring' – moet worden getracht op zichzelf lichte vergrijpen (overlast, openbare dronkenschap, winkeldiefstal) aan te pakken – en dat is vaak weinig succesvol." (Wijkagent)

Meerdere keren, begrepen wij, worden professionals door hun organisatie of door de subsidiegever *ontmoedigd* of wordt het hen expliciet *verboden* om zich met (de problematiek rond) MOE-landers te bemoeien – uit angst voor 'aanzuigende werking', of vanwege bedrijfsspolitieke en –strategische motieven: niet alleen de reguliere werkbelasting komt onder druk, maar er wordt ook een aanslag gedaan op (be)staande werk- en sturingsprocessen. Instellingen, zo

begrijpen we, zijn doorgaans best bereid een tandje bij te zetten, maar dan niet zonder meer: daar horen dan wel extra middelen bij (geld, formatie):

"(..) Mensen trekken vaak hun handen af van probleemgevallen, niet uit onwil, maar omdat we er eigenlijk niets mee mogen. De samenwerking verloopt daardoor op ieder niveau slecht." (Hulpverlener)

Kennelijk, zo wordt duidelijk, blijven organisaties en instellingen primair 'hun eigen dingen doen': MOE-landers zijn welkom, mits ze passen in c.q. aansluiten bij (be)staand voorzieningenaanbod (activiteiten en methodieken): een praktijk die we, in de woorden van bestuurskundigen Hartman en Tops (2005, 2008) kunnen samenvatten als '*bureaucratische logica*'.

Het gevolg is dat professionals zich regelmatig in een spagaat voelen tussen enerzijds loyaliteit aan de keuzes van de instelling, anderzijds de hulpvraag van de (individuele) MOE-lander, die een appèl doet op hun (intrinsieke) professionele verantwoordelijkheid. We hoorden in elk geval allerlei voorbeelden waarin professionals (vaak individueel) proberen tussen beide claims door te manoeuvreren, desnoods 'meestribbelen' (Weggemans 2011): een vorm van 'professionele ongehoorzaamheid' waarin professionals, vaak in alle stilte, hun eigen ruimte en oplossingen zoeken:

"(..) Ik werd geconfronteerd met een kind dat door een school geweigerd werd. Kinderen van MOE-landers werden altijd afgewezen. Dan ga ik gewoon de directeur bellen; dat hoef ik eigenlijk helemaal niet. Zegt hij: 'ze moeten naar de internationale school.' Dan zeg ik: 'Nee, deze mensen willen hier echt ingeburgerd raken, die willen gewoon dat hun kind hier naar school gaat'. Dan steek ik echt wel mijn nek uit. Dat doe ik zelf. Dat zijn geen dingen die bij mijn taak horen". (Leerplichtambtenaar)

Een andere, misschien wel de belangrijkste overweging die professionals zelf te berde brengen, is evenwel, wat we zouden kunnen noemen: *professionele handelingsverlegenheid* om het contact – zo men wil: de confrontatie – met MOE-landers aan te gaan.

4.2.3 MOE-landers tussen professionele onmacht en onvermogen

Meerdere respondenten wijzen er op dat het veel inzet en geduld vraagt om contact met MOE-landers leggen – en om die vast te houden. Meerdere gesprekspartners gaven te kennen vaak een concrete aanleiding, of een overtuigende legitimatie te ontberen om MOE-landers te benaderen of aan te spreken.

Soms, zo hoorden wij, zijn het eigen vooroordelen en (onbestemde) emoties die hen bij voorbaat tegenhouden om het contact – voor sommigen: de confrontatie – met MOE-landers aan te gaan: onzekerheid, angst, in een enkel geval weerzin, of juist gevoelens van onmacht:

"(..) Het maakt mij zo machteloos....voor vluchtelingen is er meer geregeld dan voor deze groep mensen, terwijl ze net zo goed hulp nodig hebben.." (Hulpverlener)

En, eenmaal 'binnen', zo verzochten ze, zien professionals zich regelmatig geconfronteerd met weerbarstige en complexe problematieken – 'voor Nederlandse begrippen onwaardige omstandigheden waarin MOE-landers verkeren' – waar ze niet zo gauw een oplossing voor kunnen bieden, want buiten hun '*circle of influence*' vallen:

"(..) In het werk werd ik er direct mee geconfronteerd vorig jaar september. Een niet schoolgaand Bulgaars jongetje. Ik ben op zoek gegaan naar een school voor hem. Dat moest snel, het was 29 september en 1 oktober is een belangrijke meetmoment in het onderwijs. De eerste school die ik benaderde wilde hem niet aannemen. Ze hadden al enkele niet op Nederlands aanspreekbare leerlingen. Het is me wel gelukt bij een andere school. Nadeel daarbij: de jongen moet alleen een heel stuk met de fiets naar school. De ouders wisten niks van leerplicht. Ik moest ze ook uitleggen dat er tussenschoolse opvang is, waar je voor moet betalen en dat hij zelf brood mee moet nemen. Beide ouders werkten. Het is moeilijk communiceren met handen en voeten. En .. ze hadden geen contract voor het huis. Met twee gezinnen (en een kind) in een huis. Ik heb gesproken met de Turkse huiseigenaar: wilt u contactpersoon zijn. Het kind was nog nooit naar school geweest. Het gezin is nu verhuisd naar de Westrand. En in dezelfde tijd hoorde ik in het buurtnetwerk dat er veel huizen worden opgekocht / gehuurd door uitzendbureaus die Polen detacheren. Ik heb toen contact met andere ambtenaren (Alwin, Anton) opgezocht en merkte dat het verhaal breder is..."

(Leerplichtambtenaar)

"(..) Als een MOE-lander een probleem heeft op één terrein, dan heeft hij waarschijnlijk op meerdere terreinen ook problemen (..). Wat heeft het dan voor zin om iemand op dat ene deelterrein te helpen?" (Hulpverlener)

"(..) En dan kom je terecht in wereld van de wantoestanden, zoals paspoort ingenomen, rekeningpasje ingenomen, aftrek van allerlei kosten, een bedrag per week, met z'n zestien in een keuken op de grond slapen. Het is bij mij een automatisme om te weten te komen wat er aan de hand is om het probleem op de juiste manier aan te pakken. Kom ik zestien mensen in wantoestanden tegen, dat weet ik na melding dat ze een halve dag later zijn vertrokken en ik ze elders weer tegenkom." (Hulpverlener)

"(..) Voor mij is het pappen en nat houden... meer kunnen wij er niet mee. Wij geven aan de gemeente door dat we daar een locatie hebben met problemen met Poolse bewoners, kunnen jullie er iets mee? En dan zeggen ze: we zijn bezig met beleid. Ik probeer het dan via de huiseigenaar of via de werkgever om te kijken of je daar een ingang hebt, deze organisaties zijn wel meewerkend; ze zetten mensen eruit of ze wisselen de samenstelling van bewoners per pand." (Wijkagent)

Outreaching werken, omgaan met, laat staan opkomen voor MOE-landers, willen we maar zeggen, stelt professionals nogal eens voor lastige keuzes, om niet te zeggen: dilemma's. Regelmatig staan zij voor situaties – van overbewoning tot uitbuiting en mensenhandel – waarvoor hun professionele repertoire niet toereikend is. Ineens worden heel andere en nieuwe eisen gesteld – eisen waarvan veel professionals vinden dat ze daar niet altijd aan kunnen voldoen en die hen onzeker maken.

Regelmatig handelen ze – moeten ze handelen – op basis van nieuwe omstandigheden, kennis en inzichten. En dan komt het erop aan doortastend te handelen, met voortdurend in het achterhoofd, dat de uitkomsten van dat handelen onzeker zijn, de legitimiteit niet vanzelfsprekend, en de afbreukrisico's aanzienlijk: in hun relatie met de (individuele) MOE-landers, maar evenzeer, zo zagen wij eerder, met de eigen organisatie en met de ketenpartners. En soms zijn er ook nog de 'gevestigde' cliënten:

"(..) Nederlandse daklozen pikken het niet als wij gratis eten geven aan de Polen. Daar was vorig jaar wel eens opspraak over. Daarom moeten we daar nu iets voorzichtiger mee omgaan. Maar als mensen er echt slecht uitzien, dan geven we ze wel nieuwe kleren, en eten en drinken. Nu kijken we dus hoe ze eruit zien, en beslissen we op basis daarvan of we ze gratis eten en drinken geven. Maar dat moet wel een beetje voorzichtig gebeuren, anders krijg je te horen 'de Polen krijgen alles gratis'. Maar ook Nederlandse dakloze zonder uitkering die hier komen geven we wel eens gratis eten en drinken". (Coördinator dak- en thuislozen)

Tegelijkertijd, zo horen we terug, missen sommigen de nodige kennis, maar ook de overtuigingskracht, om de problematiek op een juiste wijze over het voetlicht te brengen – naar directe collega's, maar vooral naar de eigen organisatie (leidinggevend). Hun relaas stuit soms op onbegrip, strategische en organisatiebelangen en verzet.

Het gevolg is dat ze, vaak solitair, hun eigen individuele 'copingstijlen' ontwikkelen. Soms zien ze geen andere mogelijkheid dan problemen of vragen van MOE-landers 'van zich af te organiseren', al was het maar uit 'professioneel zelfbehoud'...

"(..) Het is niet aan mij om zo'n probleem (uitbuiting van Poolse werknemers JK) op te pakken. Dat is een maatschappelijk probleem, wat kan ik daarmee? Wij leggen alles vast, alle incidenten waar we mee te maken krijgen, maar als er iets is, dan moet de gemeente dat aankaarten (..) Ik ben geen Don Quichot die de wereld moet gaan verbeteren omdat Polen uitgebuit worden.. Dat is politiek. Ik ga geen beerput open trekken. Dus zolang het niet de spuigaten uitloopt, vind ik het (..) wel prima". (Wijkagent)

... of 'op te knippen in deelproblemen', waar ze denken wel iets mee te kunnen en/of te moeten:

"(..) Ik voer zelf ook gesprekken met ze, als ze Duits of Engels spreken. Die gesprekken gaan meestal over waar ze mee zitten, wat ze hebben meegemaakt, het onrecht dat hen is aangedaan. Mensen willen graag hun verhaal kwijt. Soms kunnen we iets doen, iets praktisch in de zin van hen eten en drinken geven. Soms probeer ik werk of onderdak voor ze te regelen. Soms bel ik een dominee die Poolse kan, zodat ze hun hart bij hem kunnen luchten. Wanneer ze er echt heel slecht uitzien of ongezond zijn, proberen we ze naar een arts te krijgen. Huisartsenpraktijken moeten noodhulp verrichten, dus daar kunnen we altijd terecht. We proberen ze dus echt te voorzien in hun eerste levensbehoeften." (Coördinator dagopvang dak- en thuislozen).

4.2.4 Over samenwerken en samen werken

Het belang en de meerwaarde van samenwerken wordt doorgaans – op bestuurlijk en ambtelijk/uitvoerend niveau – als een belangrijke voorwaarde voor succesvol professioneel handelen beschouwd. Over dat uitgangspunt bestaat ook bij de professionals die wij spraken geen verschil van mening:

" (..) Het is een wisselwerking. Voor de vreemdelingendienst is het belangrijk om te weten waar de MOE-landers zitten. Voor ons is het belangrijk om te weten 'welk vlees we in de kuip' hebben." (Politiemedewerker)

Maar ervaren professionals ook daadwerkelijk steun aan elkaar? Ja, vinden sommigen – al is die in veel gevallen spontaan:

"(..) Iedere dienst rijd ik in elk geval een keer over (locatie X). Niet iedereen (van de collega's JK) denkt hier hetzelfde over, in de zin van: het is privé terrein (VVE) en de eigenaar moet handhaven. Maar het is weinig moeite om dit te doen en vergroot het gevoel van controle aanzienlijk en draagt daardoor bij aan de veiligheid en de leefbaarheid". (Wijkagent)

"(..) Ons optreden is altijd incidentgericht. Bij behandeling van het incident maken we gebruik van de contacten die wij hebben als wijkagent richting de gemeente, woningbouwvereniging en dergelijke. En die contacten worden dus incidenteel aangehaald. Er is geen overkoepelende samenwerking over om te gaan met MOE-landers. Wij weten als het nodig is de juiste persoon te bereiken, en die nemen vervolgens hun verantwoordelijkheid in dat incident, en dan gaan we over tot de orde van de dag." (Wijkagent)

Anderen zijn minder enthousiast, maar vinden dat het de goede kant op gaat:

"(..) Vroeger waren er veel meer eilandjes, nu dat er meer samenwerking is, is de informatiepositie veel gunstiger. Je krijgt veel meer signalen binnen, en je slagkracht wordt vergroot (..) . Door beperkte capaciteit ben je gedwongen keuzes te maken. Maar daardoor werk je juist ook extra goed samen door problemen zo efficiënt mogelijk aan te pakken." (Toezichthouder)

"(..) Samenwerking met (project X) kent een informeel karakter, omdat officieel politie geen partij is voor de task force, omdat (de locatie JK) privé terrein is". Respondent is echter van mening dat de misstanden op patersven een maatschappelijk probleem vormen en dit dus ook de verantwoordelijkheid is van gemeente en politie (..). " Het rondrijden over het terrein, het deelnemen aan de task force zijn dus informele afspraken." (Wijkagent)

Het merendeel van onze respondenten geven echter aan de noodzakelijke samenhang te missen: in visie, aanpak en afstemming:

"(..) Een tijd geleden moest er een pand ontruimd worden. De brandweer gaf echter aan dat zij niet wilden komen zonder dat de politie erbij was vanwege eerdere ongeregeldheden in dat pand. Een kwartier voor de ontruiming liet de politie echter weten dat zij niet meer mee konden komen. Er was iets tussen gekomen dat prioriteit kreeg. Op dat moment verloopt de samenwerking dus slecht aangezien de inspecteurs en de brandweer kostbare tijd verspillen. Bovendien is er niets gebeurd aan de gevaarlijke situatie in het pand. En zo gaat het tegenwoordig wel vaker mis. De oorzaak ligt bij de bezuinigingen". (Bouwinspecteur)

Een grote minderheid stelt niet of nauwelijks op de hoogte te zijn van het bestaan van andere instanties of professionals, laat staan wat die concreet doen. Met andere woorden: professionals voelen zich nogal eens op zichzelf teruggeworpen – een *lonely rider*.

We horen regelmatig teleurstelling, verontwaardiging of boosheid naar ketenpartners – die verantwoordelijkheden uit de weg zouden gaan en/of te solitair optreden.

Tijdens het laatste seminar spreekt een directeur van een (als bonafide bekend staand) uitzendbureau de zaal toe – maar over de hoofden van het publiek vooral de eveneens aanwezige wethouder toe. Hij benadrukt het beste voor te hebben voor 'zijn mensen' die hij helpt om in Nederland hun inkomen te verdienen en die op hun beurt bijdragen aan de economie en de welvaart binnen de betreffende gemeente. Maar het is diezelfde gemeente die letterlijk en figuurlijk 'niet thuis' geeft als het gaat om het beschikbaar stellen van woonruimte. Daardoor, benadrukt de directeur, is hij wel gedwongen te improviseren en zijn toevlucht te nemen tot allerlei noodvoorzieningen.

"(..) We moeten het juist extra interessant maken voor buitenlandse werknemers om naar Nederland te komen. Daarin zou ik graag een beroep doen op de gemeente en de provincie, maak eens faciliteiten in Tilburg, Den Bosch, Eindhoven, waar mensen kunnen wonen, verblijven richting de toekomst." (Directeur uitzendbureau)

De behoefte bij professionals, met name in de uitvoering, aan kennis en methodisch houvast, meer samenhang en samenwerking is groot; vanuit verschillende domeinen op verschillende niveaus met (keten)partners zoals de gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen, maar ook met uitzendbureaus.

4.3 Afrondende opmerkingen: terug naar de vraagstelling

Aan het eind van dit hoofdstuk komen we terug op de vier deelvragen, zoals die in hoofdstuk 1 zijn geformuleerd. We zullen ook, aan de hand van uitspraken van professionals en de reflecties daarop in het veldwerk en tijdens seminars, conclusies proberen te trekken en aanbevelingen naar de toekomst te doen.

Ad (1) Welke professionals zijn op welke wijze bij de problematiek rond MOE-landers betrokken?

Op die vraag kan eenvoudig antwoord worden gegeven: een uitputtend overzicht van welke professionals op welke wijze in de provincie actief zijn rond het thema, kan op basis van dit onderzoek niet geleverd worden. Er zijn meerdere strategieën bewandeld, maar de slotsom moet zijn – belangrijke uitkomst – dat veel gemeenten niet in staat zijn, soms ook niet bereid (!), om de noodzakelijke informatie te leveren. Wij haasten ons te benadrukken, dat die reacties niet zozeer het gevolg zijn van weersin of desinteresse: vaak mist het eenvoudig aan mogelijkheden – middelen en vooral menskracht – om die informatie te verzamelen, bundelen en tot een integraal 'verhaal' te smeden.

Datzelfde kan worden gezegd van andere instanties, instellingen, en individuele professionals: op ambtelijk/uitvoerend niveau - diegenen die dagdagelijks met MOE-landers 'optrekken' - maar ook op bestuurlijk en beleidsvormend niveau. Het best op de hoogte zijn vaak de uitzendbureaus, die zich een brede verantwoordelijkheid hebben toegeëigend en toegewezen gekregen.

Laat onverlet dat op micro niveau talloze professionals proberen, op hun eigen wijze, met overgave, betrokkenheid, met kennis van zaken maar ook vaak met beperkte middelen,

proberen MOE-landers op te vangen en te ondersteunen: wij hebben daar indrukwekkende voorbeelden van meegekregen.

Hun belangrijkste frustratie is, dat zij met hun ervaringen, kennis en ideeën zelden gehoor vinden, laat staan dat die als uitgangspunt van beleid worden genomen. Zij waarschuwen dat een grote groep, tijdelijk of definitief, onder de radar van de overheid dreigt te verdwijnen – of al verdwenen is - met alle risico's van dien: voor henzelf, maar ook voor de rest van de samenleving en voor de overheden.

Ad (2) Welke ervaringen, inzichten, beelden en aspiraties hebben professionals in het veld waar het gaat om (de omgang) MOE-landers?

Professionals in de provincie – en we hebben er nogal wat gesproken – bevestigen in grote lijnen het algemene beeld. Zo kunnen MOE-landers ook wat hen betreft zeker niet over één kam worden geschoren: daarvoor zijn hun verschillen in achtergronden, redenen om naar Nederland te komen, uitgangspositie, ambities en kwaliteiten om hun wensen te verwerken te verschillend.

Met in elk geval een deel van de MOE-landers is lastig contact te krijgen, laat staan te onderhouden: een deel is te beweeglijk, anderen zijn niet geïnteresseerd en zoeken hun oplossingen in hun eigen netwerk. De problemen waar MOE-landers mee worden geconfronteerd c.q. aan professionals voorleggen – vaak te laat, veelvormig en complex van aard. Professionals wijzen ook op de bekende problemen en ongewenste praktijken: misbruik, uitbuiting, overlast, eigenrichting en criminaliteit.

Bijzondere aandacht kregen, vaak spontaan, de positie en rol van de uitzendbureaus. Enerzijds zijn die veelvuldig object van veel kritiek en argwaan, met name omdat ze het monopolie claimen op de aandacht en zorg voor 'hun' werknemers en daarmee het werk van reguliere instanties in de weg staan, anderzijds geven ze – de bonafide bureaus, wel te verstaan - de aandacht en zorg waar reguliere instanties eenvoudig niet aan toekomen.

Waarmee we komen bij misschien wel het meest indrukwekkende leermoment uit het onderzoek: de klaarblijkelijke onmacht, zo men wil: handelingsverlegenheid, bij veel individuele professionals om adequaat te handelen, laat staan een betekenisvolle inbreng te hebben. Professionals benadrukken dat omgaan met - opkomen voor – MOE-landers hoge eisen, aan de uitvoering, hun professionele kwaliteiten: hun inzet, improvisatie-, doorzettings-, en uithoudingsvermogen, hun weerbaarheid en hun flexibiliteit. En soms, benadrukken sommigen: gewoon het *lef* om 'er op af te gaan'.

Tegen die achtergrond pleiten veel professionals enerzijds voor meer professionele ruimte om op hun eigen (persoonlijke) wijze vorm en richting te geven aan de inzet naar MOE-landers – vaak een belangrijke, zo niet doorslaggevende voorwaarde om contact te leggen, maar ook voor meer samenhang en afstemming – en daarmee voor meer 'institutionele belangstelling' voor de MOE-landers: veel professionals voelen zich aan zichzelf, hun eigen individuele oplossingen overgeleverd, en dat maakt hen kwetsbaar.

Ad (3) op welke punten kunnen professionals ondersteund worden in hun relatie tot MOE-landers en tot elkaar?

Veel professionals hebben vooral behoefte aan kennis, informatie en 'loketten' om informatie te halen. Daarbij zij gewezen op diverse instanties die al over behoorlijke kennis en ervaringen beschikken – ook binnen de provincie: op het gebied van arbeid, onderwijs, zorg, welzijn en waar het gaat om juridische aspecten. Kennelijk is het, het gebruik van allerlei moderne media ten spijt, nog geen routine om die informatie actief die informatie te verzamelen: men komt er niet aan toe, of heeft de neiging 'het zelf wel uit te zoeken'.

Tegelijkertijd blijkt er grote behoefte aan meer onderling contact en uitwisseling van ervaringen, ideeën en zorgen – dat kwam tijdens de interviews naar voren, maar ook tijdens de verschillende, rond het onderzoek georganiseerde (sub)seminars. Men zit dan niet te wachten op allerlei 'grote theoretische verhalen', recepten of (al dan niet) *evidence based good practices*. In plaats daarvan wil men, concrete handreikingen – ook van elkaar – en advies om in situaties op te treden; de seminars tijdens het onderzoek waren op zichzelf al bewijs van die behoefte – en van het relatieve gemak waarmee ze georganiseerd kunnen worden.

Tenslotte is er grote behoefte aan concrete, methodische ondersteuning: wat kan, wat moet ik doen, doe ik het goed en doe ik het goede. Met andere woorden: er is kennelijk behoefte aan professionalisering op het gebied van omgaan met 'moderne arbeidsmigranten'. Een ander belangrijk thema dat gezamenlijke doordenking vraagt is de samenwerking met uitzendbureaus. Uitzendbureaus spelen een belangrijke rol in het leven van MOE-landers, professionals komen ze op diverse terreinen tegen. Samenwerking en uitwisseling van kennis en ervaring ligt dan voor de hand. Tegelijkertijd is er onderling (soms terecht, denk aan de onmacht om malafide bureaus aan te pakken) veel wantrouwen naar elkaar en dit zal op een adequate manier doorbroken moeten worden. De provincie kan daarin een grote rol spelen.

Ad (4) Zijn er inspirerende voorbeelden in de provincie waar het gaat om de bejegening van MOE-landers?

Wij zouden veel professionals te kort doen als we niet zouden benadrukken verschillende voorbeelden te zijn tegengekomen, waarin zij, soms op indrukwekkende wijze trachten contact met MOE-landers te verkrijgen en te behouden. Een aantal daarvan werden tijdens de (sub) seminars gepresenteerd of tijdens discussie kort toegelicht. Succesvolle, meer omvattende projecten hebben we niet gezien, maar nadrukkelijk moet worden gesteld dat het onderzoek daarvoor te summier is geweest. Met andere woorden: dat de onderzoekers geen voorbeelden hebben gezien, wil allerminst zeggen dat ze niet bestaan! En dat brengt ons bij een aantal, bescheiden, aanbevelingen voor de toekomst:

Uitgaande enerzijds van het inzicht dat een totaal beeld ontbreekt, anderzijds de, door respondenten breed gedeelde overtuiging, dat dat beeld nodig is, pleiten wij voor een uitputtende inventarisatie, waarin alle gemeenten, in het verlengde van onze inventarisatie, in de provincie worden onderzocht op in elk geval de volgende 4 thema's: (1) zijn er MOE-landers werkzaam of woonachtig, (2) wat zijn de ervaringen met deze mensen, (3) welke bemoeienis is er van (semi) overheidswege, en (4) welke voorzieningen zijn binnen de huidige politieke en maatschappelijke context mogelijk en nodig om te voorkomen dat MOE-landers (verder) in de marge van de samenleving geraken. Dat onderzoek, mocht het zover komen, kan het beste worden uitgevoerd door een daartoe geëigend onderzoeksinstituut, maar docenten vanuit Avans Hogeschool en/of andere hogescholen zouden een bijdrage

kunnen leveren. De provincie kan hierbij tevens aansluiten en zich verbinden aan inspanningen van de landelijke overheid en diverse (koploper) gemeenten om te komen tot een betere, adequatere en betrouwbare GBA-registratie (ook in relatie tot het verkrijgen van regionale overzichten als onderdeel van toenemende regionale samenwerking).

Uitgaande van de gearticuleerde behoefte vanuit 'het veld' zouden regelmatig seminars en andere bijeenkomsten georganiseerd moeten worden waarin professionals de gelegenheid krijgen hun ervaringen, ideeën en zorgen met elkaar te delen en zo met en van elkaar te leren. Avans Hogeschool, Expertisecentrum Veiligheid heeft in dit verband de handschoen opgepakt en zal de komende tijd dit soort sessies, al dan niet samen met andere organisaties, blijven verzorgen. De gemeente en de provincie kunnen voorstellen daartoe binnenkort tegemoet zien.

Het verdient zeker aandacht de problematiek in een bredere context te plaatsen en een cursus (werktitel) 'aankpak probleemgroepen' voor professionals in het veld, maar ook voor (aanstaande) professionals – studenten van MBO en HBO op dit terrein te organiseren. Daarover zal het Expertisecentrum Veiligheid de nodige initiatieven nemen.

5 Geraadpleegde literatuur

Albeda, W. , van Drimmelen, W. (1989) *Allochtonenbeleid*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, WRR rapport nr. 36, Den Haag: SDU Uitgevers.

Alders, M. (2003) *Allochtonenprognose 2002-2050, bijna 2 miljoen niet-westerse allochtonen in 2010*. Bevolkinstrends, 1^e kwartaal 2003, Den Haag, CBS, pp. 32-41.

Arango, J. (2000) *Explaining Migration, a critical view* uit: International Social Science Journal, Volume 52 September 2000, Issue 165, pp. 283-269.

Arum, S., e.a. (2010) *Onder Polen. Poolse arbeidsmigranten op het platteland in beeld*. Utrecht: Movisie.

Boom, J. de, e.a. (2008) *Oost-Europeanen in Nederland*. Een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en migranten uit voormalig Joegoslavië. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Beune, H.H.M. & Hessels, A.J.J. (1983) *Minderheid - minder recht?* Een inventarisatie van bepalingen in de Nederlandse wet- en regelgeving waarin onderscheid wordt gemaakt tussen *allochtonen en autochtonen*, Ministerie van Justitie/WODC, Den Haag: Staatsuitgeverij.

Breedveld, W. (2009) *Advies aan B&W. 18 maart 2009*. Oss: Gemeente Oss, afdeling Stedelijke Ontwikkeling.

Brugmans, E., e.a. (2007) *Mythen en misverstanden over migratie*. Valkhof Pers.

CBS *Demografie van Allochtonen; historie & prognose* Uitgave van Centraal Bureau voor de Statistiek, Allochtonen in Nederland 2003, pp. 19- 30.

Commissie-Blok (2004) *Bruggen Bouwen* - eindrapport van de Tijdelijke Commissie Onderzoek Integratiebeleid- Kamerstuk 2003-2004, 28 689, nr. 9.

Corpeleijn A. (2009) *Werknemers uit Oost Europa; recente ontwikkelingen*, Sociaaleconomische trends, 1^e kwartaal 2009.

Corpeleijn, A. (2007) *Werknemers uit de nieuwe EU lidstaten*, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 23(2) pp. 178- 183.

Dagevos, J. et.al. (2011) *Poolse migranten; de positie van Polen die vanaf 2004 naar Nederland zijn gekomen*, Sociaal Cultureel Planbureau 2011- 27.

Demant, F. (2005) *Meer inpassing dan aanpassing*. Over de culturele integratie van migranten in Nederland en Duitsland, Migrantenstudies, 2005 nr. 21(2), pp. 77 – 86.

Duyvendak, J.W., Pels, T. & Rijkschroeff, R. (2003). *Bronnenonderzoek integratiebeleid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Engbersen, G., Snel E., Boom, J. de (2010). *'A van full of Poles': Liquid migration from Central and Eastern Europe*. In: A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe, Amsterdam University Press, IMISCOE Research.

Entzinger, H. (1993) *Binnen de grenzen, Immigratie, etniciteit en integratie in Nederland – Migratie: bedreigend of beheersbaar?* De Tijdstroom, Utrecht 1993.

Fermin, A.M.E. (1997) *Nederlandse politieke partijen over minderhedenbeleid 1977-1995* Proefschrift. Amsterdam: Thesis Publishers.

Gee, A. de & A. van der Poel (2010) *Vodka in de Lage Landen*. Een inventarisatie naar kenmerken, middelengebruik en risicogedrag van Oost-Europeanen in Nederland. Utrecht: Trimbos-instituut.

Gommeren, H. (2005) *Een pool klaagt nooit uit*: Brainport Magazine oktober 2005, pp. 22-24.

Hartman, C., Tops, P. (2005) *Frontlijnsturing*. Den Haag: Kenniscentrum Grote Steden.

Heyma, A. e.a. (2008) *De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenie* – een studie naar omvang, aard en economische effecten van arbeidsmigratie. Den Haag: SEO Economisch onderzoek.

Massey, E.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J.E. (1993) *Theories of international migration: a review and appraisal* uit: Population and development review 19, 3 1993 pp. 431 – 466.

Notitie *Arbeidsmigratie van buiten de EU*, notitie aan de Tweede kamer van 11 april 2011, H. Kamp & G. Leers.

Karczemski & de Boer (2010) *Post-Accession Migration: Polish migrants moving from Poland to the Hague* master thesis Human Geography, Labyrinth & Radboud University Nijmegen.

Khonraad, S., Veldhuijsen, C. (2009) *Eigentijds omgaan met woonwagenbewoners* een uitgave van VROM Inspectie, maart 2009.

Koopmans, G. (2011) *Arbeidsmigratie in goede banen*; tijdelijke commissie lessen uit recente arbeidsmigratie, Kamerstuk 32 680 Tweede kamer der Staten generaal, september 2011.

Korf, D.J., Wesselink, K., Perie, D. (2011) *Roemenen in Nederland*. FORUM, uitgeverij G en G Uitgeverij 1^e druk.

Oeveren van G., (2011) *Nieuwe arbeidsmigranten in 's-Hertogenbosch*. Masterthesis. Universiteit van Utrecht. pp. 17.

Penninx, R. (1979) *Etnische minderheden – een voorstudie* - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, WRR rapport nr. 17.

Rath, J. (1992) *De tegenbedoelde effecten van de geleide integratie van 'etnische minderheden*, Beleid en Maatschappij, 19 (5), september/oktober, pp. 252-265.

Rath, J.C. Kloosterman, R. (1998) *Rijp & Groen. Het zelfstandig ondernemerschap van immigranten in Nederland*. Uitgeverij Het Spinhuis.

Schalekamp, J.C. (2009) *Bataven en buitenlanders, 20 eeuwen immigratie in Nederland*, Uitgeverij Wind Publishers.

Scheffer, P.J. (2007) *Het land van herkomst*. Amsterdam: De Bezige Bij.

Scheltema, J. , van Sinderen e.a. (2001) *Nederland als immigratiesamenleving*, Wetenschappelijke raad voor het Regeringsbeleid, WRR rapport 2001 nr. 60. Den Haag: SDU Uitgevers.

Snel, E., Engbersen, G. & Boom, J. (2004) *Migration and migration policies in the Netherlands*, Dutch SOPEMI-report 2002, RISBO Rotterdam.

Snel, E., e.a. (2011) *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in West-Brabant*. Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief. Den Haag: Nicis Institute, Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Snel, E., e.a. (2010) *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam*. Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief. Den Haag: Nicis Institute, Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Snel, E., e.a. (2011) *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Den Haag*. Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief. Den Haag: Nicis Institute, Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Sprang van, M. (2009) *Oost-Europeanen in Brabant, zorg of zegen?* Verslag seminar 2009 Universiteit Tilburg. Pallet adviseurs.

Steensel, van. K.M. e.a. (1999) *Dualiteit in asiel en arbeid, nieuwe modellen voor integratie en participatie*. Een SMO-verkenning Stichting maatschappij en Onderneming.

Versantvoort, M.C. (e.a.) (2006) *Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen*. In opdracht van het Ministerie van SoZa. Rotterdam: ECORYS Nederland BV.

Weltevrede, A.M., e.a. (2009) *Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa*. Een profielschets van recente arbeidsmigranten uit de MOE-landen. Rotterdam: RISBO BV.

Beleidsstukken

- Kamerstukken II 1993-1994, 23 684, nr. 1; Contourennota Integratiebeleid en etnische minderheden
- Kamerstuk 2001-2002, 28198 nr. 2; Nota immigratie in het perspectief van integratie
- Kamerstuk 2003-2004, 28689 nr. 11; *Onderzoek Integratiebeleid* (onderzoeksrapport Verwey Jonkers Instituut)
- Kamerstuk 2007-2008, 29 407 nr. 75 brief aan de Tweede kamer inzake flankerend beleid MOE-landen en maatschappelijke positie Oost-Europeanen
- Brief aan de Tweede kamer; aanpak huisvesting en inburgering van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa brief van 25 juni 2010

Tijdschriften

- Tijdschrift Migrantenrecht 97/3 blz. 59 t/m 61 De Afstandseis herleeft (Opiniestuk van Prof. Mr. Gerard-Renee de Groot Universiteit van Maastricht).

Internetbronnen

- www.breda.nl
- <http://statline.cbs.nl>
- www.kvk.nl
- <http://www.zundert.nl>
- www.treeportzundert.nl
- www.eindhoven.nl
- http://eindhoven.notudoc.nl/cgi-bin/showdoc.cgi/ruid=5050741154/action=view/id=124458/Borging_aanpak_MOE-landers_2011_e.v.pdf
- www.bladel.nl
- www.oss.nl
- www.gemeentebest.nl
- www.roosendaal.nl
- http://www.verwey-jonker.nl/doc/vitaliteit/D4691977_def.pdf
- http://www.hetccv.nl/binaries/content/assets/ccv/dossiers/samenleven-en-wonen/oost-europese-arbeidsmigranten/Brief_arbeidsmigranten_MOE.pdf

BIJLAGEN

Bijlage 1: Onderzoeksproducten

Expertmeeting MOE-landers in Brabant & het professionele werkveld. 's-Hertogenbosch, Avans Hogeschool, 24 juni 2010

Boer, A. (2011) Verslag Expertmeeting II: MOE-landers onderzoek. 's-Hertogenbosch, Avans Hogeschool, 3 maart 2011.

Achtergrondinformatie Terugkoppelseminar: MOE-landers in provincie Noord-Brabant en het professionele werkveld, 's-Hertogenbosch: Avans Hogeschool, 13 september 2011.

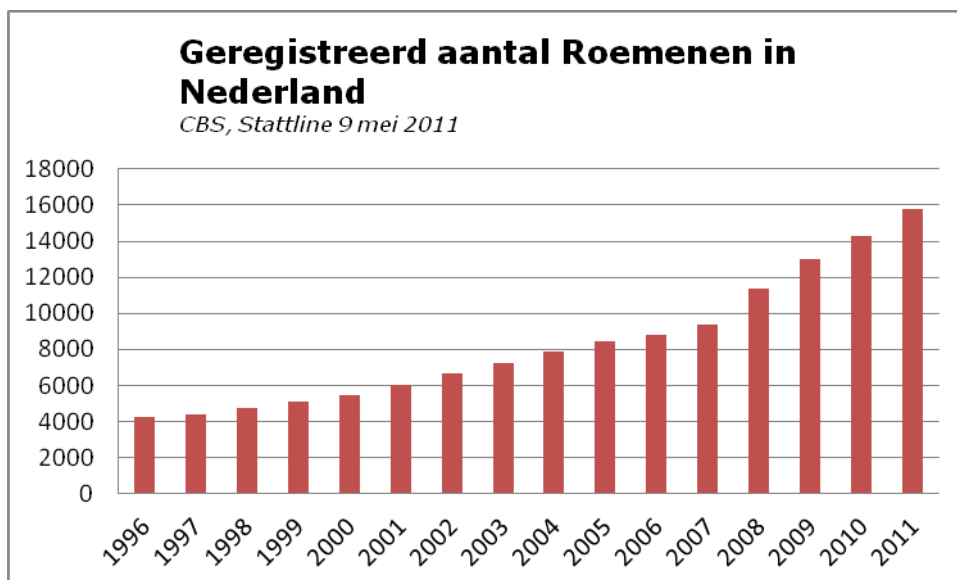
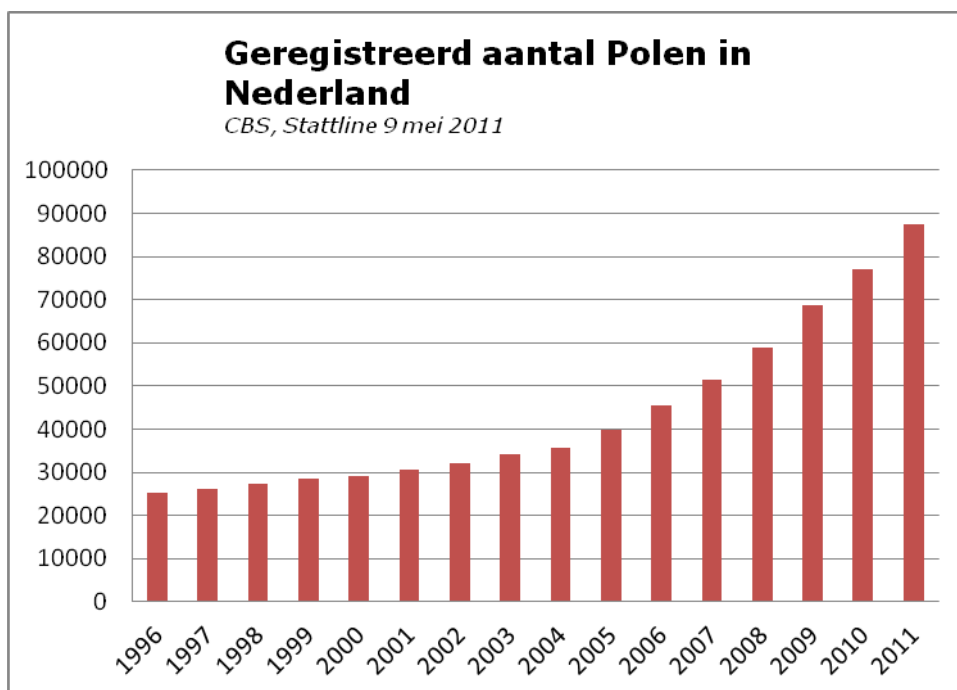
Jong de, J. (2011) Bulletin: Onderzoek MOE-landers in de provincie Noord-Brabant en het professionele werkveld.

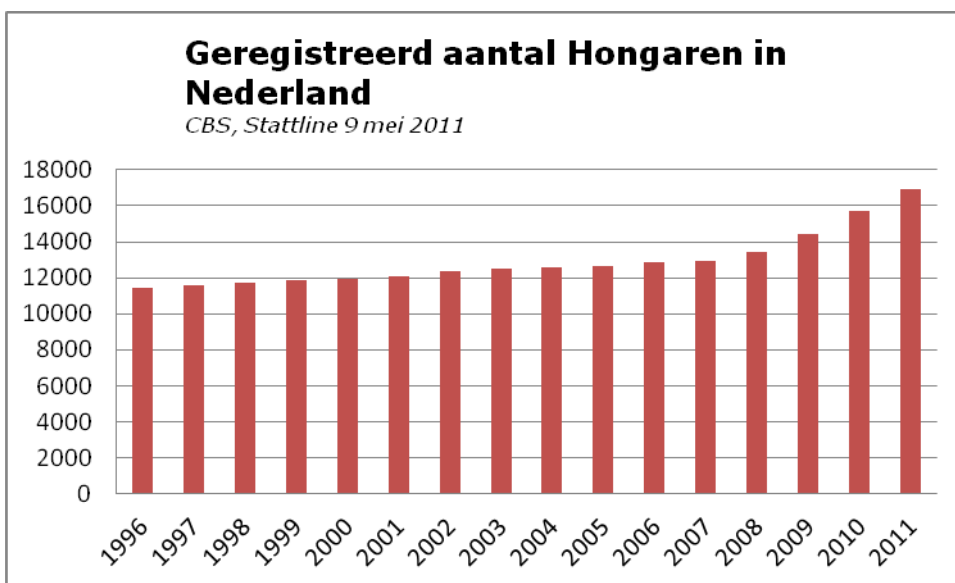
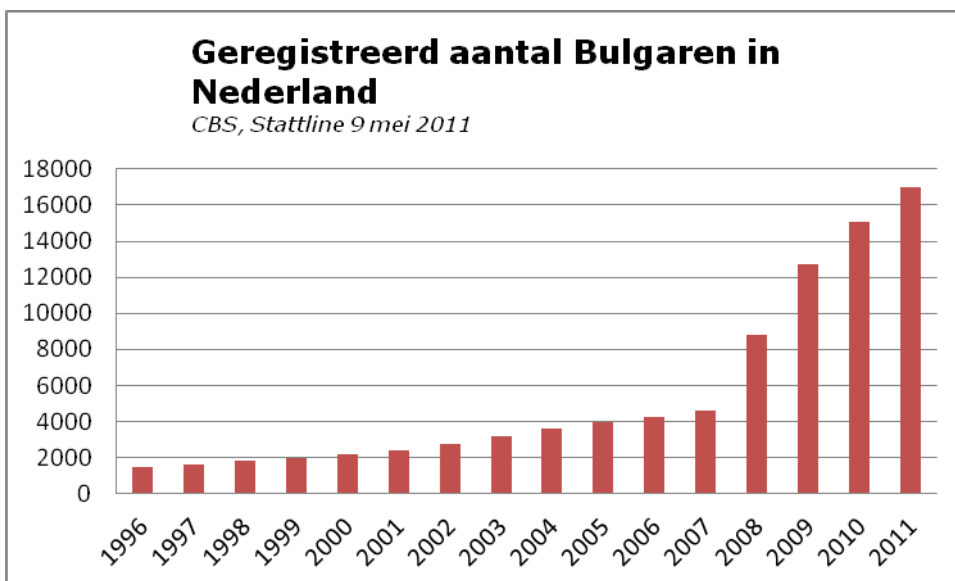
Adjiembaks, S. et al. (2012) Gevangen in Onmacht. Professionals en hun relatie met MOE-landers. Congresnotitie, 2 maart 2012.

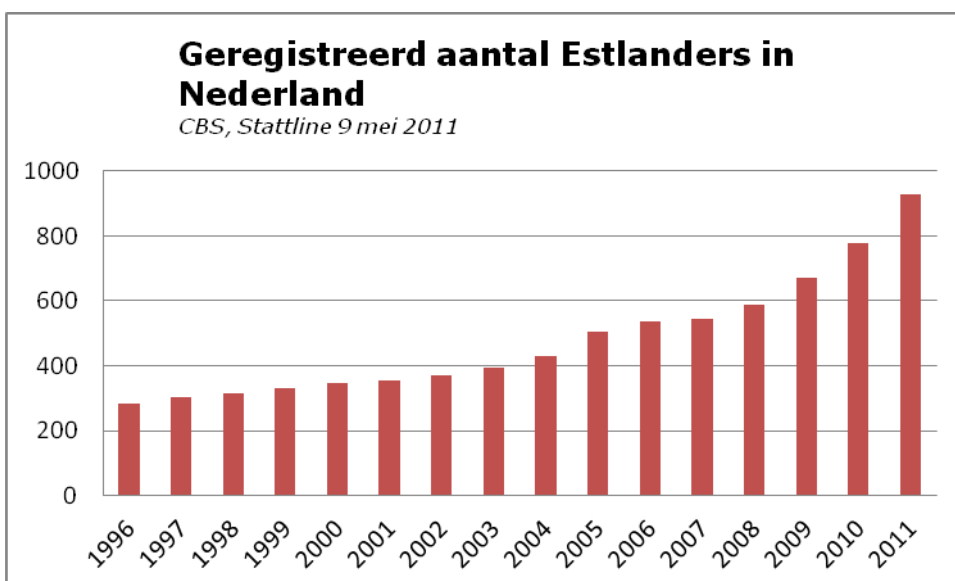
Congres MOE-landers & Brabantse Professionals : 's-Hertogenbosch, Avans Hogeschool, 2 maart 2012 zie ook volgende link: [Prezi presentatie Congres 2 maart 2012 'Gevangen in onmacht'](#)

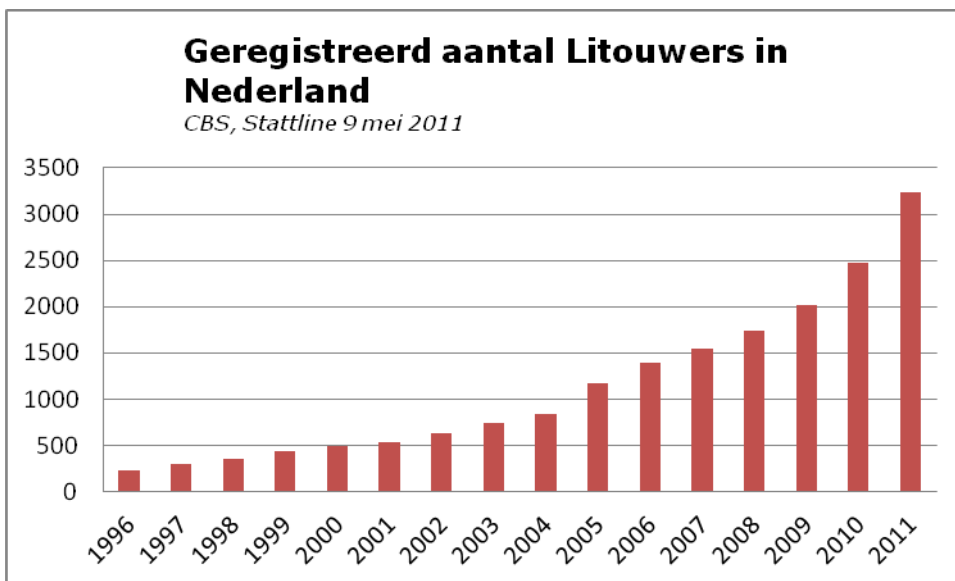
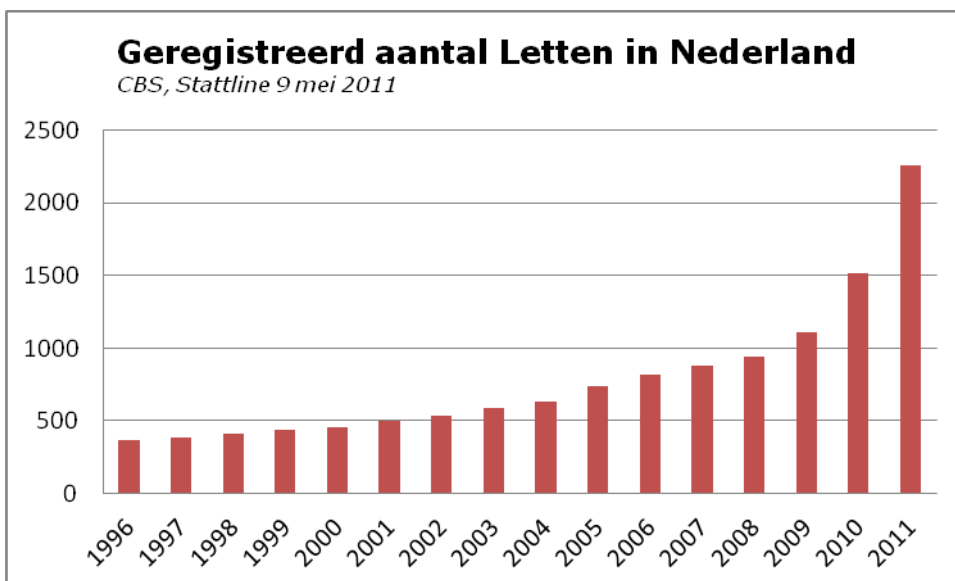
Enquête MOE-landers en Brabantse professionals, mei/juni 2012.

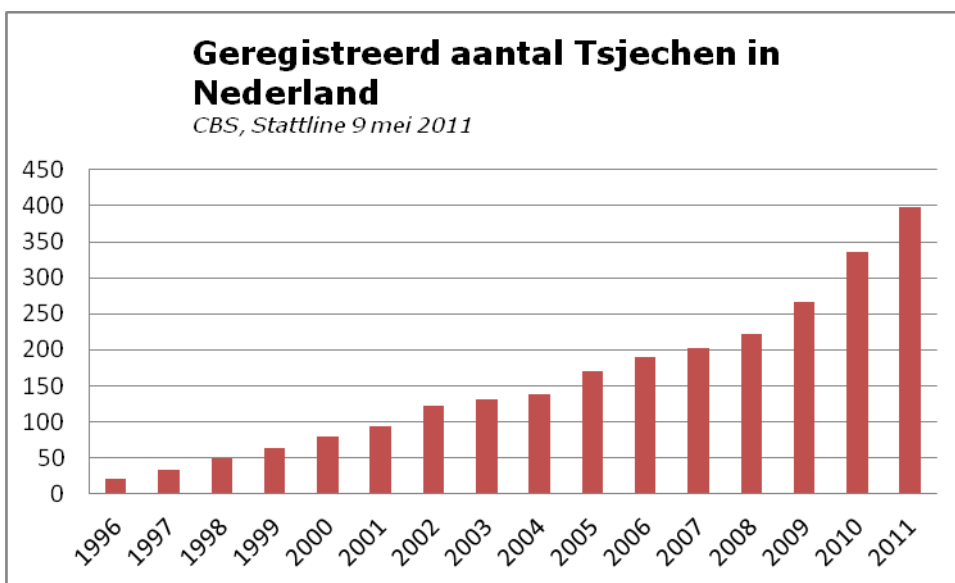
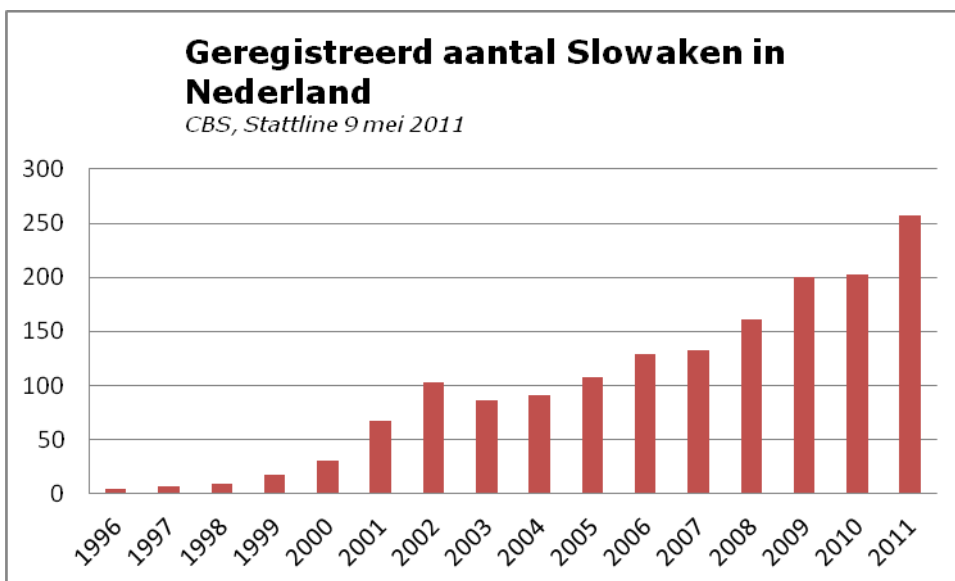
Bijlage 2: Aantallen MOE-landers in Nederland sinds 1996











Bijlage 3: Inventariserende vragen fase 1

1	Wie zijn (grotfweg) de betrokken professionals die in relatie tot MOE-landers staan binnen de gegeven domeinen in deze gemeente? (namen, functies & instituties per domein)
2	Wat zijn de eerste beelden omtrent de kennis en kunde met betrekking tot de aard & herkomst van het (geschatte) aantal MOE-landers?
3	Wat zijn de eerste beelden omtrent de kennis en kunde met betrekking tot de aard & ernst van eventuele problematieken op diverse domeinen (en ook andersom zijn er nu al gemeenten waar alles 'goed' gaat en men dus met good practices komt)?
4	Op welke wijze wordt met de evt. problematieken omgegaan (hooflijnen)?
5	Overige bijzonderheden/ relevante opmerkingen?

Bijlage 4: Topic / vragenlijst fase 2

GEMEENTE, DOMEIN

Respondent	1.	2.	3.
Datum			
Locatie			
Hoeveelste interview			
Duur			
Naam			
Leeftijd			
Opleiding			
Achtergrond			
Formele functie			
Werkgebied (geografisch)			
Uren werkzaam			
Omstandigheden			
Reflectie op interview			

1. Algemene vragen

Wat is de afkomst van MOElanders met wie je te maken hebt?

Wat is het (globale) beeld dat je hebt van de MOElanders met wie je te maken hebt
(gemiddelde leeftijd, sekse, beeld over soort migrant)?

Welke taken heb je/ waar bestaan je dagelijkse werkzaamheden uit?

2. Beelden

Wat weet je van MOElanders en hoe ga je ermee om? / welke signalen krijg je/wat zie je
gebeuren?

Kun je een algemeen beeld schetsen van de situatie van MOE-landers vanuit jouw
perspectief? Hierbij kun je denken aan aspecten zoals: leef-, werk- en woonomstandigheden

(op de domeinen arbeid, wonen, criminaliteit & overlast, onderwijs, zorg/welzijn en integratie/participatie).

Wat zijn mogelijke oorzaken van eventuele problematieken?/ waardoor is de desbetreffende migrant in deze situatie terecht gekomen?

Welke personen/organisaties hebben hierbij een rol gespeeld volgens jou?

Wat zijn de uitingsvormen?

Hoe reageren MOE-landers waarmee je maken hebt op de problemen waarmee zij te maken hebben? (oplossingsgericht, boos etc.)

Hoe kom je aan de informatie mbt bovenstaande vragen?

3. Taakopvatting, handelen

Kom je direct in contact met MOE-landers en zo ja op welke manier? Zo nee waarom niet?/ hoe bereiken de MOE-landers jou?

Wat doe je (in handelen) in relatie tot de MOElanders?

Hoe ga je te werk? En waarom op deze manier?(m.a.w.: wat zijn de gevolgen dan het wel/niet op deze manier handelen?)

In hoeverre komt het overeen/ verschilt het met anderen?

Verschilt de werkwijze die je toepast bij MOE-landers van de werkwijze die je normaal hanteert? Zo ja, op welke manier verschilt het?

Wat vind je daarvan? (terugblikkend op de vorige vragen)?

Ben je tevreden over de manier waarop je werkt met MOE-landers? Zo niet, wat in je werkwijze zou je willen veranderen en waarom (wat zouden de voordelen zijn van de verandering)?

3a. Professionals intern

Hoe ga je om met collega's (horizontaal/verticaal) intern mbt MOE-landers?/Wie intern zijn er bij MOE-landers betrokken?

Wat doen deze collega's?/ Welke werkzaamheden verrichten zij?

In hoeverre overlappen deze werkzaamheden jouw taken/ sluiten zij aan?

Wat betekenen zij voor hen?

Welke informatie hebben zij nodig van jou om hun eigen werk succesvol te laten verlopen?

Is er sprake van informele dan wel formele samenwerking?

Wat is er afgesproken en wat gebeurt er in de praktijk? En waarom is dat (wel/niet) zo?

Vindt er onderling overleg plaats over het verdelen van de taken aangaande MOE-landers problematiek? Waarom wel /niet?

Wat vind je daarvan? (let op antwoorden van voorgaande vragen)

Welke aspecten in jouw/jullie handelingsrepertoire zou je nog willen veranderen om de hulpvoorziening naar MOE-landers te optimaliseren? En waarom zou je dit op deze manier willen veranderen?(maw: wat zijn de gevolgen dan het wel/niet op deze manier handelen op dit moment?)

Wat heb je daarvoor nodig?

3b. Professionals extern

Met welke externe personen/organisaties kom je in aanraking (wanneer het gaat om MOE-landers problematiek)?

Hoe ga je daarmee om in de praktijk?

Welke werkzaamheden verrichten deze personen/organisaties ten behoeve van hulp aan MOE-landers?

Wat betekenen zij voor hen?

Welke informatie hebben zij nodig van jou om hun eigen werk succesvol te laten verlopen ?

Is er sprake van formele dan wel informele samenwerking? / welke afspraken zijn er gemaakt? En waarom? zijn deze afspraken vastgelegd op papier?

Wat gebeurt er in de praktijk?

Op welke manier werken jullie samen? En waarom juist op deze manier? (wat zijn de succesfactoren/knelpunten/randvoorwaarden t.a.v. deze handelingswijze?

Wat vind je daarvan? (let op voorgaande vragen)

Hoe vind je dat de huidige samenwerking met ketenpartners uitpakt ten behoeve van de hulpvoorziening voor MOE-landers?

Welke aspecten van de samenwerking met ketenpartners zorgt voor een succesvolle hulpvoorziening voor MOE-landers?

Welke aspecten van de samenwerking met ketenpartners zou kunnen worden veranderd/verbeterd zodat de hulpvoorziening voor MOE-landers wordt geoptimaliseerd.

Moeten er bijvoorbeeld partners bij/af en waarom?

Kun je aangeven op welke manier deze aspecten van de samenwerking met ketenpartners zouden moeten worden veranderd? En waarom juist op deze manier? (wat zouden de verwachte succesfactoren/knelpunten/randvoorwaarden dan zijn t.a.v. deze handelingswijze?

Bij de die 3 hoofdvragen is het steeds van belang :

Wat ziet en weet de professional? (beeld)

Wat kan, mag en doet de professional? (handelen & taakopvatting)

Wat wil de professional en onder welke voorwaarden kan dit gerealiseerd worden? (aandachtspunten)

Bijlage 5: Lijst met geïnterviewde professionals

	Gemeente	Functie	Organisatie	Domein
1	Den Bosch	Verpleegkundige	GGD	Zorg / welzijn
2	Den Bosch		Voedselbank	Zorg / welzijn
3	Den Bosch		Divers Welzijn	Zorg / welzijn
4	Den Bosch		Novadic-Kentron	Zorg / welzijn
5	Den Bosch	Straatpastoor	Straatpastoor	Zorg / welzijn
6	Den Bosch		Maatsch. Opv.	Zorg / welzijn
7	Den Bosch		Juvans	Zorg / welzijn
8	Den Bosch		Politie	Criminaliteit & Overlast
9	Den Bosch		Politie	Criminaliteit & Overlast
10	Den Bosch		CvTB	Criminaliteit & Overlast
11	Den Bosch		Passage	Onderwijs
12	Den Bosch		OBS de Springklank	Onderwijs
13	Oss	Beleidsmedewerker	Brabant Wonen	Huisvesting
14	Den Bosch		Otto Workforce	Arbeid
15	Den Bosch		Zelfkrant	Arbeid
16	Eindhoven	Directeur	Tempo Team	Arbeid
17	Eindhoven	Manager veiligheid, Overlast, onrechtmatige bewoning, districtsmanager	Woonbedrijf	Huisvesting
18	Eindhoven	Projectleider huisvesting arbeidsmigranten, RCF kenniscentrum	BITE, handhaving	Huisvesting

19	Eindhoven		Vreemdelingen Informatie Punt	??
20	Eindhoven	Voorzitster Migrada	Migrada, belangenvereniging voor MOE-landers	alle domeinen
21	Eindhoven	Opbouwwerker in wijk Bekkekel	Welzijn Eindhoven	Zorg / welzijn
22	Eindhoven	Poolse Maatschappelijk werkster	Catharina Kerk	Zorg / welzijn
23	Eindhoven	Coördinator KDV	Dagopvang 't Hemeltje	Zorg / welzijn
24	Eindhoven	Dominee die Pools spreekt		Zorg / welzijn
25	Eindhoven	Wijkagent Bennekel	Politie	Criminaliteit & Overlast
26	Eindhoven	Coördinator team prostitutiezaken	Politie	Criminaliteit & Overlast
27	Eindhoven	Directeur Wereldwijzer	Basisschool??	Onderwijs
28	Eindhoven	coördinator	Stedelijk College Eindhoven	Onderwijs
29	Cuijk-Boxmeer	Flexmanager HOBIIJ	HOBIIJ	Arbeid
30	Cuijk-Boxmeer	Manager Jobhousing	Jobhousing	Wonen
31	Cuijk-Boxmeer	Directeur uitzendbureau	uitzendbureau Axcel, hebben locatie in Haps	Arbeid + Wonen
32	Cuijk-Boxmeer	Vreemdelingenpolitie	Vreemdelingenpolitie Brabant-Noord	Criminaliteit & Overlast
33	Cuijk-Boxmeer	Teammanager handhaving Cuijk		Wonen
34	Cuijk-Boxmeer	Wijkagent Boxmeer	Politie	Criminaliteit & Overlast
35	Cuijk-Boxmeer	Inburgeringsbegeleider	Welzijnsorganisatie Radius	Integratie / participatie
36	Cuijk-Boxmeer	Medewerkster	Pools service point in Meterik	Integratie / participatie
37	Cuijk-Boxmeer	Docent ROC	ROC Leijgraaf	Onderwijs

	Cuijk-Boxmeer	Manager vergunningen	Gemeente	Wonen
38	Roosendaal	Senior juridisch medewerker	Gemeente	Coördinatie, integraal
39	Roosendaal	Senior medewerker handhaving	Gemeente	Wonen
40	Roosendaal	Wijkmanager	Gemeente	Wonen
41	Roosendaal	Coördinerend leerplichtambtenaar	Gemeente	Onderwijs
42	Roosendaal	Wijkmanager	Corporatie	Wonen
43	Roosendaal	Wijkmanager	Corporatie	Wonen
44	Roosendaal	Wijkagent	Politie	Criminaliteit & Overlast
45	Roosendaal	Wijkagent	Politie	Criminaliteit & Overlast
46	Roosendaal	Directeur basisschool	Basisonderwijs	Onderwijs
47	Roosendaal	Voorzitter	Bewonersplatform	Wonen, overlast
48	Roosendaal	Docent NT2	zelfstandige	Onderwijs
49	Roosendaal	Maatschappelijk werkster	Traversegroep	Zorg / welzijn
50	Roosendaal	Medewerker	Thuiszorg	Zorg / welzijn
51	Roosendaal	Directeur	CS-Wonen	Wonen
52	Bladel	Werkcoach	UWV	Arbeid
53	Bladel	Intercedente	Uitzendbureau Plattland	Arbeid
54	Bladel	Intercedente	Uitzendbureau Plattland	Arbeid
55	Bladel	Humanitair werker	gepensioneerd	alle domeinen
56	Bladel	Beleidsmedewerker grondzaken	Gemeente Bladel	Huisvesting
57	Bladel	Facilitair manager	Uitzendbureau Metaalflex	Huisvesting
58	Bladel	Wijkagent	Gemeente Bladel	Criminaliteit & Overlast

59	Bladel	Schoolmaatschappelijk werker	Gemeente Bladel	Zorg / welzijn
60	Zundert	Beleidsmedewerker Gemeente	Gemeente Zundert	Huisvesting
61	Zundert	Manager presteren Woningbouwvereniging	De Thuisvester	Huisvesting
62	Zundert	Medewerker Servicepunt Handhaving	Servicepunt Handhaving	Huisvesting
63	Zundert	Directeur Wijk Ontwikkelings Maatschappij Nederland (Patersven)	Woon Ontwikkelings Maatschappij Nederland	Huisvesting
64	Zundert	Burgemeester	Gemeente Zundert	Huisvesting
65	Zundert	Voorzitter Wijkraad	Wijkraad de Berk	Huisvesting
66	Zundert	Aardbeienkweker/ lid ZLTO	ZLTO	Arbeid
67	Zundert	Medewerkster	P3 Transfer	Onderwijs
68	Zundert	Directeur Basisschool St Anna	Basischook St Anna	Onderwijs
69	Zundert	Basisschool 'Anderstaligen' Breda (coördinator)	Basisschool de Fontein	Onderwijs
70	Zundert	Manager SEH Amphia Ziekenhuis	Amphia Ziekenhuis	Zorg / Welzijn
71	Zundert	Pastor Zundert (Nederlands)	Bisdom Breda	Zorg / Welzijn
72	Zundert	Coördinator Stichting Welzijn Zundert	Stichting Zorg en Welzijn	Zorg / Welzijn
73	Zundert	Wijkverpleegkundige	Consultatiebureau Thebe	Zorg / Welzijn
74	Zundert	Poolse pastor	Bisdom Breda	Zorg / Welzijn
75	Zundert	Wijkagent	Politie	Criminaliteit & Overlast
76	Zundert	Coördinator handhaving gemeente/ BOA	Gemeente Zundert	Criminaliteit & Overlast
77	Zundert	Coördinator vreemdelingenpolitie West Brabant	Vreemdelingenpolitie West Brabant	Criminaliteit & Overlast
78	Zundert	Wijkagent	Politie	Criminaliteit & Overlast

79	Oss	Coördinator Leerplicht	Gemeente	Onderwijs
80	Oss	Begeleider starterskwalificatie	Gemeente	Onderwijs
81	Oss	Coördinator & Intake ROC	ROC de Leijgraaf Oss	Onderwijs
82	Oss	Beleidsmedewerker participatie	gemeente Oss	Integratie / participatie
83	Oss	Ambtenaar Wonen, Leven & Economie	Gemeente	Wonen
84	Oss	Beleidsmedewerker Wonen	Brabant Wonen	Wonen
85	Oss	Wijkagent Oss Zuid	Politie	Criminaliteit & Overlast
86	Oss	Wijkagent Oss Zuid	Politie	Criminaliteit & Overlast
87	Oss	Wijkagent Ruwaard	Politie	Criminaliteit & Overlast
88	Oss	Vreemdelingenpolitie	Politie	Criminaliteit & Overlast
89	Oss	Districtschef Maas & Leijgraaf	Politie	Criminaliteit & Overlast
90	Oss	Opbouwwerker Ruwaard	Vivaan	Zorg / Welzijn
91	Oss	Beleidsmedewerker Werk & Inkomen	Gemeente	Arbeid
92	Oss	directeur uitzendbureau	Otto Workforce	Arbeid
93	Oss	Bestuurder FNV	FNV	Arbeid
94	Oss	Eigenaresse Poolse winkel	Poolse winkel	alle domeinen
95	Oss	oprichtster Poolse stichting	Osstoja	alle domeinen
96	Oss	kennismigrant veevoederbedrijf		alle domeinen
97	Sint- Oedenrode	Wethouder Sociale Zaken	Gemeente	
98	Sint- Oedenrode	Wethouder Publiekszaken	Gemeente	

99	Sint-Oedenrode		Vluchtelingenwerk	
100	Sint-Oedenrode	Directeur Basisschool de Springplank	Openbare Basisschool de Springplank	
101	Sint-Oedenrode	Coördinator / docent	ROC de Leijgraaf Veghel	
102	Sint-Oedenrode	Leerplichtambtenaar	Gemeente	
103	Sint-Oedenrode	directeur woningcorporatie	Wovesto	
104	Sint-Oedenrode	Beleidsmedewerker Volkshuisvesting	Gemeente	
105	Sint-Oedenrode	Wethouder Volkshuisvesting	Gemeente	
106	Sint-Oedenrode	Medewerker / coördinator Brandweer	Gemeente	
107	Sint-Oedenrode	Juridisch beleidsmedewerker Bouwen en Wonen	Gemeente	
108	Sint-Oedenrode	GBA medewerker	Gemeente	
109	Sint-Oedenrode	Bijzondere Opsporings-Ambtenaar (BOA), handhaving	Gemeente	
110	Sint-Oedenrode	Wijkagent	Politie	
111	Sint-Oedenrode	Wijkagent	Politie	
112	Sint-Oedenrode	medewerker Veiligheid	Gemeente	
113	Sint-Oedenrode	Districtschef Meijerij	Politie	
114	Sint-Oedenrode	Wethouder Zorg	Gemeente	
115	Sint-Oedenrode	Maatschappelijk werkster	Maatschappelijk werk Dommelregio	
116	Sint-Oedenrode	Directrice Saluz	Saluz	

117	Sint-Oedenrode	Jeugdarts	GGD Hart voor Brabant	
118	Sint-Oedenrode	Jeugdgezondheidszorg (0-4 jr)	Pantein	
119	Sint-Oedenrode	Teamleider Werk, Inkomen en Zorg	Gemeente	
120	Sint-Oedenrode	Directeur uitzendbureau	SAM uitzendbureau	
121	Sint-Oedenrode	Agrariër	van Gennip Kwekerij	
122	Sint-Oedenrode	Manager uitzendbureau	Progress uitzendbureau	
123	Sint-Oedenrode	Agrariër	Ha-Ve St Oedenrode bv	
124	Sint-Oedenrode	Agrariër (vrouw)		
125	Sint-Oedenrode	Burgemeester	Gemeente	

Bijlage 6: BEGRIPPENLIJST

Arbeidsmigrant	Persoon die tijdelijk dan wel permanent werk zoekt in een ander land.
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek.
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen.
EER	Europese Economische Ruimte. Hiertoe behoren, Liechtenstein, Noorwegen en IJsland.
EU	27 lidstaten: Nederland, België, Frankrijk, Italië, Duitsland, Denemarken, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Luxemburg, Griekenland, Portugal, Spanje, Finland, Oostenrijk, Zweden, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Polen, Litouwen, Malta, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië.
GBA	Gemeentelijke Basis Administratie van gemeenten.
MOE-landen	Slovenië, Hongarije, Polen, Slowakije, Tsjechië, Roemenië, Bulgarije, Estland, Letland en Litouwen.
MOE-landers	Personen die in Nederland verblijven en als herkomstland een van de volgende Oost- en Midden Europese landen hebben; Letland, Polen, Hongarije, Slovenië, Slowakije, Roemenië, Bulgarije, Estland, Litouwen, Tsjechië.
Niet-westerse allochtoon	Allochtoon met als herkomstgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerikaan en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Op grond van hun sociaal economische en sociaal culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de Westerse allochtonen gerekend.
Professional	beslissers en uitvoerders in bestuurlijk-politieke circuit en ambtelijk-uitvoerend apparaat.
Westerse allochtoon	Allochtoon met als herkomstgroepering een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan. Op grond van hun sociaal- economische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de Westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin.
(Z)LTO	(Zuidelijk) Land- en tuinbouw organisatie.