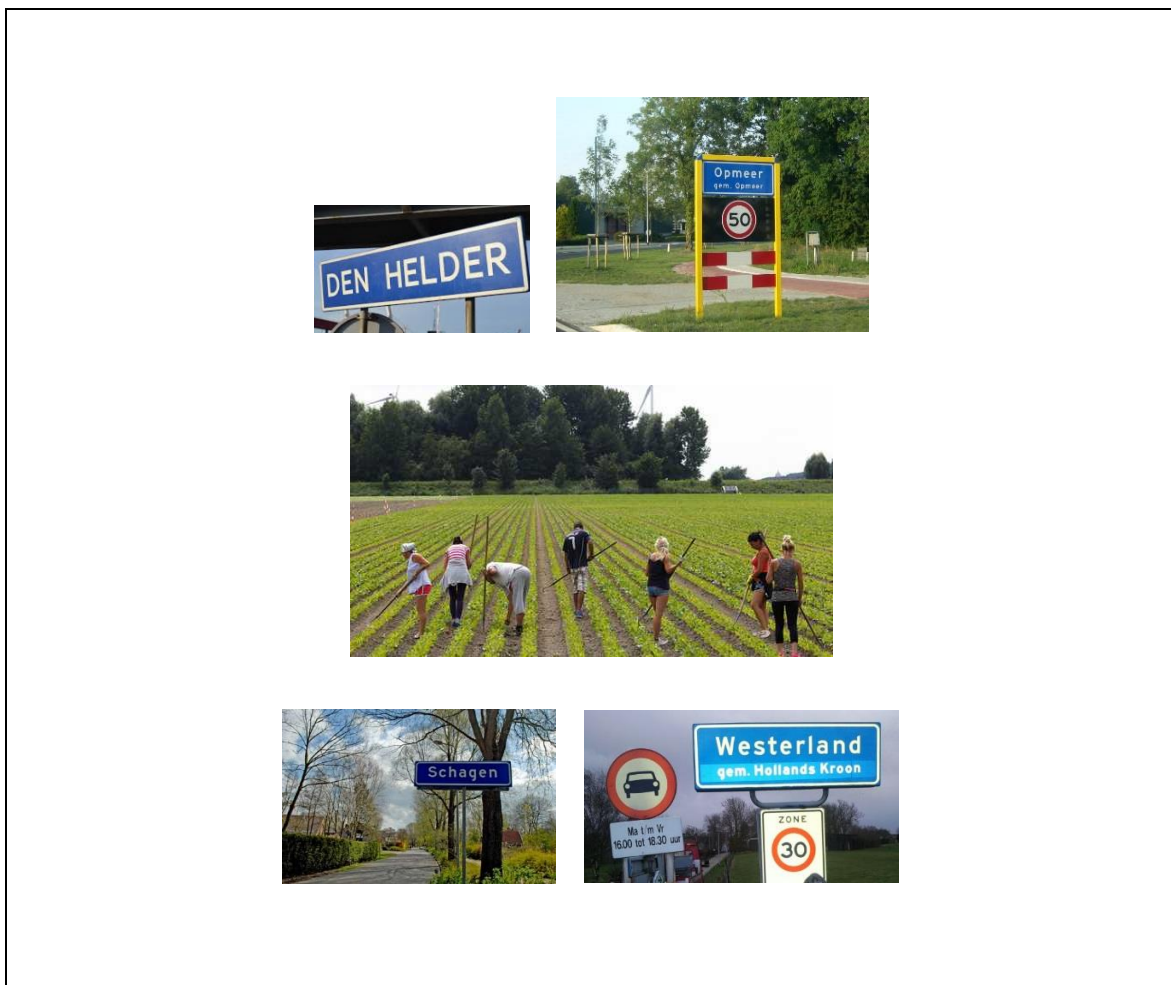


De kwalitatieve vraag naar huisvesting buitenlandse werknemers in De Kop Van Noord- Holland/regio Noord-Holland Noord in beeld



Vastgesteld op 21 november 2018 door de Stuurgroep 'Huisvesting buitenlandse werknemers De Kop en Opmeer'

Inhoudsopgave	pagina
Samenvatting	3
Conclusies	5
Aanbevelingen	6
1. Inleiding	7
Deel A: Profiel van de buitenlandse werknemer regio Noord-Holland Noord	8
2. De achtergrond van de buitenlandse werknemer	8
2.1 Belangrijkste herkomstlanden	8
2.2 Leeftijd	9
2.3 Geslacht	10
2.4 Huishoudenssituatie	10
2.5 Verblijfsduur/intentie	10
2.6 Opleidingsniveau	12
2.7 Beheersing Nederlandse taal	13
3. De belangrijkste economische sectoren	14
4. Kenmerken van de arbeidsparticipatie	15
4.1. Enkele karakteristieken	15
4.2 Aard dienstverband	15
4.3 Omvang dienstverband	16
5. Registratie buitenlandse werknemers	17
5.1 Hoe zit het ook al weer met de BRP?	17
5.2 Hoe werkt de Registratie Niet-Ingezetenen?	17
5.3 Enkele waarnemingen	17
5.4 Oorzaken van niet inschrijven	18
5.5 Enkele reacties	18
6. Woon-werkverkeer	20
6.1 Vervoermodaliteiten	20
6.2 Woon-werkafstanden	20
7. Perceptie buitenlandse werknemers van de Nederlandse samenleving	22
7.1 Het wonen	22
7.2 Ervaring Nederlandse samenleving	23
Deel B: Gewenste woon- en verblijfskwaliteit voor buitenlandse werknemers	25
8.1 Woonwensen van buitenlandse werknemers: afhankelijk van verblijfsperspectief	25
8.2 Vertrekpunt woonkwaliteit: de SNF-norm	26
8.3 Wat zijn wenselijke en wat zijn cruciale huisvestingsvoorzieningen?	26
8.4 Waar wonen buitenlandse werknemers graag?	29
8.5 Hoe wonen buitenlandse werknemers bij voorkeur?	30
8.6 Wat is een acceptabele huurprijs?	30
8.7 Hoe hebben buitenlandse werknemers hun huisvesting geregeld?	31
Overzicht geïnterviewden	33

Samenvatting

Veruit het belangrijkste herkomstland van buitenlandse werknemers in de regio Noord-Holland Noord is Polen (76%). Andere belangrijke herkomstlanden zijn Roemenië, Bulgarije, Hongarije en de Baltische Staten. Evenals in andere delen van het land is in Noord-Holland Noord de laatste jaren een duidelijke verschuiving zichtbaar waarbij het aandeel Polen afneemt ten opzichte van eerder genoemde herkomstlanden.

Hoewel er verschillen zitten naar herkomstland en woonplaats, zijn buitenlandse werknemers doorgaans iets vaker mannen (56%) dan vrouwen (44%). Ze zijn doorgaans jong: zo'n 60% van de populatie is tussen de 30-35 jaar oud. Mede om deze reden wekt het weinig verbazing dat een ruime meerderheid van de buitenlandse werknemers alleenstaand is (75%) en geen kinderen heeft (74%). Uit landelijk onderzoek blijkt dat buitenlandse werknemers zich steeds vaker in Nederland vestigen. Gemiddeld zijn zij 44 weken in dienst bij een uitzendbureau. De trend dat zij steeds vaker langer in Nederland verblijven, wordt in de regio Noord-Holland Noord niet herkend. Dat heeft te maken met twee factoren. Enerzijds maakt de krapper geworden arbeidsmarkt het mensen makkelijker van baan te (kunnen) wisselen. Anderzijds is en blijft het gros van het (agraris) werkgelegenheidsaanbod in Noord-Holland Noord seizoensgebonden. Zo is de agrarische sector (84%) veruit de belangrijkste sector in de regio Noord-Holland Noord waar buitenlandse werknemers emplooi vinden. Andere sectoren zijn de bouw (4%) en de industrie (2%).

Zo'n 35-40% van de buitenlandse werknemers heeft een opleiding op lager tot middelbaar niveau genoten. Daarmee zijn zij duidelijk lager opgeleid dan de Nederlandse bevolking. Het opleidingsniveau van buitenlandse werknemers in Noord-Holland Noord is echter beduidend lager dan het geschatte landelijk beeld. Dat komt door het karakter van het aangeboden werk in Noord-Holland Noord. Verder speelt mee dat de economie in Polen goed draait en dat aldaar steeds meer behoefte is aan gekwalificeerd personeel. Polen hebben dus vaker dan voorheen een keuze op de arbeidsmarkt.

Polen doen het goed op de arbeidsmarkt. Ze hebben ongeveer even vaak werk als autochtone Nederlanders en zijn minder vaak werkloos dan andere migrantengroepen. Een kenmerk is dat ze ook veel vaker fysiek zwaar werk (25%) doen dan Nederlanders (10%). De meeste Polen worden bemiddeld via een uitzendbureau. Ze zijn daarom ook veel vaker dan autochtone Nederlanders afhankelijk zijn van een flexibele arbeidsrelatie (42% tegen 22%). In de praktijk is dat nogal eens een (onzeker) 0-uren contract. Hoewel het gros van de buitenlandse werknemers via een uitzendbureau werkt, ontstaan er ook steeds vaker 1 op 1 lijntjes tussen buitenlandse werknemer en de inlener. Desalniettemin blijkt dat -als je het over een jaar bekijkt- buitenlandse werknemers gemiddeld tussen de 32-36 uur te werken. Aangezien de meeste buitenlandse werknemers seizoensgebonden werk verrichten, hebben sommigen nog een andere werkgever voor de resterende maanden van het jaar.

De registratie van buitenlandse werknemers valt in twee delen uiteen. Allereerst *kunnen* buitenlandse werknemers zich inschrijven bij een RNI-inschrijfvoorziening. De meeste werkgevers stimuleren en faciliteren die inschrijving ook. Het RNI-loket in Alkmaar wordt daarbij als problematisch ervaren (traag en capaciteitsproblemen). Daarom wijken de meeste ondernemers uit naar andere RNI-loketten als Utrecht, Groningen of Leeuwarden. Hoewel iedereen die (in principe) langer dan 4 maanden in Nederland verblijf zal houden zich in de BRP moet inschrijven, gebeurt dat in Noord-Holland Noord beperkt. De regio scoort met een gemiddeld inschrijvingspercentage in de BRP van 24% beduidend lager dan andere delen van Nederland. Het vraagstuk van de registratie roept bij ondervraagden veel emoties op. Ondernemers zouden hierover graag in gesprek gaan met gemeenten, waarbij enkele malen het 'Westlands inschrijfmodel' als wenselijk perspectief is geopperd.

Om de woon-werkafstanden zo beperkt mogelijk te houden, zetten werkgevers in om de huisvesting zo dicht mogelijk bij het werk te organiseren. In alle onderzochte gevallen bood de werkgever buitenlandse werknemers vervoersmogelijkheden aan. Bij korte afstand is dat vaak de fiets. In andere gevallen doen werkgevers een beroep op de inzet van de eigen auto of wordt een bedrijfsauto beschikbaar gesteld, waarmee buitenlandse werknemers het vervoer delen. Bij grotere aantallen werknemers wordt gebruik gemaakt van busjes of touringcars. Van het OV wordt geen gebruik gemaakt. De woon-werkafstand die werkgevers/buitenlandse werknemers bereid zijn af te leggen, hangt samen met de beschikbaarheid, betaalbaarheid en ontsluiting van de huisvesting. In Noord-Holland Noord lijken de gemiddelde afstanden op 20-25 km te liggen met forse uitschieters naar boven.

Een grote meerderheid van de Poolse en Roemeense buitenlandse werknemers blijkt tevreden met hun woonsituatie. Mogelijk is deze bevinding iets te rooskleurig omdat desbetreffend onderzoek alleen geregistreerde buitenlandse werknemers betreft. Duidelijk is dat er ook schaduwkanten aan de huisvesting zitten, die vaak de initiële verblijfsperiode betreffen. Hierbij gaat het nogal eens om door de werkgever/uitzendbureau geregelde huisvesting op bijvoorbeeld recreatieparken. Maar ook bij het zelfstandig zoeken op de woningmarkt wordt discriminatie ervaren en loeren de gevaren van huisjesmelkers. Buitenlandse werknemers voelen zich over het algemeen welkom en gewaardeerd. Toch hebben ze betrekkelijk weinig aansluiting en contacten met de Nederlandse samenleving. Dat komt wellicht mede omdat, hoewel steeds meer buitenlandse werknemers een inburgerings- en/of taalcursus hebben gevolgd, de beheersing van de Nederlandse taal -zeker voor andere groepen dan Polen- doorgaans beperkt is.

Er komen nu signalen dat buitenlandse werknemers duidelijk meer discriminatie ervaren dan voorheen.

De huisvesting van buitenlandse werknemers vindt vaak plaats in logiesvoorzieningen. Omdat hier voorheen geen kwalitatieve ondergrens bestond, is het SNF-keurmerk in het leven geroepen. Wat ervaren diverse betrokkenen als wenselijk en cruciale voorzieningen? Er bestaat een duidelijke trend naar minder 'ophokken' en meer kwaliteit en privacy. Als buitenlandse werknemers een slaapkamer delen, zou dat voor maximaal twee personen moeten zijn. Maar bij voorkeur hebben alle buitenlandse werknemers een kwalitatief goede en eigen kamer. Ook de keuken en het sanitair zijn bij voorkeur op een zo kleinschalig mogelijk niveau georganiseerd. Er zijn grote twijfels bij het nut van gemeenschappelijke ruimten. Deze worden zelden gebruikt. Een eerste levensbehoefte is de beschikking over (snel) internet. Het delen van was- en droogruimten is nooit een probleem. Zeker bij grootschalige perifeer gelegen voorzieningen is het wenselijk dat er een recreatieve-/sportieve- en, eventueel, een winkelvoorziening wordt aangeboden. Dat is niet alleen prettig voor de buitenlandse werknemers zelf: ook buurtbewoners zullen dat verlangen.

Over de vraag waar buitenlandse werknemers bij voorkeur wonen bestaat minder consensus. Vanuit het perspectief van de buitenlandse werknemer is overeenstemming dat zij goed kunnen wonen in de bebouwde kom of aan de rand ervan. Zo kunnen ze eenvoudig gebruik maken van voorzieningen en 'meedoen' aan de samenleving. Over huisvesting in het buitengebied is de discussie of de buitenlandse werknemers niet te geïsoleerd raken inclusief meer risico op 'onregelmatigheden' door onvoldoende toezicht. Ook op de vraag in hoeverre buitenlandse werknemers graag in meer kleinschalige of grootschalige voorzieningen willen wonen is geen eenduidig antwoord te geven. Grootschalig locaties hebben als voordeel dat o.a. het beheer en het woon-werkverkeer eenvoudiger kunnen worden georganiseerd. Nadeel is dat het de integratie in de weg kan staan en niet iedereen een dergelijke verblijfssituatie fijn vindt.

Wat een acceptabele huurprijs is wordt in de praktijk grotendeels door wetgeving bepaald. De meeste werkgevers maken gebruik van de mogelijkheid de kosten voor huisvesting op het minimumloon in te houden. In Noord-Holland Noord liggen de all-in kosten voor huur in de range van

€ 65,- tot € 120,- per persoon per week. Volgens betrokkenen zijn deze kosten voor huisvesting nooit een probleem voor de buitenlandse werknemers. Ook niet nu de prijzen door de krappe woningmarkt onder druk staan. Een ruime meerderheid van de buitenlandse werknemers maakt gebruik van het huisvestingsaanbod van de werkgever. Belangrijk redenen om vervolgens zelf (snel) naar andere huisvesting te zoeken zijn 'problemen met de werkgever', het willen samenwonen met familie of vrienden en lagere woonlasten.

Conclusies

- De groeiende economie in Noord-Holland Noord vraagt om extra arbeidskrachten, die niet allemaal in de regio te vinden zijn. Om deze reden trekken ondernemers steeds vaker buitenlandse arbeidskrachten aan.
- Uit eerder onderzoek blijkt dat er in de regio behoefte is aan zeker 6.600 huisvestingsplaatsen voor buitenlandse werknemers, terwijl er momenteel maar 3.500 vergunde plaatsen bij gemeenten bekend zijn. Dat vraagt om uitbreiding van de huisvestingscapaciteit met zo'n 3.100 plaatsen, waarvan 75% voor short- en mid-stay verblijf.
- Kwalitatief goede huisvesting is een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde en die is nodig, om zowel nationaal als internationaal te kunnen concurreren. Immers, buitenlandse werknemers hebben zowel door de groeiende economie in Nederland als bijvoorbeeld in Polen veel vaker een keuze. Kwalitatief goede huisvesting kan de regio een concurrentievoordeel geven om buitenlandse werknemers niet alleen te 'boeien' maar ook te 'binden'.
- Kenmerken van de doelgroep die belangrijk zijn voor het bepalen van de kwaliteit van de aanvullende huisvesting zijn: de doelgroep is doorgaans jong, alleenstaand, lager opgeleid, heeft een inkomen aan de onderkant van het loongebouw, werkt veelal seizoensgebonden, heeft een sterke oriëntatie op het thuisland en is de Nederlandse taal beperkt machtig.
- Er is brede consensus dat het SNF-keurmerk een bodem in de markt bepaalt voor logiesvoorzieningen. Ondervraagden geven aan dat er een duidelijke trend bestaat naar minder 'ophokken' en meer kwaliteit en privacy. Dat betekent maximaal 2 personen op een kwalitatief goede kamer, bij voorkeur 1. Ook de keuken en het sanitair moeten bij voorkeur op een zo kleinschalig mogelijk niveau worden georganiseerd. Een eerste levensbehoefte is de beschikking over (snel) internet. Het delen van was- en droogruimten is nooit een probleem. Bij grootschalige perifeer gelegen voorzieningen is het wenselijk dat er een recreatieve/sport- en eventueel een winkelvoorziening wordt aangeboden.
- Goed beheer van voorzieningen is cruciaal, zeker in locaties van enige omvang. Een beheerplan zou onderdeel van de vergunningsvoorwaarden kunnen zijn.
- Er is geen eenduidigheid over de vraag of buitenlandse werknemers graag in meer kleinschalige of juist grootschalige voorzieningen willen wonen. Grootschalige locaties hebben als voordeel dat o.a. het beheer, aanvullende voorzieningen en het woon-werkverkeer eenvoudiger kunnen worden georganiseerd door de aanwezigheid van 'volume'. Nadeel is dat het de integratie in de weg kan staan en niet iedereen een dergelijke verblijfssituatie fijn vindt.
- Wat een acceptabele huurprijs is wordt grotendeels door wetgeving bepaald. In Noord-Holland Noord liggen de all-in kosten voor huur in de range van € 65 tot €120 per persoon per week. Volgens betrokkenen zijn deze kosten voor huisvesting nooit een probleem voor de buitenlandse werknemers.
- De registratie van buitenlandse werknemers in zowel de RNI als de gemeentelijke BRP roept bij werkgevers veel emoties op. Het RNI-loket in Alkmaar werkt traag en heeft onvoldoende capaciteit. Werkgevers zouden graag met gemeenten in gesprek gaan over slimmere inschrijving in de BRP en noemen daarbij het 'Westlands model' als wenselijk perspectief.

Aanbevelingen

1. Het gebrek aan voldoende en kwalitatief goede huisvesting schaadt de economie in Noord-Holland Noord en zet de leefbaarheid onder druk. Het is daarom van belang dat alle betrokken partijen (gemeenten, provincie, werkgevers, huisvesters) dat onderkennen en tot een plan van aanpak komen om het op te lossen.
2. Om recht te doen aan de urgentie zou de eerste ambitie moeten zijn om op korte termijn de huisvestingscapaciteit substantieel uit te breiden en daarvoor de benodigde planologische mogelijkheden te bieden.
3. Met alleen kleinschalige locaties gaat de regio het niet redden. Grootschalige locaties moeten daarom niet worden uitgesloten. Er kunnen wel voorwaarden aan worden verbonden. Om toekomstbestendig te zijn, moeten grootschalige locaties van hoge gebruikskwaliteit zijn en een uitstekend beheerplan hebben. De omgevingsvergunning kan daar voorwaarden aan stellen.
4. Het plan van aanpak zou verder moeten gaan dan alleen de capaciteitsuitbreiding. Daarnaast vraagt een goede registratie van buitenlandse werknemers in de RNI/BRP om slimme werkwijzen, zoals die b.v. ook in Westland worden toegepast. Ook is aandacht nodig voor handhaving en voor het stimuleren van taalbeheersing en participatie van buitenlandse werknemers die hier langer verblijven.

1. Inleiding

Ontwikkelingsbedrijf NHN werkt in opdracht van haar aandeelhouders (18 gemeenten in drie deelregio's in Noord-Holland Noord en de provincie Noord-Holland) aan versterking van de economie. Buitenlandse werknemers spelen een belangrijke rol in het bestendigen en verder uitbouwen van die regionaal-economische groei. Om hun inzet te verzekeren is voldoende en goede huisvesting van groot belang. Als de huisvesting niet goed is geregeld is, zullen de dringend noodzakelijke buitenlandse werknemers (in de toekomst) kiezen voor andere regio's en landen als Duitsland en Zweden. Voldoende en goede huisvesting voor buitenlandse werknemers is dus een cruciale factor in de concurrentiepositie van de regio.

In opdracht van de regio Kop van Noord-Holland, gemeente Opmeer en de provincie Noord-Holland heeft het Ontwikkelingsbedrijf recentelijk een onderzoek¹ gecoördineerd waaruit een goed kwantitatief beeld van het vraagstuk naar voren is gekomen. Echter, als het gaat om de kwalitatieve behoefte van buitenlandse werknemers is er slechts een minimaal inzicht gekomen. Vanuit regionaal-economische concurrentieoverwegingen is er dan ook behoefte meer zicht en grip te krijgen op de benodigde (minimale) woon- en verblijfskwaliteit, die voorziet in de behoeften van de buitenlandse werknemers.

Aangezien over de kwalitatieve behoefte van buitenlandse werknemers de afgelopen jaren een grote hoeveelheid kennis en informatie beschikbaar is gekomen, heeft het Expertisecentrum Flexwonen op verzoek van het Ontwikkelingsbedrijf de belangrijkste bevindingen op een rij gezet. Alvorens daarbij in te zoomen op de verblijfs- en woonwensen van buitenlandse werknemers, is het van belang meer zicht en grip te krijgen op 'de mens' achter de buitenlandse werknemer. Wie is dat? Waar komt hij/zij vandaan? In welke sector is hij/zij actief etc. Dit kennisrapport bestaat daarmee uit twee delen:

- A. Het profiel van de buitenlandse werknemer in De Kop Van Noord-Holland/regio Noord-Holland Noord
- B. De gewenste woon- en verblijfskwaliteit voor buitenlandse werknemers

¹ Huisvesting buitenlandse werknemers in De Kop van Noord-Holland en Opmeer, Conclusr Breda, 2018

Deel A: Profiel van de buitenlandse werknemer regio Noord-Holland Noord

In dit deel van de studie zoomen we in op 'de mens' achter de buitenlandse werknemer. Wie is dat? Waar komt hij/zij vandaan? In welke sector is hij/zij actief etc.

2. De achtergrond van de buitenlandse werknemer

2.1 Belangrijkste herkomstlanden

De Migrantenmonitor (CBS, 2017)² geeft een overzicht van EU-migranten in Nederland. In deze monitor worden migranten gedefinieerd als personen die geboren zijn in één van de 27 EU-landen en in Nederland wonen en/of werken. Eind 2015 waren dat er 622.000 afkomstig uit de Europese lidstaten. Ruim een derde (35 %) van alle migranten kwam uit de Midden- en Oost-Europese lidstaten. Voor het overgrote deel zijn dat Polen (205.000), op grote afstand gevolgd door Bulgaren (24.000), Roemenen (22.000) en Hongaren (18.000).

Sinds de toetreding tot de EU is Polen wat betreft de jaarlijkse immigratie naar Nederland het belangrijkste herkomstland van immigranten geworden. De jaarlijkse instroom van Polen is groter dan die van de vier klassieke herkomstgroepen samen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen) en lag tot en met 2015 ook hoger dan het aantal Syrische immigranten. Alleen in 2016 overtrof het aantal Syriërs met 28.000 immigranten het aantal Poolse migranten (5.000 immigranten meer dan de Polen)³.

Dat Polen veruit het belangrijkste herkomstland van buitenlandse werknemers is, blijkt ook uit de populatie door leden van ABU en NBBU uitgeleende buitenlandse werknemers⁴: in 2016 heeft 79,3% de Poolse nationaliteit. Op grote afstand vormen Roemenen het een na belangrijkste herkomstland: 5,2% van de door uitzendbureaus bemiddelde buitenlandse werknemers komt hier vandaan. Het aandeel van overige herkomstlanden is relatief klein te weten Duitsland (2,7%), Hongarije (2,6%), Litouwen (2,1%), Slowakije (1,7%), Letland (1,6%), Spanje (1,5%), Bulgarije (0,8%), Tsjechië (0,8%), Portugal (0,8%), Estland (0,3%), Griekenland (0,1%), overig (0,7%).

Als we inzoomen op de 4 gemeenten in het onderzoeksgebied De Kop Van Noord-Holland/Opmeer dan geeft CBS-Statline een overzicht van het aantal in de BRP ingeschreven eerste generatie personen met een migratieachtergrond van een (beperkt) aantal herkomstlanden.

Aantal in de BRP-geregistreerde eerste generatie personen met een migratieachtergrond op 1 januari 2016

gemeente/herkomstland	Polen	Hongarije	overige Europa*
Den Helder	174	33	104
Hollands Kroon	624	40	63
Opmeer	114	2	13
Schagen	311	30	87
<i>totaal</i>	<i>1.223</i>	<i>105</i>	<i>267</i>

*excl. België, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Turkije, Verenigd Koninkrijk

Uit genoemd overzicht blijkt dat mensen met een Poolse migratieachtergrond in De Kop Van Noord-Holland met $((1.223/1.595)*100) = 77\%$ ruim in de meerderheid zijn.

² Zie ook [bijgaand CBS-persbericht](#)

³ Bron: Bouwend aan een toekomst in Nederland, SCP 2018

⁴ Flexmigranten in Nederland, ABU en NBBU, maart 2017

Overigens blijkt dat er sprake is van een verschuiving in de verdeling over herkomstlanden. Zo blijkt uit het ABU-NBBU Flexmigrantenonderzoek (2017) dat het aandeel Poolse buitenlandse werknemers, dat door uitzendbureaus wordt bemiddeld, is gedaald van 87,4% in 2014 naar 79,3% in 2016. En het aandeel Roemeense buitenlandse werknemers is gestegen van 0,8% in 2014 naar 5,2% in 2016. De belangrijkste verklaring van de absolute en relatieve toename van het aantal Roemenen is het vervallen van de zogeheten tewerkstellingsvergunning (TWV) voor Roemen en Bulgaren vanaf 1 januari 2014. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat -hoewel het aandeel Poolse buitenlandse werknemers is gedaald- hun absolute aantal in de periode 2014 - 2016 is gegroeid van 77.894⁵ naar 94.874 buitenlandse werknemers.

Han Nicolaas (CBS) gaf tijdens een door de gemeente Westland georganiseerde conferentie in januari 2017 aan⁶ dat het in de nabije toekomst steeds lastiger zal worden Polen te verleiden in Nederland te komen werken. Als belangrijkste redenen noemde Nicolaas de ontwikkelingen in Polen. Er is aldaar sprake van een toenemende vergrijzing, een afnemende werkloosheid, een stijgend BBP, stijgende lonen en daarmee een afnemende migratie naar Nederland (en andere landen). 'We zullen dus of meer moeten doen om Poolse buitenlandse werknemers niet alleen te boeien maar ook te binden. Daarnaast zullen ook nieuwe bronnen moeten aanboren'.

Het beeld van een veranderde samenstelling van de populatie buitenlandse werknemers wordt ook bevestigd door enkele organisaties/mensen die rechtstreeks in contact staan met buitenlandse werknemers. Zo geeft de gemeente Westland aan 'dat het aandeel Polen is gedaald van 95% enkele jaren geleden tot 70-75% nu. Wij zien een toename van Roemenen en Moldaviërs met een Roemeens paspoort.' Hetzelfde beeld wordt onderschreven door Flexible Human Services. 'Met name voor de buitenlandse werknemers aan de onderkant van het loongebouw -en dat is het geval voor de meesten in de Kop van Noord-Holland waar het gros in de agrarische sector werkt- zien we dat Poolse buitenlandse werknemers nog nauwelijks voor dit werk te vinden zijn. Daar zie je duidelijk een verschuiving naar buitenlandse werknemers uit Hongarije, de Baltische Staten, Bulgarije en vooral Roemenië.'

Bij Agrostar is het merendeel van de ingezette buitenlandse werknemers Roemeens. 'De verhouding bij ons is 70% Roemeens en 30% Pools.' Naast genoemde herkomstlanden worden door een grote paprikateler en Ruijgrok Dienstverlening ook de Baltische Staten genoemd. Ruijgrok: 'Bij ons werken sec mensen uit Letland.' Uit andere delen van het land ontvingen we nog een ander geluid. Zo geeft het Haagse IDHEM (Integratie in Den Haag van Europese Migranten) aan dat zij regelmatig signalen krijgen dat een nieuwe groep zich aandient: Oekraïners. 'De meeste mannen lijken in de bouw te werken en de vrouwen in de kassen.' Het landelijk werkende Barka noemt de instroom van Oekraïners ook als voorzichtig nieuwe trend ⁷.

2.2 Leeftijd

Buitenlandse werknemers zijn doorgaans jong. Uit onderzoek van Decisio (2015⁸) blijkt dat 61% van de buitenlandse werknemers jonger is dan 35 jaar. Ook uit het ABBU-NBBU Flexmigrantenonderzoek (2017) blijkt dat buitenlandse werknemers jong zijn. In 2016 was 60% van de in Nederland werkzame buitenlandse werknemers jonger dan 30 jaar. Als we inzoomen op het belangrijkste herkomstland van buitenlandse werknemers (Polen), dan constateert het SCP in een studie⁹ over na 2004

⁵ Flexmigranten in Nederland, ABU, november 2014. Zie ook [bijgaande link](#)>

⁶ Zie ook 'Terugblik Conferentie De Poolse arbeidsmigratiebubbel: "wie werkt er in en aan Nederland in 2027?">

⁷ Sinds 11 juni 2017 hebben personen met de nationaliteit van Oekraïne geen visum meer nodig voor een kort verblijf (max. 90 dagen) in Nederland en het Schengengebied. Zij moeten hiervoor wel in het bezit zijn van een biometrisch paspoort. Daarnaast moet de werkgever meestal een TWV (tewerkstellingsvergunning) voor betrokkene aanvragen. Zie ook [bijgaande link](#)>

⁸ Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland, Decisio, 2015

⁹ Bouwend aan een toekomst in Nederland, de leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 hebben ingeschreven, SCP, 2018

gemigreerde Polen dat zij gemiddeld jong zijn: meestal tussen de 25 en 35 jaar. Hetzelfde geldt voor de populatie Roemenen in Nederland: 80% is jonger dan 35 jaar¹⁰.

Overigens constateert de ABU-NBBU in haar onderzoek dat de gemiddelde leeftijd van buitenlandse werknemers over de periode 2014 - 2016 is toegenomen. De omvang van de leeftijdsgroep buitenlandse werknemers tussen de 31 en 67 jaar is in genoemde periode gegroeid van 35% naar 41%.

2.3 Geslacht

Buitenlandse werknemers zijn doorgaans iets vaker mannen dan vrouwen. Decisio constateert dat landelijk 56% man is en (dus) 44% vrouw. Uiteraard bestaan er wel lokale en regionale verschillen. Zo geeft hetzelfde onderzoek aan dat in provincie Gelderland de verdeling man/vrouw 60/40 is. Maar in de gemeente Arnhem is die verdeling bijvoorbeeld 43/57. Onderzoek in de Metropoolregio Eindhoven¹¹ toont aan dat de sexratio voor de gehele regio 50/50 is. Tussen de 21 gemeenten in de regio bestaan echter wel verschillen in de verdeling over geslacht.

Binnen de populatie buitenlandse werknemers bestaan kleine verschillen in sexratio naar herkomstland. Zo blijkt uit het SCP-onderzoek Nieuw in Nederland¹² dat in 2011 de samenstelling van de groep recent gemigreerden van Poolse en Bulgaarse herkomst licht verschilt. Zo migreerden in genoemd jaar evenveel mannen als vrouwen uit Polen naar Nederland (50/50) maar was de verdeling man/vrouw bij de Bulgaren 45/55. Uit het SCP-onderzoek naar Roemeense buitenlandse werknemers (2015) blijkt dat deze cijfers op 54/46 liggen.

2.4 Huishoudenssituatie

Uit het eerder genoemde onderzoek van Decisio (2015) komt naar voren dat in 2013 75% van de buitenlandse werknemers alleenstaand is. Van de overige groep is 24% gehuwd en 1% samenwonend. Deze cijfers hebben ook een doorwerking op het aantal kinderen: 74% heeft geen kinderen, 12% 1 kind, 10% heeft 2 kinderen en 5% heeft 3 of meer kinderen.

Als we inzoomen op de subpopulatie Polen, moeten we het beeld enigszins aanpassen (SCP, 2018). Iets meer dan de helft van de Poolse huishoudens bestaat uit alleenstaanden, circa 20% uit paren zonder kinderen en 20% uit paren met kinderen. Het aandeel dat een gezin begint in Nederland is toegenomen tussen 2005 en 2017. De Polen met kinderen hebben in de meeste gevallen (nog maar) één kind, dat veelal jong is en in Nederland naar school gaat. Het beeld dat men hier uitsluitend komt om te werken en de partner en/of kinderen achterlaat in Polen lijkt achterhaald. Slechts een klein aandeel heeft een partner en/of kinderen in Polen. Veruit de meeste Polen met partner die zich na 2004 in Nederland inschreven, hebben een Poolse partner (81%), 11% heeft een partner met een Nederlandse achtergrond en 7% heeft een partner met een andere etnische achtergrond.

2.5 Verblijfsduur/intentie

De vraag in hoeverre buitenlandse werknemers hier willen blijven, is niet eenvoudig te beantwoorden. Uit de studie 'Arbeidsmigratie in vieren'¹³ blijkt ook dat een aanzienlijk deel van de respondenten (30%) nog niet weet hoe lang ze in Nederland wil blijven. Immers, omstandigheden (werk, inkomen, huisvesting, partners, etc.) kunnen veranderen en daarmee behoeften en wensen ook. Daarmee zit er een duidelijk verschil tussen de verblijfsintentie van buitenlandse werknemers en de daadwerkelijk verblijfsduur.

¹⁰ Roemeense migranten De leefsituatie in Nederland kort na migratie, SCP, 2015

¹¹ Quick scan 'Huisvestingsopgave buitenlandse werknemers in het SRE', september 2013. Zie ook [bijgaande link](#)>

¹² Nieuw in Nederland, Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen, SCP 2013

¹³ Arbeidsmigratie in vieren, Bulgaren en Roemenen, vergeleken met Polen, EUR, 2011

Recente studies werpen echter licht op specifieke groepen. Zo blijkt uit recent SCP-onderzoek (2018) dat veel Polen in Nederland willen blijven. Driekwart van de na 2004 gemigreerde en ingeschreven Polen denkt over vijf jaar nog in Nederland te wonen en 19% wil voor altijd in Polen wonen. De kans dat men denkt hier over vijf jaar nog te wonen, neemt af met het ouder worden en toe naarmate men hier langer woont. Polen met een partner en kinderen of met alleen een partner gaan vaker uit van een langer verblijf dan alleenstaande Polen. Het opleidingsniveau heeft geen effect op de inschatting over vijf jaar nog in Nederland te wonen.

Uit CBS onderzoek¹⁴ blijkt dat in 2011 63.000 Polen naar Nederland kwamen, die aan de slag gingen als werknemer. Vijf jaar later waren er van deze groep nog 20.000 in ons land, van wie 39% procent stond ingeschreven bij een gemeente. Zij hadden gemiddeld een hoger loon, vaker een vast contract en minder vaak perioden zonder werk dan de niet-ingeschrevenen.

De trend dat buitenlandse werknemers hier langer blijven, wordt ook door ander onderzoek gesteund. Zo blijkt uit het ABU/NBBU-onderzoek dat in 2014 33% van de bemiddelde buitenlandse werknemers maximaal 8 weken ononderbroken in Nederland verbleef. In 2016 is dat nog 27%. Omgekeerd blijkt dat het aandeel langer verblijvende migranten toeneemt. Zo blijkt uit hetzelfde onderzoek dat in 2014 5% van de bemiddelde migranten langer dan 1 jaar onafgebroken in Nederland verbleef. Dat aantal is in 2016 verdubbeld tot ruim 10% van de migranten. Gemiddeld zijn buitenlandse werknemers 44 weken in dienst bij leden van de ABU-NBBU.

Uit onderzoek in de Stadsregio Rotterdam¹⁵ blijkt dat over de periode 2011 - 2014 het aandeel buitenlandse werknemers dat minder dan twee jaar in de BRP staat ingeschreven, afneemt van 44% naar 34%. Het aandeel buitenlandse werknemers dat hier langer dan vijf jaar verblijft, neemt in die periode juist toe van 28% naar 37%. Het lijkt er daarmee op dat buitenlandse werknemers zich vaker vestigen.

Gemiddelde verblijfsduur van de in de BRP ingeschreven EU-buitenlandse werknemers in de Stadsregio Rotterdam, 2011- 2014

jaar	<2 jaar	2-5 jaar	> 5 jaar	totaal
2011	44%	28%	28%	100%
2012	39%	30%	31%	100%
2013	36%	31%	33%	100%
2014	34%	29%	37%	100%

De trend dat steeds meer buitenlandse werknemers langer in Nederland verblijven, wordt door de meeste ondervraagden voor de regio Kop van Noord-Holland *niet* herkend. Dat lijkt te maken te hebben met twee factoren. Enerzijds door de krapper geworden arbeidsmarkt waardoor mensen makkelijker van baan (kunnen) wisselen. Anderzijds door het karakter van het aangeboden werk, voornamelijk seizoensgebonden arbeid in de agrarische sector, die in Noord-Holland Noord sterk vertegenwoordigd is.

NL-Jobs: 'In zijn algemeenheid zie je dat buitenlandse werknemers makkelijker van baan wisselen. Wij hebben daarom het idee dat ze eerder korter dan langer bij ons blijven. Een meerderheid van de door ons bemiddelde mensen vestigt zich hier niet. De periode dat ze bij ons blijven varieert sterk: van 3 weken tot 3 jaar. Seizoenskrachten komen steeds 8 tot 9 maanden bij ons werken en gaan dan weer terug.' Ook Ruijgrok Dienstverlening herkent het tijdelijk karakter van de inzet. Bij ons werken

¹⁴ Poolse werknemers in Nederland, De nieuwkomers van 2011 op de voet gevolgd, CBS, 2018

¹⁵ [Onderzoek huisvesting buitenlandse werknemers in regio Rotterdam, EFA, 2016](#)

alle mensen seizoensgebonden. De meesten krijgen een contract voor een half jaar maar dienen die dan niet uit. De meesten komen niet eens aan dat half jaar. Tussentijds zitten ze vaak bij andere werkgevers. En dan komen er veel weer terug. Niemand werkt jaarrond'. Ook Flexible Human Services sluit zich daarbij aan: 'Buitenlandse werknemers die werkzaam zijn in de agrarische sector werken doorgaans alleen in de periode van februari/maart tot oktober/november. In de logistiek, transport en voeding, die naast de agrarische sector ook vertegenwoordigd zijn in de regio Noord-Holland Noord, werken buitenlandse werknemers wel bijna altijd jaarrond. De gemeente Westland geeft aan dat buitenlandse werknemers in hun gemeente gemiddeld 1,5 jaar verblijven. 'Dat heeft uiteraard te maken met het karakter van het aangeboden werk in de kassen. Wij hebben goed vertrouwen in het cijfer dat voortkomt uit het ABU/NBBU-onderzoek dat buitenlandse werknemers landelijk gemiddeld 44 weken in dienst zijn bij een uitzendbureau. In Westland kan het anders zijn vanwege het feit dat het om glastuinbouw gaat.'

2.6 Opleidingsniveau

Uit het ABU/NBBU-Flexmigrantenonderzoek blijkt dat de meeste door uitzendbureaus bemiddelde buitenlandse werknemers middelbaar of laag onderwijs hebben genoten (34,8%). Verder heeft 7% hoog onderwijs gevolgd en is 9% ongeschoold. Opvallend is dat van bijna de helft van alle buitenlandse werknemers het opleidingsniveau niet bekend is bij hun uitzendbureau.

Het CBS-rapport *Bouwend aan een toekomst in Nederland (2018)* gaat dieper in op het opleidingsniveau van Poolse migranten die zich na 2004 hebben ingeschreven. Zij zijn grotendeels in Polen naar school gegaan. Dit betekent dat zij een belangrijk deel van hun opleidingskwalificaties voor hun migratie naar Nederland hebben verworven. Van de na 2004 ingeschreven Polen is 21% opgeleid op hbo/wo-niveau, 39% heeft een opleiding genoten vergelijkbaar met havo/vwo of mbo-niveau en 31% op vmbo-/mavoniveau en heeft 10% maximaal basisonderwijs genoten. Hiermee zijn zij duidelijk lager opgeleid dan de Nederlandse bevolking. Een meerderheid (60%) haalt wel het niveau van een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt, maar 40% van alle Polen voldoet hier niet aan en is opgeleid op maximaal vmbo/mavo-niveau.

Net als in eerder onderzoek onder Poolse migranten in Nederland zien we dat Poolse vrouwen hoger zijn opgeleid dan Poolse mannen. De vrouwen hebben vooral vaker een hbo/wo-diploma dan de mannen: 26% tegenover 16%.

Uit het SCP-rapport *Roemeense migranten (2015)* blijkt dat de Roemenen die recent naar Nederland zijn gemigreerd hoog opgeleid zijn. Maar liefst 55% van de niet-schoolgaande Roemenen heeft een hoog opleidingsniveau (hbo/wo-niveau) en 26% heeft een middelbaar opleidingsniveau (havo/vwo/mbo-niveau). Een op de vijf is laagopgeleid (max. vmbo/mavo-niveau). Hiermee scoren ze hoger dan de toch goed opgeleide Poolse groep.

Anders ligt de situatie voor Bulgaarse migranten. Uit het SCP-rapport *Nieuw in Nederland (2013)* blijkt dat recent gemigreerde Bulgaren overwegend laagopgeleid zijn. Dit geldt met name voor Turkse Bulgaren. Een op de drie heeft in Bulgarije niet meer dan basisonderwijs genoten en slechts 17% van de jongvolwassenen van etnisch Turkse origine beschikt over het niveau van een startkwalificatie. Van de etnische Bulgaren heeft circa de helft het niveau van een startkwalificatie.

Uit de verschillende interviews komt een beeld naar voren dat het opleidingsniveau van 'de' buitenlandse werknemer in de regio Noord-Holland Noord relatief laag is. Flexible Human Services verklaart dat door het karakter van het aangeboden werk: 'In Noord-Holland Noord zie je relatief vaak laag betaalde lonen. Het opleidingsniveau is dan ook doorgaans laag.' Agrostar beaamt dat: 'Het gemiddeld opleidingsniveau is hier laag.' NL-Jobs ziet nog een andere trend. 'Omdat de economie in Polen goed draait, krijgen we hier de mensen met de minste kans op de arbeidsmarkt daar. Vroeger hadden we een docent Engels, een fysiotherapeut en een chef-kok die tomaten plukken. Maar dat is wel minder geworden. In de loop van de tijd is het opleidingsniveau van de Poolse mensen hier wel

gedaald.’ De gemeente Westland herkent dat beeld: ‘Er is er nu veel behoefte aan hoogopgeleide Polen in het thuisland. Daarom is het gemiddeld opleidingsniveau van Polen hier nu iets lager. Bovendien veroudert de Poolse maatschappij in snel tempo en dat heeft ook invloed op de dalende werkloosheid.’

Over Roemeense buitenlandse werknemers stelt NL Jobs: ‘Dat moet zich nog een beetje zetten. Daar zijn we een jaar of 3 mee bezig. Daar zitten gelukszoekers tussen, mensen die daar geen toekomst hebben maar ook wel eens hoger opgeleid zijn.’ Agrostar herkent dat beeld. Een vergelijkbaar wat diffuus beeld schets Ruijgrok Dienstverlening over de door haar bemiddelde Letse buitenlandse werknemers.

2.7 Beheersing Nederlandse taal

Aan buitenlandse werknemers uit andere Europese landen kunnen geen inburgeringseisen worden gesteld.

Toch is het belangrijk dat ook buitenlandse werknemers -ook als die hier tijdelijk zijn- de taal leren en participeren. Buitenlandse werknemers zijn daar in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor. Maar er ligt

ook een verantwoordelijkheid voor de werkgever en uitzendorganisaties. Zij bemiddelen de migranten immers bij het vinden van naar werk hier.

Uit het SCP-rapport *Bouwend aan een toekomst in Nederland (2018)* blijkt dat veel na 2004 gemigreerde Polen moeite hebben met de Nederlandse taal. Slechts rond de 10% geeft aan daarmee nooit moeite te hebben. Jongere en langer geleden gemigreerde Polen hebben duidelijk minder moeite met de Nederlandse taal, net als Poolse vrouwen en hoger opgeleide Polen. In totaal heeft 58% van de Poolse migranten een inburgerings- en/of taal cursus gevolgd of is daar nog mee bezig. In 2009 lag dit percentage op 33%.

Het beeld van een zeer beperkte beheersing van de Nederlandse taal blijkt ook uit het PON-onderzoek in de Metropoolregio Eindhoven¹⁶. Van de 40 Poolse buitenlandse werknemers die werden geïnterviewd, kon driekwart zich niet goed verstaanbaar maken in het Nederlands. Poolse migranten die verwachten ook op de wat langere termijn nog in Nederland te wonen, spreken het Nederlands beter, gebruiken het vaker met partner en/of kinderen en hebben vaker een cursus Nederlands gevolgd. Degenen die de intentie hebben te blijven, investeren dus duidelijk meer in de taal.

De beheersing van de Nederlandse taal door Roemeense migranten is slechter dan die van Polen en Bulgaren (Roemeense migranten, SCP 2015). Slechts weinig Roemenen kunnen zich redden in de Nederlandse taal, Roemeense mannen nog minder dan Roemeense vrouwen. Ook valt op dat er weinig inspanningen zijn verricht om het Nederlands te leren. Opvallend is verder dat de grote groep studiemigranten en de hoogopgeleide Roemenen de Nederlandse taal niet noemenswaardig beter beheersen dan laagopgeleide Roemeense migranten. Wellicht dat de goede beheersing van het Engels – en dat geldt niet alleen voor Roemeense studenten, maar ook voor veel laagopgeleide Roemeense migranten – de prikkel wegneemt om te investeren in het Nederlands.

¹⁶ Van zorg naar sturing, Het buitenlandse werknemersvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven, het PON, 2018

3. De belangrijkste economische sectoren

Buitenlandse werknemers zijn werkzaam in nagenoeg alle belangrijke economische sectoren. Aangezien economische structuren per regio verschillen, zal ook de penetratiegraad van buitenlandse werknemers verschillen. In het rapport 'Economische analyse internationale werknemers, studenten en zelfstandigen in Nederland'¹⁷ wordt een overzicht geschetst van de landelijke top 5 van sectoren waarin buitenlandse werknemers werkzaam zijn. Dat zijn:

1. detachering- en uitzendbranche ¹⁸	45%
2. landbouw	8%
3. horeca	7%
4. groothandel	6%
5. facilitaire diensten	5%

Het beeld van een aanzienlijke inzet van buitenlandse werknemers in de landbouw en uitzendbranche dat hieruit volgt, wordt ook bevestigd in het meer recente SEO-onderzoek over de economische waarde van buitenlandse werknemers¹⁹. In dit rapport wordt eveneens een landelijke top-5 geschetst van sectoren waar MOE-landers werken. Dat zijn:

1. landbouw:	26%
2. uitzendsector	21%
3. overige zakelijke dienstverlening	20%
4. vervoer over water	7%
5. logistieke dienstverlening	5%

In het jaarrapport Integratie 2016²⁰ wordt ingezoomd op de flexibele schil op de arbeidsmarkt, waarin veel Poolse migranten actief zijn. Daaruit blijkt dat een groot deel van de Poolse flexwerkers (75%) in de commerciële dienstverlening werkt, vooral dus bij uitzendbureaus. Daarnaast werkte nog eens 11 % in de landbouw.

Als we de economische structuur van de Kop Van Noord-Holland bekijken, dan valt allereerst op dat er weinig -of eigenlijk geen- informatie voorhanden is over de penetratiegraad van buitenlandse werknemers. Ondanks de substantiële omvang van de doelgroep buitenlandse werknemers, komen zij nergens voor in de UWV-rapportage Regio in beeld, Noord-Holland Noord²¹. De belangrijkste beschikbare bron om meer zicht te krijgen op de inzet van buitenlandse werknemers in specifieke economische sectoren lijkt het rapport Huisvesting buitenlandse werknemers in De Kop van Noord-Holland en Opmeer²². Hieruit blijkt dat 9 op de 10 buitenlandse werknemers hier werkzaam zijn in de volgende 3 sectoren:

agrarische sector	84%
bouw	4%
industrie	2%

Uit de afgenomen interviews komt eveneens naar voren dat de agrarische sector veruit de belangrijkste werkgever is voor buitenlandse werknemers. De bouw en industrie worden eveneens genoemd als (kleinere) kanalen waar buitenlandse werknemers emplooi vinden. Meer specifiek worden genoemd voeding/ groenteverwerking, logistiek, transport. De gemeente Westland duidt de vindplaatsen van werk als volgt: 'Buitenlandse werknemers werken op alle plekken waar Nederland baat heeft bij goedkoop werk/handenaarbeid.'

¹⁷ Decisio, Amsterdam, 2015

¹⁸ Genoemde categorie werkt 'voor' en echter niet 'op' het uitzend/detacheringsbureau

¹⁹ De economische waarde van buitenlandse werknemers uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland, SEO 2018. Zie ook [bijgaande link](#)>

²⁰ CBS, 2016

²¹ UWV, oktober 2017

²² Huisvesting buitenlandse werknemers in De Kop van Noord-Holland en Opmeer, inzicht in kwantitatieve en kwalitatieve behoeften, Conclusur, 2018

4. Kenmerken van de arbeidsparticipatie

4.1 Enkele karakteristieken

Driekwart van de Poolse migranten die zich na 2004 inschreven in Nederland heeft betaald werk. Dit is veel in vergelijking met andere migrantengroepen en ongeveer gelijk aan autochtone Nederlanders (77%)²³. Poolse vrouwen zijn gemiddeld weliswaar hoger opgeleid, maar dat uit zich niet in een hogere participatie (66% tegenover 85% onder Poolse mannen). Bovendien zijn Poolse vrouwen significant vaker werkzaam op het laagste beroepsniveau dan Poolse mannen: van de Poolse vrouwen werkt 57% in een beroep op het laagste niveau; van de Poolse mannen is dat 38%.

Uit het onderzoek Nieuw in Nederland (SCP, 2013) blijkt dat er forse verschillen zitten in werkloosheid tussen Polen en Bulgaren. Daaruit blijkt dat 8% van de Polen werkloos is: onder Bulgaren ligt dit aandeel op 45%. De sectoren waarin de Bulgaren vooral werkzaam zijn - de schoonmaak, de horeca en de bouw - in combinatie met de laag gewaardeerde beroepen waarin zij werkzaam zijn- lijken erop te wijzen dat ze veelal werk doen waarvoor autochtone Nederlanders bedanken, maar dan in het zwarte circuit.

De Roemeense migranten, laten een ander beeld zien dan het stereotype beeld van de arbeider in de land- en tuinbouw (SCP, 2015). Een belangrijk deel van de Roemeense migranten is werkzaam in de ict-sector of doet bijvoorbeeld onderzoek aan Nederlandse universiteiten. Uiteraard bevindt zich onder de ingeschreven Roemeense migranten ook een groep die werkt aan de onderkant van de arbeidsmarkt, maar deze groep is veel geringer van omvang dan die onder Polen en Bulgaren, bij wie de meerderheid in de productie, land- en tuinbouw, bouw of schoonmaak werkt. Ook valt op dat slechts een laag aandeel in Nederland werkloos is.

De werkomstandigheden zijn fysiek zwaarder dan voor autochtone Nederlanders. Van de Poolse migranten geeft ruim 1 op de 4 aan altijd snel te moeten werken (bij autochtone Nederlanders ligt dit op 1 op de 10). Ook verrichten Poolse werknemers vaker lichamelijk zwaar werk. Ruim een derde geeft aan dit vaak of altijd te doen. Alhoewel slechts een klein deel van de Poolse werknemers (11%) zegt vaak of altijd gevaarlijk werk te doen, is dit nog steeds bijna vier keer zo veel als bij autochtone werknemers (3%). Dit heeft veel te maken met de sectoren waarin veel Poolse migranten in Nederland werken: de bouw, de industrie en de landbouw. Poolse vrouwen geven vaker dan Poolse mannen aan nooit gevaarlijk en lichamelijk zwaar werk te doen; het aandeel dat vaak onder tijdsdruk moet werken, verschilt niet tussen mannen en vrouwen.

4.2 Aard dienstverband

Zoals hiervoor aangegeven heeft driekwart van de Poolse migranten die zich na 2004 inschreven in Nederland betaald werk. Bij deze hoge participatie speelt de georganiseerde arbeidsmigratie een rol: veel uitzendbureaus leiden Polen rechtstreeks naar werk in Nederland (SCP, 2018). Bulgaren worden vrijwel nooit door een uitzendbureau bemiddeld. Zij vinden vrijwel altijd hun baan via bekenden uit de eigen etnische groep. Turkse Bulgaren hebben vaak een Turkse Nederlander als baas. De uitzendbureaus spelen een belangrijke rol in het feit dat Polen veel vaker dan Bulgaren in Nederland werk hebben: als men via een uitzendbureau naar Nederland komt, is men verzekerd van werk (SCP, 2013).

Uit recentelijk onderzoek in Brabant²⁴ bleek dat bijna de helft van de onderzochte Poolse buitenlandse werknemers via een uitzendbureau werkte op basis van een 0-uren contract. Verder werd geconstateerd dat veel van de geïnterviewden gedurende hun loopbaan in Nederland van

²³ Bouwend aan een toekomst in Nederland, de leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 hebben ingeschreven, SCP, 2018

²⁴ Van zorg naar sturing, Het buitenlandse werknemersvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven, het PON, 2018

uitzendbureau wisselen. Dat betekent niet alleen wisseling van werkzaamheden maar ook van werkplek/locatie. Ook werd ingegaan op de veelvuldig precare arbeidsrelaties. 'Met name in situaties van tijdelijke arbeid blijven buitenlandse werknemers vaak in de startpositie. Een voorbeeld hiervan is dat mensen na beëindiging van het tijdelijke contract naar Polen terugkeren om vervolgens opnieuw onder dezelfde condities in Nederland te gaan werken. Dat gebeurt ook in gevallen waarin de buitenlandse werknemer al jaren (tijdelijk) in Nederland heeft gewerkt. Zo werkt een respondent die in 2011 voor het eerst in Nederland kwam om te werken op het moment van het interview via het uitzendbureau op een 0-uren contract. Het komt ook voor dat buitenlandse werknemers in de ww terecht komen en na de wettelijke periode bij dezelfde werkgever aan de slag gaan.'

Ook het IDHEM en Barka benoemen de risico's van het 0-uren contract. 'Dat is soms een groot probleem. Want het komt regelmatig voor dat de werkgever niet voor voldoende werk zorgt. Dan wordt het ook lastig om de woning te betalen. Wij zien deze contracten veel in de agrarische sector. Bij productiebedrijven niet: daar hebben mensen doorgaans een vast aantal uren. Een 0-uren contract betekent ook dat iemand op afroepbasis beschikbaar moet zijn. Dan is het ook lastig om voor meer werkgevers tegelijk te werken.'

Flexible Human Services bevestigt ook dat mensen zelden meerdere werkgevers tegelijk hebben. 'Alleen mensen die niet jaarrond werken, zoals veel gebeurt in de agrarische sector, hebben soms - op elkaar volgend in de tijd- meerdere werkgevers.' Flexible Human Services geeft ook aan dat een groot aantal mensen in Noord-Holland Noord buiten het uitzendbureau om werkt: 'Daar bestaan veel 1 op 1 lijntjes. Op deze wijze probeert de agrarische sector goedkoper te werken. In andere sectoren zitten uitzendbureaus er vaker tussen.' Ook NL Jobs geeft aan dat die directe lijntjes tussen buitenlandse werknemer en werkgever bestaan. 'Zeker bij de kaderfuncties. Maar dan heb je het toch maar over 1 op de 25 of 50 mensen waarbij dat gebeurt. Wij zien dat het gros via een uitzendbureau werkt'.

Op landelijke schaal zien we ook dat Poolse migranten veel vaker afhankelijk zijn van een flexibele arbeidsrelatie dan autochtone Nederlanders (42% tegen 22%) en ook vaker dan bij de grootste 4 niet-westerse groepen in Nederland. Eenzelfde conclusie wordt getrokken in het Jaarboek Integratie 2016²⁵. In het cohort dat voor 2007 naar Nederland is gekomen – dat niet alleen langer in Nederland is, maar ook gemiddeld ouder is dan de andere migratiecohorten –, is het beeld duidelijk anders: ongeveer een kwart (26%) is afhankelijk van een flexibel arbeidscontract. Dit geeft aan dat Poolse migranten na langer verblijf vastere voet aan de grond krijgen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

4.3 Omvang dienstverband

Dat werk een primaire reden is om in Nederland te zijn blijkt ook uit het aantal werkuren per week. Bijna 4 op de 5 Poolse werknemers werkt 35 uur of meer per week (78%). Onder autochtone werknemers is dit ongeveer de helft. Eerder onderzoek gaf ook al aan dat Poolse werknemers gemiddeld veel uren werken. In deze groep werken mannen (92%) aanzienlijk vaker voltijd dan vrouwen (62%), maar deze verschillen zijn tegelijkertijd een stuk kleiner dan bij autochtone werknemers (respectievelijk 76% en 19%).

Ook uit de interviews blijkt dat nagenoeg alle buitenlandse werknemers fulltime werken. Dat wil zeggen zo'n 40 uur per week. Agrostar geeft aan dat seizoensarbeiders vaak nog meer werken: tot 48 uur per week. De gemeente Westland geeft aan dat niemand precies weet hoe lang buitenlandse werknemers werken. 'Dat wijzigt per week, maand, jaar omdat ze een 0-uren contract hebben. Wij denken dat ze gemiddeld 32-36 uur werken als je dat over een jaar bekijkt.' Het Informatie Punt Polen (IPP) constateert ook weinig zicht te hebben op hoeveel uren mensen werken. Wij weten dat mensen best veel uren werken. Maar wij weten ook dat contracten niet altijd kloppen.'

²⁵ Jaarboek integratie 2016, CBS

5.Registratie buitenlandse werknemers

In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre buitenlandse werknemers zich registreren in de BRP/RNI. Of helemaal niet. En waarom niet? Over de registratie van buitenlandse werknemers bestaan veel onduidelijkheden. Om deze reden belichten we in eerst kort de context van de BRP/RNI.

5.1 Hoe zit het ook al weer met de Basisregistratie Personen (BRP)?

In principe is iemand die voor een periode van 4 maanden of langer in Nederland verblijf zal houden, een ingezetene. Elke ingezetene is *verplicht* zich in te schrijven in de basisregistratie van zijn of haar woonplaats. Naast ingezetenen zijn er niet-ingezetenen. Dit zijn personen die niet of korter dan 4 maanden in Nederland verblijf zullen houden en/of een relatie hebben met Nederlandse overheidsinstellingen. Zij kunnen zich als niet-ingezetene bij een RNI-loket inschrijven (Registratie Niet-Ingezetenen).

5.2 Hoe werkt de Registratie Niet-Ingezetenen?

Sinds 6 januari 2014 *kunnen* niet-ingezetenen zich inschrijven in de RNI bij inschrijfvoorzieningen bij 18 gemeenten in Nederland. Dit zijn Alkmaar, Almelo, Amsterdam, Breda, Den Haag, Doetinchem, Eindhoven, Groningen, Goes, Heerlen, Leeuwarden, Leiden, Nijmegen, Rotterdam, Terneuzen, Utrecht, Venlo en Zwolle. Bij het RNI-loket worden alle gegevens op uniforme wijze geregistreerd, waaronder het woonadres in het land van herkomst. Hiervoor moeten niet-ingezetenen zich in persoon melden met een geldig identiteitsbewijs. Bij inschrijving aan het loket ontvangen niet-ingezetenen direct hun toegekende burgerservicenummer (BSN) en een afschrift van de opgenomen persoonsgegevens. De inschrijving is gratis.

5.3 Enkele waarnemingen

De tijdelijke commissie 'Lessen uit recente arbeidsmigratie' concludeerde in 2011 onder meer dat de gemeentelijke registratie van buitenlandse werknemers ver onder de maat was. 'Dat moet veel beter', verkondigde commissievoorzitter Ger Koopmans destijds. Het SCP stelde in 2015²⁶ dat de meeste nieuwe werknemers zich niet inschrijven in de bevolkingsadministratie. Per 1 juli 2014 stond van deze werknemers 52% van de Roemenen ingeschreven, 69% van de Bulgaren en 30% van de Polen.

Uit andere onderzoeken komt ook naar voren dat buitenlandse werknemers vaak beperkt zijn geregistreerd. Zo blijkt uit onderzoek in 2016 in de gemeente Dronten dat 33% van de buitenlandse werknemers geregistreerd staat. In een vergelijkbaar onderzoek in 2016 in de Stadsregio Rotterdam²⁷ blijkt dat zo'n 42% in de BRP staat ingeschreven. De gemeente Westland, die veel ervaring heeft met het ondersteunen van andere gemeenten met haar inschrijvingsmethode²⁸, geeft aan dat als we kijken naar de periode 2011 tot nu, er procentueel aanzienlijk meer buitenlandse werknemers staan ingeschreven. In 2011 stond zo'n 10-20% in de BRP geregistreerd. Nu schat Westland gemiddeld de BRP-registratie op 33-50%.

Voor de regio Noord-Holland Noord kan ook een globale inschatting worden gemaakt van de registratiegraad. Uit de tabel in paragraaf 2.1 blijkt dat er op 1 januari 2016 1.595 buitenlandse werknemers stonden ingeschreven in de gemeenten Den Helder, Schagen, Hollands Kroon en Opmeer. Uit het onderzoek van Conclusur in die gemeenten komt naar voren dat er 6.563 buitenlandse werknemers in deze 4 gemeenten wonen. Dat houdt in dat zo'n 24% van de buitenlandse werknemers staat ingeschreven. Dat betekent dat de gemeenten in Noord-Holland Noord lager dan gemiddeld scoren wat betreft de BRP-registratie van buitenlandse werknemers.

²⁶ Roemeense buitenlandse werknemers, SCP, 2015

²⁷ Onderzoek huisvesting buitenlandse werknemers in regio Rotterdam, EFA, 2016. [Zie link>](#)

²⁸ Zie ook [bijgaande link>](#) Westland wint prijs voor inschrijvingsprocedure buitenlandse werknemers

Landelijk gezien lijken gemeenten redelijk positief over het zicht dat ze hebben op de *totale* populatie buitenlandse werknemers binnen de gemeentegrenzen. Uit het onderzoek 'Voortgang huisvesting buitenlandse werknemers 2015'²⁹ blijkt dat 62% van de gemeenten aangeeft (enigszins) zicht te hebben op de aantallen *niet* in de BRP ingeschreven buitenlandse werknemers in hun gemeente. Of zij dat weten door andere bronnen te raadplegen of een schatting maken is niet bekend. Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat 28% van de gemeenten aangeeft dat er speciale voorzieningen zijn (zoals inschrijfavonden bij werkgevers) voor buitenlandse werknemers om zich in te schrijven in de BRP. Een aanzienlijk groter deel van de gemeenten (70%) heeft dat dus niet. 37% Van de gemeenten geeft aan dat er afspraken met werkgevers zijn gemaakt (of in ontwikkeling zijn) over inschrijving in de BRP.

5.4 Oorzaken niet inschrijven

In het onderzoek van Conclusr worden verschillende redenen aangegeven waarom buitenlandse werknemers onvoldoende staan geregistreerd. Daarnaast heeft het Expertisecentrum Flexwonen door haar ervaringen afgelopen jaren een beeld gekregen van de ratio achter het niet inschrijven. De oorzaken van het niet-inschrijven kunnen liggen bij zowel de gemeente, werkgever, huisvester als de buitenlandse werknemer zelf of een combinatie ervan. De belangrijkste oorzaken per actor zijn:

a. Gemeentelijke oorzaken van het niet inschrijven van buitenlandse werknemers:

- administratieve besloemingen: het regelen van andere extra/inschrijffaciliteiten is 'gedoe'
- onvoldoende aandacht: het onderwerp buitenlandse werknemers heeft intern geen aandacht
- er is twijfel of het BRP-systeem voldoende matcht met de snelle en fluïde patronen van arbeidsmigratie: enerzijds hoeven niet alle buitenlandse werknemers zich in te schrijven (bij een verblijf korter dan 4 maanden). Aan de andere kant bestaat een serieuze kans dat buitenlandse werknemers zich niet uitschrijven. Hierdoor is de kans op 'vervuiling' groot.

b. Oorzaken bij werkgevers waardoor buitenlandse werknemers zich niet kunnen/mogen inschrijven:

- inschrijving bij gemeenten brengt grote administratieve werklast met zich mee
- Inschrijven kost veel tijd ('gemeenten werken traag') en daarmee geld
- inschrijving bij gemeenten kan (grote) kosten met zich meebrengen, die voorheen niet hoefden te worden voldaan
- werkgevers zijn bang voor gedoe en opereren liever onder de radar
- werkgevers voelen zich niet verantwoordelijk

c. Oorzaken bij huisvesters waardoor buitenlandse werknemers zich niet kunnen/mogen inschrijven:

- De huisvesting is illegaal

d. Oorzaken van niet inschrijven bij de buitenlandse werknemers zelf

- buitenlandse werknemers mogen zich soms niet inschrijven van hun werkgever of huisvester
- buitenlandse werknemers weten niet dat ze zich moeten inschrijven
- buitenlandse werknemers zijn bang voor de mogelijke consequenties van hun inschrijving (b.v. extra gemeentelijke belasting/motorrijtuigenbelasting)

5.5 Enkele reacties

Uit de interviews onder werkgevers en vertegenwoordigers van buitenlandse werknemers komen stevast tal van frustraties en ongemakken aan de orde rond de inschrijving in de RNI/BRP.

a. *Inschrijving in de RNI*

²⁹ Zie ook [bijgaande link](#)>

Agrostar geeft aan haar mensen in te schrijven bij het loket van Alkmaar en Groningen. 'Het RNI-loket in Alkmaar is slecht geregeld. In Groningen duur een inschrijving bij wijze van spreken 2 minuten per persoon. In Alkmaar kost ons dat zo'n 15 minuten per persoon. Grotere groepen nemen we daarom mee naar Groningen.' Ook Flexible Human Services herkent de problemen bij met name het Alkmaarse RNI-loket. 'Het is een drama. Die loketten kunnen het totaal niet aan: lange wachttijden. Wij rijden steeds vaker met bussen naar Utrecht toe. Door de capaciteitsproblemen bij de RNI-loketten lopen wij ook zo'n 4-5 weken achter met de inschrijvingen.' Ook NL Jobs shopt bij meerdere RNI-loketten. 'Wij gaan met onze mensen naar Alkmaar en Friesland.'

Het IDEHM stelt nog een ander registratieprobleem aan de orde. 'De meeste mensen vragen eerst een BSN-nummer aan via het RNI-loket. Want veel mensen weten ook niet hoe lang ze hier willen blijven. Omdat bij de registratie alleen een adres in het thuisland wordt opgegeven, wordt dus ook alle correspondentie van bijvoorbeeld de belastingdienst naar dit adres verzonden. Dit levert heel veel problemen op. Mensen weten ook vaak niet dat ze post hebben ontvangen op het (opgegeven thuis)adres of komen daar pas veel te laat achter. Met alle gevolgen van dien. Daarom is een correspondentieadres in Nederland bij de registratie in de RNI van belang.'

b. Inschrijving in de gemeentelijke BRP

NL-Jobs geeft aan dat de registratie van buitenlandse werknemers in goed samenspel tussen gemeenten en werkgevers moet gebeuren. 'Buitenlandse werknemers hebben geen enkele motivatie om dat te doen.' Maar ook met de interpretatie van de wet lijken problemen. NL Jobs: 'Je moet je inschrijven als je voornemens bent langer dan 4 maanden te verblijven. Dat is toch een beetje van 'ik was het niet van plan maar het is toch gebeurd. Je moet het daarom organiseren zoals in de gemeente Westland'. Flexible Human Services sluit zich daarbij aan. 'Veel gemeenten gaan niet goed met de inschrijving om. Ze denken nog op een traditionele manier. Maar zo kun je er bij buitenlandse werknemers niet mee omgaan. Daarom propageren wij ook het Westlands model'.

Maar niet alle uitzendbureaus voelen een verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de inschrijving. Agrostar: 'De BRP-inschrijving laten we over aan de mensen zelf. Dan gaat het vaak om mensen die eigen huisvesting hebben. En de meeste mensen wonen via ons. Daarom vinden wij die eventuele inschrijving ook een verantwoordelijkheid voor de mensen zelf.' Ruijgrok Dienstverlening schrijft alleen mensen in die hier meer dan een half jaar verblijven. 'Maar we blijven die inschrijving bijzonder ongemakkelijk, onhandig en soms tegenstrijdig vinden. Pas zijn we een week bezig geweest met een werknemer die zich eerder vergeten was uit te schrijven uit de gemeente Renkum. Hij werd achtervolgd met verschillende gemeente aanslagen terwijl hij er al jaren niet meer woonde. Maar we hadden ook een vreemde ervaring bij de gemeente Hollands Kroon. We wilden iemand laten inschrijven maar dat mocht niet. Desbetreffende ambtenaar was bang dat hierdoor de registratie zou worden vervuild. Pas na de plechtige belofte voor de uitschrijving zorg te dragen, kon hij zich inschrijven in de BRP. Dat is wel vreemd: bij gemeentelijke handhavingsacties is het eerste dat de ambtenaren doen, inschrijven in de BRP'.

Het Informatie Punt Polen ziet dat meer buitenlandse werknemers zich inschrijven en ziet ook een toegenomen besef van het belang ervan bij buitenlandse werknemers zelf. 'Met name als mensen zelf een woning hebben gevonden. Maar wat wij zien is dat de inschrijving ook niet altijd gemakkelijk wordt gemaakt door de werkgever of de huisvester'. Dat probleem herkent ook IDEHM. 'Mensen horen vaak: je mag of kunt je niet inschrijven op dit adres. Illegaal waarschijnlijk dus. Wij denken dat een klein deel van de mensen zich niet wil inschrijven en een groter deel zich niet kan laten inschrijven. Want het staat vaak duidelijk in het contract: inschrijven in de gemeentelijke BRP mag niet'.

6. Woon-werkverkeer

Maken buitenlandse werknemers bij woon-werkverkeer gebruik van eigen transport, door de werkgever aangeboden vervoer of het OV? Wat is de maximale woon-werkafstand die buitenlandse werknemers bereid zijn af te leggen? Welke afstand leggen ze gemiddeld af? Over de transportmiddelen die buitenlandse werknemers voor woon-werkverkeer is betrekkelijk weinig bekend. In onderzoeken of gesprekken komt het onderwerp vaak zijdelings ter sprake. In deze verkenning leggen we verschillende puzzelstukjes naast elkaar.

6.1 Vervoermodaliteiten

De meeste uitzendbureaus regelen het vervoer van buitenlandse werknemers in Nederland van woon- naar werklocatie en omgekeerd. Dat kan (eigen) busvervoer zijn of een fiets in breukleen³⁰. Maar werkgevers doen soms ook een beroep op de mogelijkheid van inzetten van eigen vervoer als een auto³¹. Afhankelijk van de afstand tot het werk, worden soms ook bedrijfsauto's beschikbaar gesteld. Deze worden vaak met andere buitenlandse werknemers gedeeld. Het OV lijkt een zeer beperkte rol te spelen bij het woon-werkverkeer van buitenlandse werknemers. Vroeger was er ook collectief vervoer van met name Polen naar Nederland, maar tegenwoordig komen de Poolse werknemers veelal op eigen gelegenheid.

Uit de interviews blijkt dat in de regio Noord-Holland Noord van verschillende vervoersmodaliteiten gebruik wordt gemaakt. Alleen van het OV wordt geen gebruik gemaakt door het te magere aanbod in deze regio. Alle ondervraagde werkgevers/uitzendbureaus geven aan in te zetten op huisvesting zo dicht mogelijk bij de werklocatie. Maar omdat dit lang niet altijd mogelijk is, worden verschillende transportmiddelen ingezet. Als het even kan, wordt de fiets gebruikt bij korte reisafstanden. Bij grotere afstanden zijn er meerdere middelen die worden ingezet. Flexible Human Services stelt dat 'de meeste CAO's voorschrijven dat bij meer dan 10 km woon-werkafstand er een vergoeding betaald moet worden. Behalve als de werkgever dat vervoer aanbiedt. Standaard stellen wij iedere werknemer een fiets ter beschikking, die zowel privé als zakelijk gebruikt kan worden. Voor niet-werk gerelateerde zaken mag geen auto gebruikt worden.'

In nagenoeg alle gevallen kunnen werknemers gebruik maken van door de werkgever aangeboden transport. Agrostar constateert dat Polen vaker een eigen auto gebruiken voor woon-werkverkeer. Voor Roemeense migranten ligt dat anders. 'Zij hebben minder vaak een rijbewijs. Roemenen met rijbewijs rijden daarom vaak collegae.' Over deze vorm van transport, die door meerdere uitzendbureaus wordt gehanteerd is IDHEM minder enthousiast. 'Wij horen nogal eens dat een persoon in dienst is bij de werkgever een vergoeding krijgt om andere medewerkers mee te nemen. Dat is doorgaans niet zo goed geregeld. Immers, alle boetes komen bij de chauffeur terecht en het kost hem/haar vaak onevenredig veel tijd die vaak niet gecompenseerd wordt.'

NL Jobs stelt dat zij vervoer regelt bij alle werknemers die via hen wonen. Dat is zo'n 80% van de mensen. De gemeente Westland schat dat 70% van de buitenlandse werknemers gebruik maakt van door de werkgever aangeboden vervoer. Het aantal te vervoeren mensen bepaalt het transportmiddel. Naast auto's en bestelbusjes kan het ook nog groter. Flexible Human Services geeft aan dit jaar een touringcar te hebben aangeschaft.

6.2 Woon-werkafstanden

Buitenlandse werknemers lijken voor hun woon-werkverkeer (soms) grote afstanden af te leggen. De gemeente Dordrecht concludeerde³² dat de in deze gemeente wonende buitenlandse werknemers

³⁰ Van zorg naar sturing, Het buitenlandse werknemersvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven, het PON, 2018

³¹ Zie een voorbeeld van [werkgever/uitzendbureau Fides](#)

³² Eindrapportage Taskforce Huisvesting Buitenlandse werknemers gemeente Dordrecht, 2012

gemiddeld een reisafstand 40 km afleggen. Maar ook voor nog verder gelegen werkgevers kan Dordrecht een interessant woongemeente zijn. 'Voor werkgelegenheid tot 80 kilometer kan Dordrecht zelfs nog een alternatief vormen. Binnen deze straal bevinden zich de belangrijkste werkgelegenheidsplekken van Nederland. Hiermee is Dordrecht logischerwijs voor alle partijen bij huisvesting van buitenlandse werknemers een serieuze plaats om huisvesting te regelen.'

Burgemeester Lamboij van Putten stelde dat tijdens een handhavingsactie in het recreatiecluster Krachtighuizen december 2014³³ onder meer buitenlandse werknemers waren aangetroffen, die in West-Brabant werkzaam zijn. Deze buitenlandse werknemers reisden dus meer dan 100 km naar hun werk. Het Expertisecentrum Flexwonen heeft de afgelopen periode tal van signalen gekregen dat buitenlandse werknemers 50-100 km moesten afleggen of soms nog meer dan dat. Om deze afstanden in perspectief te plaatsen: Nederlanders reizen gemiddeld 22,6 kilometer tussen woning en werk.

De woon-werkafstand die werkgevers/buitenlandse werknemers bereid zijn af te leggen, lijkt samen te hangen met drie factoren. De huisvesting moet 1. beschikbaar en 2. betaalbaar zijn en 3. bij voorkeur over een goede ontsluiting te beschikken. De gemeente Dordrecht stelt dat zij aan al deze voorwaarden voldoet en daar om zo'n aantrekkelijke woonplaats is voor buitenlandse werknemers. 'De relatief goedkope woningvoorraad en de goede verbindingen aan A16 en A15 maakt Dordrecht als vestigingsplaats extra interessant'.

Het Expertisecentrum Flexwonen stelde in 2017 dat het huisvestingstekort voor buitenlandse werknemers de afgelopen periode sterk was opgelopen³⁴. Zij constateerde door afnemende beschikbaarheid en betaalbaarheid verschillende negatieve effecten. Een ervan is dat mensen op grotere afstand van het werk worden ondergebracht, met veel woon-werkverkeer tot gevolg. Verschillende ondernemers in grensregio's lijken daarbij te profiteren van aantrekkelijk (c.q. beschikbaar en betaalbaar) huisvestingsaanbod in Duitsland en België.

In de regio Noord-Holland Noord verschillen de gemiddelde woon-werkafstanden die mensen afleggen substantieel. Ruijgrok Dienstverlening geeft aan dat de gemiddelde af te leggen afstand 5 km is. Bij NL-Jobs is dat 20-25 km. De gemeente Westland schat de gemiddelde afstand die buitenlandse werknemers afleggen naar hun werk op zo'n 20 km. IDHEM schat dat met 30 km iets hoger in.

Naast genoemde gemiddelden zijn er ook pieken in af te leggen afstand. Het Informatie Punt Polen kent casuïstiek waarbij mensen meer dan 70 km enkele reis moeten afleggen. Flexible Human Services geeft aan dat de grootste afstand die enkele medewerkers -bij uitzondering wel eens- moeten afleggen 80 km is. 'Daar zijn we niets trots op maar het kan even niet anders'. De gemeente Westland geeft aan dat zij een voorbeeld kennen waarbij buitenlandse werknemers 150 km van deze gemeente zijn gehuisvest.

³³ Zie ook bericht [Handhavingsactie op recreatieterrein in Putten](#)>

³⁴ Onderzoek: tekort aan huisvesting zet economische groei onder druk, EF, 2017. Zie ook [bijgaande link](#)>

7. Perceptie buitenlandse werknemers van de Nederlandse samenleving

Buitenlandse werknemers komen hier primair om economische redenen. Wonen en eventueel participeren in de samenleving vormen daarvan een afgeleide. Hoe percipiëren buitenlandse werknemers het wonen in Nederland? En hoe ervaren zij de Nederlandse samenleving? In hoeverre voelen buitenlandse werknemers zich welkom en gewaardeerd?

7.1 Het wonen

In de berichtgeving over Polen of andere buitenlandse werknemers in Nederland speelt gebrekkige huisvesting vaak een grote rol. Het gaat dan veelal over het delen van woonruimte, overbewoning, slechte huisvesting en het wonen in caravan- of huisjesparken, op het erf van boerderijen of in zogenoemde Polenhotels. Het algemene beeld is daarom dat er het nodige mis is met de woonsituatie van buitenlandse werknemers in Nederland. Uit het onderzoek Nieuw in Nederland (SCP, 2018)

onder na 2004 in Nederland ingeschreven Polen komt echter een ander beeld naar voren. Driekwart van de Polen is tevreden of zelfs zeer tevreden met de eigen woonsituatie. Het verschil met autochtone Nederlanders is aanzienlijk, wat niet verrassend is gezien het veel kortere verblijf van Polen in Nederland. Van de autochtone Nederlanders is 92% van tevreden of zeer tevreden met de woonsituatie. Voor de Polen zien we wel een verbetering in de woonsituatie ten opzichte van zes jaar eerder (in 2009). Toen lag de tevredenheid - hoewel ook destijds op een relatief hoog niveau - wat lager: 68% was tevreden of zeer tevreden met de woonsituatie (Dagevos 2011).

Een indicatie dat dat Poolse werknemers in De Kop Van Noord-Holland/regio Noord-Holland Noord ook tevreden zijn met hun huisvesting komt naar voren uit het Conclusie-rapport (2018). Hierin geeft een kwart van de 20 geïnterviewde personen expliciet aan ontevreden te zijn met hun woonruimte. Driekwart is dus tevreden of in enige mate tevreden.

Dat veel Poolse buitenlandse werknemers tevreden lijken te zijn met hun woonsituatie, komt ook naar voren uit onderzoek onder Poolse buitenlandse werknemers in de Langstraat³⁵. De meeste respondenten geven aan tevreden te zijn over hun huidige woonsituatie. Ook al is dat met meerdere mensen in een huis. Zo geeft een van de respondenten, die sinds twee maanden in Nederland woont in een huis met tien anderen aan tevreden te zijn over de woonlocatie. 'Het is er prettig wonen, schoon en rustig.'

Maar er zijn ook duidelijk schaduwkanten aan de geboden Nederlandse huisvesting, blijkt uit hetzelfde onderzoek. Die lijken voornamelijk te zitten in de initiële verblijfsperiode. Als buitenlandse werknemers net naar Nederland komen en via het uitzendbureau gaan werken, verblijven zij vaak op woonlocaties die door het uitzendbureau of soms door de werkgever zijn geregeld. Deze mensen komen vaak eerst op een recreatiepark terecht. De ervaringen van mensen die er hebben gewoond zijn overwegend negatief. Vaak wordt deze locatie genoemd als voorbeeld van slechte woonomstandigheden. Deze negatieve ervaringen variëren van teveel mensen in een huis tot overlast, zoals agressie en alcohol en drugsgebruik.

Huisvester Stay@Jumelet uit Velsen geeft aan dat de huisvesting op recreatieparken vaak niet voldoet aan de wensen van de buitenlandse werknemer. De belangrijkste reden voor deze kwalificatie is dat het ver van de voorzieningen af ligt. Maar er is bij het ingezette park ook sprake van een slechte wifi-verbinding en er wordt overlast van het vliegverkeer ervaren. Barka ziet ook dat er dingen mis gaan bij grootschalige huisvestingsvoorzieningen. 'We krijgen regelmatig signalen dat mensen last van elkaar hebben door andere dag- en nachtritmes.' Het IDHEM pleit voor meer controle op grootschalige huisvesting. 'Wij zien soms boetes en andere gekke dingen. Dan vragen wij ons af: wat voor contracten hebben de mensen getekend?'

³⁵ Poolse buitenlandse werknemers in de Langstraat, PON, 2017

Veel buitenlandse werknemers willen na hun eerste huisvesting al snel verder zoeken naar vervolghuisvesting. Dat blijkt in de praktijk niet mee te vallen. Voor veel buitenlandse werknemers is het huren via woningcorporatie - zeker in het begin van hun verblijf - niet mogelijk omdat er vaak sprake is van een wachtlijst. Daarnaast is een inschrijving in de gemeentelijke BRP vereist. Overigens huren er wel degelijk buitenlandse werknemers bij woningcorporaties. Zij zijn doorgaans al wat langer in Nederland.

Uit een vergelijkbaar onderzoek onder buitenlandse werknemers in de Metropoolregio Eindhoven³⁶ blijkt dat er nog een obstakel is bij het vinden van vervolghuisvesting. Poolse buitenlandse werknemers geven aan dat zij discriminatie ervaren bij het zoeken naar een woning. Volgens hen verhuren Nederlandse verhuurders liever niet aan Poolse werknemers. Maar er is ook twijfel aan het profiel van de particuliere woningaanbieders. 'Het huren van een huis is een drama, iedereen wil er winst uithalen', aldus een Poolse buitenlandse werknemer. Andere respondenten in het onderzoek geven aan tevreden te zijn over hun verhuurder of zijn inmiddels zelf woningeigenaar geworden.

Er kunnen ook andere redenen zijn om al eerder naar vervolghuisvesting te zoeken. Zo kunnen mensen problemen hebben met hun werkgever. Maar ook lijkt het delen van zelf gevonden huisvesting nogal eens goedkoper dan door de werkgever aangeboden huisvesting. De gemeente Westland ziet het grootste probleem in stedelijke huisvesting geregeld door huisjesmelkers. 'Dat is werkelijk om te huilen.' Los van de kwaliteit benoemt IDHEM daarbij nog een probleem. 'Mensen komen via makelaars vaak op veel duurere plekken terecht. En omdat de huren vaak te hoog zijn kunnen ze geen huurtoeslag krijgen. Het kan niet de bedoeling zijn dat je 70% van je salaris aan huur moet betalen.'

Een grote meerderheid van de Roemeense buitenlandse werknemers geeft aan (heel) tevreden te zijn met de woonsituatie (SCP, 2015). Dat staat haaks op de perceptie van de SCP-onderzoekers, die soms melding maken van zeer eenvoudige onderkomens. Vaak betrof het pensions en bungalowparken, of woningen waar meerdere mensen op één adres woonden. Wellicht vergelijken de meesten buitenlandse werknemers hun woonsituatie vooral met de slechtere woonsituatie voor migratie. Een minder gunstig beeld van de woonsituatie kan van toepassing zijn op Roemeense migranten die zich niet inschrijven omdat zij voor tijdelijke arbeid naar Nederland komen.

7.2 Ervaring Nederlandse samenleving

Poolse migranten zijn redelijk te spreken over Nederland. Ze geven Nederland gemiddeld een rapportcijfer van 7,1. Dat is een hoger rapportcijfer dan autochtone Nederlanders aan de Nederlandse samenleving geven (6,6). Ook in vergelijking met de grote niet-westerse migrantengroepen is het een hoog cijfer. Hoewel Poolse migranten best tevreden zijn over de Nederlandse samenleving voelen zij zich hier lang niet allemaal thuis: 36% voelt zich thuis in Nederland, de helft soms en ongeveer een op de tien niet. Het aandeel dat zich thuis voelt, is in vergelijking met 2009 gedaald: destijds antwoordde 42% zich thuis te voelen³⁷.

De meerderheid van de recente Roemeense migranten is tevreden met het leven hier. Zij zijn met name tevreden over hun verdiensten en vinden hun leefsituatie beduidend beter dan toen zij nog in Roemenië woonden. De helft van de Roemeense migranten zegt zich hier thuis te voelen, een wat kleiner aandeel soms wel en soms niet. Een minderheid van 16% voelt zich niet thuis. Ook over de manier waarop ze in Nederland zijn ontvangen overheerst tevredenheid: een ruime meerderheid vindt Nederland een gastvrij land voor Roemenen. Uit eerder onderzoek weten we dat onder de

³⁶ Van zorg naar sturing, Het buitenlandse werknemersvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven, het PON, 2018

³⁷ SCP, 2018, Bouwend

Nederlandse bevolking het beeld van de Roemeense groep, net als dat van de Bulgaarse groep, niet gunstig is. Het is dan ook niet alleen tevredenheid die doorklinkt. Een op de vijf Roemeense migranten geeft aan dat de eigen groep vaak wordt gediscrimineerd in Nederland en 44% denkt dat dit soms gebeurt. Het aandeel dat zelf discriminatie heeft ervaren in de korte tijd dat ze in hier zijn, ligt op 8% (SCP, 2015).

Uit het Conclus-onderzoek (2018) onder 20 Poolse werknemers in De Kop Van Noord-Holland ontstaat ook een beeld van doorgaans tevreden mensen: driekwart van de ondervraagde buitenlandse werknemers is tevreden met de woon- en leefsituatie in Nederland. Ook Flexible Human Services en Ruijgrok Dienstverlening denken dat de buitenlandse werknemers Nederland c.q. de regio Noord-Holland Noord als positief ervaren omdat mensen toch ook weer steeds terugkeren. Ook IDHEM heeft het beeld dat buitenlandse werknemers zich over het algemeen gewaardeerd voelen en welkom geheten in de Nederlandse samenleving.

Poolse migranten hebben ondanks hun open blik op hun sociale inbedding in Nederland nog weinig aansluiting. Enerzijds willen Poolse migranten zeer weinig sociale afstand houden: er is nauwelijks bezwaar tegen vriendschappen of huwelijken met autochtone Nederlanders. Anderzijds heeft 25% tot 30% nooit of nauwelijks contact met autochtone Nederlanders. Een groot deel van de Poolse migranten (44%) wil wel graag meer contact. Wat hier zal meespelen, is dat de groep nog relatief kort in Nederland is en de beheersing van de Nederlandse taal nog onvoldoende is om gemakkelijk contacten aan te knopen met autochtone Nederlanders (dat zal veelal in het Engels gebeuren). Ook kan meespelen dat de Polen gezien de omvang van de groep de mogelijkheid hebben met andere Polen om te gaan. Op het werk en in de woonomgeving zijn vaak andere Polen te vinden. Het aangaan en onderhouden van contacten wordt mogelijk ook belemmerd door het feit dat een deel van de Poolse populatie in Nederland vlottend is (SCP, 2018).

Deze bevindingen sluiten aan bij onderzoek in Brabant³⁸. De meeste Polen ontmoeten Nederlanders alleen op het werk. Zo'n 30% van de Poolse buitenlandse werknemers geeft aan Nederlanders op het werk en in de buurt te ontmoeten. Opvallend daarbij is dat veel Polen aangeven veel mensen om zich heen te hebben en altijd wel iemand hebben bij wie ze met iets terecht kunnen. Zo'n 30% geeft aan dat ze een goede vriend(in) in hun directe omgeving missen.

We zien dat Poolse migranten in 2015 meer persoonlijke discriminatie ervaren dan in 2009: het aandeel dat soms of vaker met discriminatie in aanraking zegt te komen, steeg van 38% naar 46%. Poolse migranten ervaren een meer inclusief klimaat in Nederland dan andere migrantengroepen, waarvan een veel groter aandeel het gevoel heeft dat migranten in Nederland (heel) vaak gediscrimineerd worden. Persoonlijk ervaren Poolse migranten echter in ongeveer dezelfde mate discriminatie als andere migrantengroepen (SCP, 2018, p16).

Ook IDHEM herkent het beeld dat discriminatie plaats vindt. 'Wat we horen is dat mensen soms minder worden betaald dan Nederlandse collega's. Of ze moeten in de avond of in het weekend werken en hebben geen keuze terwijl Nederlandse collega's dat wel hebben.' Ook Ruijgrok Dienstverlening ziet schaduwkanten: 'Sommige werkgevers zien buitenlandse werknemers meer als product dan als mens.' De gemeente Westland gaat nog een paar stappen verder en zet daar een ander beeld -veel minder gunstig beeld- tegenover. 'Buitenlandse werknemers voelen zich gediscrimineerd, zwaar gediscrimineerd! Ze voelen ze zich niet gewaardeerd door de maatschappij. Het beeld van Nederland is in Polen afgelopen periode sterk gekanteld. Van een open Nederlandse samenleving die aardig is voor vreemdelingen tot een discriminerend land. Het beeld dat buitenlandse werknemers van Nederland hebben is niet positief meer. Dat is ook een reden om minder te komen.'

³⁸ Van zorg naar sturing, Het buitenlandse werknemersvraagstuk in de Metropoolregio Eindhoven, het PON, 2018

Deel B: Gewenste woon- en verblijfskwaliteit voor buitenlandse werknemers

In dit deel van de studie zoomen we in op de door buitenlandse werknemers gewenste woon- en verblijfskwaliteit. De beschikbare informatie hierover wordt aangevuld met kennis van enkele werkgevers, gespecialiseerde huisvesters en vertegenwoordigers van buitenlandse werknemers. Belangrijk vertrekpunt vormt de breed gedragen landelijke ondergrens van woonkwaliteit: de SNF-norm. Daarnaast wordt ingegaan op de vraag wat cruciale en wat juist wenselijke voorzieningen zijn. Ook gaan we hier in op de vraag waar en hoe buitenlandse werknemers willen wonen. Tot slot zoomen we in op de vraag wat een acceptabele huurprijs is en hoe buitenlandse werknemers doorgaans hun huisvesting verwerven.

8.1 Woonwensen van buitenlandse werknemers: afhankelijk van verblijfsperspectief

Het zal weinig verrassing wekken dan een buitenlandse werknemer die hier seizoensgebonden werk verricht, een andere huisvestingsbehoefte zal hebben dan een migrant die zich hier definitief heeft gevestigd. In zijn algemeenheid kunnen we stellen dat de woonwensen van buitenlandse werknemers zijn gekoppeld aan zijn/haar verblijfsperspectief. Doorgaans wordt uitgegaan van de volgende driedeling³⁹:

a) *Short stay-huisvesting: enkele maanden in Nederland.*

Mensen die enkele maanden in Nederland zijn, zoals seizoenarbeiders, hebben over het algemeen (nog) geen behoefte om een min of meer zelfstandig huishouden op te bouwen. Zij zijn vooral op zoek naar snel toegankelijke, goedkope en veilige woonruimte. Het gaat dan om huisvesting inclusief een sobere inrichting, met verschillende voorzieningen voor bijvoorbeeld ontspanning en de mogelijkheid contact met thuis te onderhouden. Vaak vinden mensen het geen probleem voorzieningen of zelfs kamers te delen, als daar een lagere prijs tegenover staat.

b) *Mid stay-huisvesting: meer dan 6 maanden in Nederland.*

Bij mensen die langere tijd in Nederland zijn (maar wel van plan zijn terug te keren) kan de behoefte aan privacy en comfort en daarmee aan een eigen huishouden toenemen. Het hangt meestal van de kosten af of iemand ervoor kiest in de sobere, onzelfstandige woonruimte te blijven, of op zoek te gaan naar meer kwaliteit. Een zelfstandige woning is in de meeste gebieden niet op korte termijn beschikbaar. Deze groep kan goed terecht in studio's, kleine appartementen en woonvormen zoals we die ook in de studentenhuisvesting kennen. De meeste buitenlandse werknemers hebben er geen problemen mee voorzieningen te delen.

c) *Vestigen in Nederland*

Sommige buitenlandse werknemers willen zich permanent in Nederland vestigen. De één komt met die wens naar Nederland, de ander pakt dat plan in de loop van het verblijf in Nederland op. Vaak gaat het hierbij om stellen of mensen die hun gezin laten overkomen. Mensen die zich willen vestigen, zijn op zoek naar een zelfstandige woning (huur of koop).

In zijn algemeenheid kan worden gesteld, dat het huisvestingsprobleem zich met name manifesteert in de segmenten short en mid stay. In het short stay segment is doorgaans sprake van logies-achtige voorzieningen, bij mid stay gaat het vaker om woonvoorzieningen⁴⁰. Bij woonvoorzieningen staat de wettelijke minimale kwaliteit beschreven in het Bouwbesluit. Voor logiesvoorzieningen was een dergelijke ondergrens niet beschikbaar. Omdat de huisvesting van buitenlandse werknemers vaak plaatsvindt in logiesvoorzieningen, is de laatste jaren hard gewerkt om te komen tot de invulling van een ondergrens: het SNF-keurmerk. In het navolgende besteden we aandacht aan het SNF-keurmerk.

³⁹ Routekaart naar goede huisvesting voor EU-buitenlandse werknemers, Huiswerk, 2014

⁴⁰ Zie ook [Factsheet Wonen of logies, 2015](#)>

Daarnaast wordt ingegaan wat geïnterviewde partijen als cruciale en wenselijke voorzieningen beschouwen. Tot slot zoomen we in op waar en hoe buitenlandse werknemers graag willen verblijven/wonen, wat daarbij als een acceptabele huurprijs wordt ervaren en hoe de huisvesting is verworven.

8.2 Vertrekpunt woonkwaliteit: de SNF-norm

In de op 28 maart 2012 ondertekende Nationale Verklaring huisvesting buitenlandse werknemers is afgesproken gezamenlijk in te zetten op meer en betere huisvesting voor buitenlandse werknemers. Om de kwalificatie 'goede huisvesting' te operationaliseren, hebben de ondertekenaars aangegeven zich als volgt in te spannen: '*Sociale partners leggen normen voor goede huisvesting vast in CAO's en in certificering en zorgen voor een vertrouwenwekkend systeem van handhaving van die normen (zelfreinigend vermogen)*'. Dit leidde ertoe dat op 1 augustus 2013 de Stichting Normering Flexwonen (SNF) is opgericht. Deze stichting registreert en certificeert organisaties, die voldoen aan de norm voor goede huisvesting. Nadat minister Blok op 12 december 2013 het eerste certificaat uitreikte, is het aantal gecertificeerde ondernemingen sterk gegroeid. Op 27 augustus 2014 werd het 100ste keurmerk behaald en in september 2018 stonden 532 ondernemingen geregistreerd, waarvan 144 in het zogeheten inhuurregister.

Nadat op 9 maart 2016 het zogeheten SKIA-keurmerk is opgegaan in het SNF⁴¹, bestaat er nog één landelijk en breed gedragen keurmerk, dat invulling geeft aan de minimale kwaliteit voor de huisvesting van buitenlandse werknemers: het SNF-keurmerk. De onderliggende normen zijn in ontwikkeling en worden regelmatig aangepast. Enkele belangrijke kenmerken zijn:

- Toegestane verblijfsvormen zijn: a. reguliere woning b. hotel/pension c. wooneenheden in gebouwencomplex d. woonunits e. huisvesting op recreatieterrein
- Bewoners hebben minimaal 10m² gebruiksoppervlak (GBO) per persoon
- Er is minimaal 1 toilet en 1 douche per 8 personen

Zie voor de volledige SNF-normenset [bijgaande link](#)>

Alle uitzendbureaus zijn via in de CAO opgenomen bepalingen verplicht zich te houden aan de vereisten van het SNF-keurmerk. Daarnaast sluit een toenemend aantal agrarische ondernemingen zich aan bij het keurmerk ([lees verder](#)>). Het SNF-keurmerk kan worden gezien als belangrijke benchmark: betere huisvesting mag wel, door de bodem van het keurmerk zakken niet. Overigens beschikken niet alle huisvesters vanzelfsprekend over het keurmerk zoals De Huurwoningbemiddelaar: 'Wij weten van onszelf dat we het goed doen en daar hebben we geen keurmerk voor nodig. Wij werken wel volgens de SNF-normen.'

8.3 Wat zijn wenselijke en wat zijn cruciale huisvestingsvoorzieningen?

De normenset van SNF geeft dus aan waaraan huisvesting minimaal moet voldoen. Maar er zijn nog een heleboel andere aspecten aan huisvesting, die volgens de gebruikers, de verhuurder of de werkgever van belang kunnen zijn. We hebben deze aspecten aan de verschillende geïnterviewden voorgehouden.

Een (gedeelde) kamer/unit studio

Ursem Modulaire Bouwsystemen geeft aan dat een goede basiskwaliteit van belang is. 'Dat betekent concreet dat de units eventueel later ook voor andere doelgroepen van flexwonen moet kunnen worden ingezet als starters, studenten of vergunninghouders. De afmeting moet tussen de 30 en 40 m² liggen en er moeten twee bedden geplaatst kunnen worden. Daarnaast moeten de eenheden er ook goed, netjes en eigentijds uit zien. Misschien zou men graag helemaal zelfstandig willen wonen. Maar men begrijpt dat daar ook een prijskaartje aanhangt.' Rotteveel M4 ziet de gewenste huisvestingsnormen sterk veranderen. 'Er zijn inmiddels meerdere opdrachtgevers die aangeven dat

⁴¹ Zie ook [bijgaande link](#)>

ze meer luxe willen. Maar ook buitenlandse werknemers zelf vragen steeds vaker om een studio waarbij ze met 2 personen een keuken, douche en toilet delen. Aan de andere kant van het spectrum zijn er nog steeds de lange rijen met kamers met aan het einde de gemeenschappelijke voorzieningen als een douche en toilet. Maar we ontwikkelen voor uitzendbureau Mondial ook een tussenvorm. Dat is een op zichzelf staand appartement met 3 slaapkamers, een huiskamer, keuken en een badkamer. Dan delen 6 personen een eigen voordeur. Ja, ook aan de luxe variant is in Noord-Holland Noord behoefte. Sterker nog: wij zijn ervan overtuigd dat dergelijke goede huisvesting de regio Noord-Holland Noord een onderscheidend concurrentievoordeel biedt.'

Ontwikkelaar PDW Vastgoed onderschrijft ook het belang van voldoende privacy. 'Wij ontwikkelen doorgaans voor max. 2 personen op een kamer'. Stay@Jumelet is ook stellig voor de huisvesting die zij aanbiedt aan middenkader technisch personeel in Velsen. 'Wij verhuren nagenoeg alleen nog 1 persoonskamers van minimaal 18m² met eigen voorzieningen. Wij zien de individualisering toenemen en daarmee de huisvestingseisen. De Huuwoonbemiddelaar geeft aan dat de tijd van 'ophokken' voorbij is: 'Wij vinden het belangrijk dat mensen het gevoel te hebben om 'thuis te komen'. Dat betekent voor iedereen een eigen slaapkamer. Daarnaast beschikken ze doorgaans over een gemeenschappelijke woonkamer. Die moeten goed wezen. Onze woningen tellen meestal 5 slaapkamers. Daar kunnen dus ook maximaal 5 buitenlandse werknemers in. Dat is voor de buurt ook prettiger.'

Ook Flexible Human Services hamert op het belang van voldoende privacy maar ook hygiëne: 'Dat moet je zoveel mogelijk laten zien. Dat betekent voor ons maximaal 2 personen op 1 kamer.' Agrostar hecht ook waarde aan privacy. 'Wij merken echter dat je soms groepjes hebt van 4-5 mannen, die het geen probleem vinden om met elkaar een kamer te delen. Bij stelletjes begrijpen we dat dat doorgaans anders ligt'. Ruijgrok Dienstverlening geeft aan 2 personen op een kamer een maximum te vinden. 'Eventueel kunnen op grotere kamers 4 mensen verblijven. Maar dat doen we nooit langer dan een week. Dan hebben we het doorgaans over een piekperiode of een overlap.'

Het Informatie Punt Polen benadrukte het belang van een eigen ruimte. Zeker na een paar maanden verblijf'. Het IDHEM stelt ook dat het geen probleem hoeft te zijn voor een kortere periode even een ruimte te delen. Maar op de langere termijn hebben mensen toch meer behoefte aan privacy. En uiteraard moet het betaalbaar en netjes zijn en goed functioneren. Ook Barka zit op dezelfde lijn. 'Veel Poolse mensen zijn gewend klein te wonen. Het hoeft daarom dus zeker niet groot te zijn. We zien ook dat er een verschil zit tussen jongere en oudere buitenlandse werknemers: 'De jongeren zijn meer gewend aan comfort. Die willen meer ruimte en privacy. Ouderen zijn iets makkelijker.'

Dat uiteindelijk nagenoeg alle buitenlandse werknemers behoefte hebben aan zoveel mogelijk zelfstandige huisvesting is weinig een verrassing en wordt ook verwoord in het Conclusie-rapport over buitenlandse werknemers in de regio Noord-Holland Noord. 'De 20 buitenlandse werknemers waarmee gesproken is, hebben als ze het zelf voor het zeggen zouden hebben, allemaal behoefte aan een eigen woning waar alleen of met partner of gezin samengeleefd kan worden. Feitelijk geeft niemand er de voorkeur aan om met anderen in één huis te wonen waarbij ruimtes en voorzieningen gedeeld moeten worden. Van de 20 buitenlandse werknemers hoeven er 14 geen woonvoorzieningen te delen. De overige buitenlandse werknemers wonen wel samen met anderen, niet zijnde partner of familie.'

Keuken en sanitair

Voor Ursem Modulaire Bouwsystemen betekent een goede basiskwaliteit dat buitenlandse werknemers per unit ook beschikken over een eigen badkamer en keukenvoorzieningen. PDW Vastgoed herkent ook een behoefte rond 'privacy op koken.' NL Jobs ziet dat gemeenschappelijk ruimten nauwelijks van belang zijn. Kookvoorzieningen op de kamer zijn daarom heel belangrijk'. Het

IDHEM, Barka en de gemeente Westland stellen ook dat de beschikbaarheid van een eigen badkamer en keuken van belang zijn. 'De mogelijkheid om zelf te kunnen koken is zeer wenselijk.'

Gemeenschappelijk ruimten

Over de wenselijkheid van een gemeenschappelijk ruimte/woonkamer lopen de meningen uiteen. Ursem Modulaire Bouwsystemen geeft aan bijna nooit te horen dat er behoefte is aan een centrale huiskamer. 'Ook niet bij de grotere complexen.' Ook Stay@Jumelet benoemt dat: 'Mensen hebben die gemeenschappelijke meters liever voor hun eigen ruimte. Die woonkamer is totaal niet relevant.' De ervaringen van Rotteveel M4, Flexible Human Services, NL Jobs en Ruijgrok zijn niet anders: 'Van gemeenschappelijke ruimtes wordt nauwelijks gebruik gemaakt omdat iedereen op zijn eigen plek zit.' Barka deelt die opvatting niet. 'Of er behoefte is aan een gemeenschappelijke ruimte, hangt af van het aantal mensen dat een voorziening moet delen'. De gemeente Westland ziet de gemeenschappelijke ruimten zeker als wenselijk. 'Buitenlandse werknemers moeten immers iets te doen hebben en heel vaak hebben ze dat niet'.

Internet

Zonder uitzondering noemen alle betrokkenen het belang van beschikbaarheid van (snel) internet. Immers, nagenoeg alle buitenlandse werknemers hebben een sterke oriëntatie op het thuisland. Stay@Jumelet geeft daarnaast aan dat snel internet 'de aanwezigheid van een televisie overbodig maakt.' Rotteveel M4 noemt de beschikbaarheid van goed internet 'even belangrijk als water'. De Huuwingbemiddelaar geeft aan dat internet zo belangrijk is, 'dat de rest hen feitelijk nauwelijks interesseert'.

Wasvoorzieningen

De geïnterviewden geven aan dat het delen van was- en droogvoorzieningen nooit een probleem is. Rotteveel M4 geeft daarbij als bijkomend voordeel aan dat het 'de mensen ruimte en vaak een hoop geluid bespaart'.

Overige voorzieningen

Ursem Modulaire Bouwsystemen geeft aan dat -zeker bij wat meer grootschalige huisvesting het wenselijk is sportieve/recreatieve voorzieningen te realiseren. PDW Vastgoed en Flexible Human Services, Agrostar en NL Jobs onderschrijven dat. Ook de aanwezigheid van een winkel kan als prettig worden ervaren maar is zeker geen voorwaarde. Rotteveel M4 beaamt dat: 'Het wordt pas belangrijk als die grootschalige voorziening in een buitengebied ligt waar geen andere voorzieningen zijn.' Verder noemt Rotteveel M4 het belang van aanwezigheid van een grote overdekte fietsenstalling.

Beheerderswoning

Ursem Modulaire Bouwsystemen noemt ook het belang van de aanwezigheid van een beheerderswoning bij grotere complexen. De Huuwingbemiddelaar benadrukte in dat kader het belang van goed beheer. 'Bij ons gaat iedere maand iemand van de buitendienst op pad om alle woningen te controleren.'

Tot slot is het interessant ook te kijken naar hoe buitenlandse werknemers nu wonen. Immers, bij de keuze voor de huisvesting is immers ook een afweging gemaakt tussen wenselijkheid en beschikbaarheid.

Het rapport Bouwend aan een toekomst in Nederland, SCP 2018, geeft wel een zeer geflatteerd beeld van de woonsituatie. Hierin komt naar voren dat een overgrote meerderheid van de Polen over een zelfstandige woonruimte beschikt (81%), een kleine minderheid moet voorzieningen delen. Ruim een op de vier heeft een koopwoning. De Polen die huren, huren relatief vaak van een particuliere verhuurder (43%).

Het SCP komt zeer waarschijnlijk tot het te rooskleurige huisvestingsbeeld omdat zij zich in haar onderzoek heeft gericht op in de BRP-ingeschreven buitenlandse werknemers. Dat betreft buitenlandse werknemers die hier doorgaans langer verblijven of zich hier hebben gevestigd. Het is dan ook aannemelijk dat zij over betere huisvesting beschikken dan bijvoorbeeld de seizoensmigrant, die hier veel korter verblijft, en veel minder vaak staat ingeschreven in de BRP. De situatie in de regio Noord-Holland Noord wijkt dan ook sterk af van de cijfers in het SCP-rapport. Zo geeft NL Jobs aan dat 80% van de door hen ingezette mensen gebruik maakt van door de werkgever aangeboden (onzelfstandige) huisvesting. Ook de andere uitzendbureaus bieden voornamelijk onzelfstandige huisvesting aan.

8.4 Waar wonen buitenlandse werknemers graag?

Over de vraag waar buitenlandse werknemers bij voorkeur wonen bestaat geen consensus. Stay@Jumelet geeft aan dat 80% van de mensen bij voorkeur in het centrum woont. 'Mensen willen dicht bij de voorzieningen zitten.' PDW Vastgoed beaamt dat: in de bebouwde kom kunnen mensen makkelijker integreren. Wonen aan de rand van de bebouwde kom moet daarom ook kunnen. Maar niet op of bij een bedrijf. Dat is wat prettiger voor de groep'. Ook Ursem Modulaire Bouwsystemen geeft aan dat mensen wel in of op zijn minst dicht tegen de bebouwde kom aan willen wonen. 'Wij hebben het idee dat het gros ook wel wil integreren. Wij denken in ieder geval dat het over het algemeen onwenselijk is dat mensen ver van de bebouwde kom worden gehuisvest'. Een vergelijkbaar signaal komt van Rotteveel M4: 'Buitenlandse werknemers hoeven niet in de kern te zitten maar ze willen wel op fietsafstand van voorzieningen zitten. Huisvesting in het buitengebied ver van een dorpskern vinden we daarom een lastige'.

Flexible Human Services vindt huisvesting aan de rand maar ook buiten de bebouwde kom prima. 'De (privé) auto is voor veel buitenlandse werknemers toch een stuk status en het parkeren kan binnen de bebouwde kom een probleem opleveren'. Ook de Huurwoningbemiddelaar, Agrostar, Ruijgrok en NL Jobs hebben geen problemen met huisvesting buiten de bebouwde kom.

Het Informatie Punt Polen kijkt er anders tegenaan. 'Huisvest mensen bij voorkeur in de bebouwde kom, dan kunnen ze beter integreren. Geef ze de ruimte om deel uit te maken voor de samenleving. En mocht de huisvesting aan de rand van de bebouwde kom plaatsvinden, dan moet dat altijd tijdelijk zijn.' Barka stipt een ander punt aan. 'Samen met Fair Work hebben we geconstateerd dat slechte arbeidsomstandigheden en dito huisvesting vaak buiten de bebouwde kom plaats vindt. De mensen staan meer op zichzelf daar en hebben geen contact. Het is daarom voor zowel de integratie als hun veiligheid beter dat de huisvesting in de gemeente plaatsvindt'. De gemeente Westland plaats kanttekeningen bij deze zienswijze. 'Sommigen vinden het fijn in de kern. Anderen in het buitengebied. Dat heb je met Nederlanders toch ook? Wij maken het veel te moeilijk voor onszelf: hun eigen wensen zijn niet anders dan van gewone Nederlanders. We maken het veel te gecompliceerd.'

In het Conclusie-rapport⁴² zijn 6 buitenlandse werknemers in Noord-Holland Noord bevraagd, die woonvoorzieningen delen met anderen, niet zijnde partner of familie. 'Zij wonen bijvoorbeeld in kamers of chalets en beoordelen dit als een onwenselijke situatie. Zij zijn hierover niet tevreden: ze wonen ver af van kernen en voelen hierdoor een afstand tot wat zij noemen: 'een normaal leven'. Daarmee bedoelen ze dat ze in ieder geval voor wat betreft woongemak en locatie onderdeel van normale wijken willen zijn.'

⁴² Huisvesting buitenlandse werknemers in De Kop van Noord-Holland en Opmeer, inzicht in kwantitatieve en kwalitatieve behoeften, Conclusie, 2018

8.5 Hoe wonen buitenlandse werknemers bij voorkeur?

In deze paragraaf gaan we met name in op de vraag in hoeverre buitenlandse werknemers graag in een meer kleinschalige of grootschalige voorziening wonen. Daarbij dient de vraag zich onmiddellijk aan: wat is grootschalig? Ursem Modulaire Bouwsystemen geeft aan dat deze grens vaak door gemeenten wordt bepaald. 'De omvang van voorzieningen wordt sterk bepaald door wat gemeenten als wenselijk zien. Grootschalig willen de meeste gemeenten niet. Onze ervaring is ook dat buitenlandse werknemers niet in te grote complexen willen wonen. Wij zitten naast de kleinschalige projecten meestal op 150-200 eenheden per complex'. Ook Flexible Human Services kan zich vinden in deze range. 'Wij leggen de grens tussen groot- en kleinschalig doorgaans bij 150. Maar uiteraard bepaalt ook de locatie de kwalificatie groot of klein. Onze ervaring is dat het tot die 150 heel goed gaat. Kleine locaties kunnen een beheerprobleem opleveren door de beperkte schaal.' Rotteveel M4 geeft aan de omvang van de voorziening het probleem niet is: 'We kennen kleinschalige locaties die slecht zijn geregeld en grote waarbij alles tot in de puntjes verzorgd is'.

De Huurwoningbemiddelaar geeft aan dat bij met name grotere projecten als de Nieuwe Afsluitdijk er tijdelijk behoefte is aan grootschalige huisvesting. 'Dan ga je het niet redden met kleinschalige accommodaties alleen'. NL Jobs ziet weinig verschil in aantrekkelijkheid van groot- of kleinschalige woonvormen. 'Het maakt buitenlandse werknemers niet uit. Als mensen zich ergens bij ons vestigen zijn ze vooral honkvast. Na 1 tot 3 jaar gaan ze zelf zoeken naar vervolghuisvesting.' Stay@Jumelet heeft in Velsen hele andere ervaringen: 'De eisen aan woonruimte worden hoger. Grote voorzieningen krijgen we echt niet verkocht!' Belangrijke kanttekening hierbij is dat Stay@Jumelet zich doorgaans op een andere doelgroep richt dan die actief is in de regio Noord-Holland Noord.

Het Informatie Punt Polen heeft twijfels bij het grootschalig huisvestingsconcept. 'Wij hebben het idee dat kleinschaliger beter is voor met name de integratie. Voorzieningen als 'polenhotels' zorgen toch voor meer isolatie. Wij denken dat je toch de huisvesting moet proberen te organiseren in woonwijken. Maar uiteraard niet te veel bij elkaar want dat vergroot de kans op overlast en irritatie'. Gemeente Westland: 'Massale huisvesting van boven 300 bedden is vaak interessant voor jonge mannen, die het fijn vinden om met collega's games te spelen na het werk. Zij vinden het fijn. Maar andere groepen als vrouwen vinden dat op lange termijn zelden leuk. Zij hebben vaak last van het lawaai, het drinken en de beperkte privacy. Als de huisvesting grootschalig plaatsvindt, moet het relatief kortdurend zijn. Huisvesting op locaties van 100-250 bedden heeft dus de voorkeur.'

8.6 Wat is een acceptabele huurprijs?

Wat een acceptabele huurprijs is, wordt grotendeels door wetgeving bepaald. Voor woonvoorzieningen is het zogeheten puntensysteem van toepassing. Dat systeem bepaalt de maximale huurprijs. Het puntensysteem geldt echter niet voor huurwoningen in de vrije sector.

Veel buitenlandse werknemers wonen hier niet. Zij verblijven in veelal logies(achtige) voorzieningen. Daar waar werkgevers deze verblijfsvoorzieningen via een inhouding op het loon aanbieden aan hun werknemers, worden de huurprijzen begrensd door de op 1 januari 2017 ingetreden Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)⁴³. De wet verbiedt inhoudingen op het minimumloon zoals de kosten voor huisvesting. Op dit verbod gelden enkele uitzonderingen. Zo zijn inhoudingen op kosten voor huisvesting mogelijk, wanneer de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleent aan de werkgever. Voor huisvesting geldt hierbij een maximum van 25% van het minimumloon. De huisvesting dient daarbij minimaal te voldoen aan de SNF-kwaliteitsnormen. Om enig gevoel te krijgen over de mogelijke inhouding op huisvesting: in 2018 is het minimumloon voor 22-jarigen en ouderen € 367,90 per week⁴⁴. 25 % Van dat bedrag is € 91,98. In theorie is genoemd bedrag de

⁴³ Zie ook [bijgaand nieuwsbericht](#)>

⁴⁴ Zie ook [bedragen minimumloon 2018](#)>

maximale inhouding die een werkgever mag doen bij een werknemer. De NBBU heeft op haar site een overzicht gegeven met FAQ's over de praktische invulling van de Wet WAS op het punt van huisvesting. Zie [bijgaande link](#)>

De geïnterviewden geven aan dat de gevraagde huurprijzen doorgaans geen probleem zijn. Ruijgrok: 'Wij houden het wettelijk bedrag in. We hebben daarmee nooit problemen gehad.' Agrostar geeft aan zo rond de € 65,- tot €70 per week te zitten. 'Wij merken dat het voor onze mensen geen enkel probleem is. Daarnaast weten ze dat de huurprijzen bij andere uitzendbureaus fors hoger liggen.' Flexible Human Services geeft aan met 1 huurprijs te werken voor alle locaties. 'Onze kostprijs zit op zo'n €92 per persoon per week. Wij houden € 81,50 in bij de mensen. Ongeveer een tientje gaat uit de marge, maar goede huisvesting is ook een secundaire arbeidsvoorwaarde.' NL Jobs geeft aan ook nooit klachten te hebben gehad over het huurprijsniveau. 'We weten ook dat het varieert van €85 tot €110 per persoon per week. Daarbij zitten wij aan de onderkant. Deze range geldt overigens voor de hele regio Noord-Holland Noord.' De Huuwoningbemiddelaar rekent voor een 5 persoonswoning € 2.100 per maand. 'Daarbij zijn alles kosten zoals die voor GWL, televisie en schoonmaak inbegrepen. Wij vinden een huurprijs in de range van €15 - €17 per persoon per dag reëel.'

Stay@Jumelet geeft aan goed te merken dat de huurprijzen stevig onder druk staan. 'Wij zitten nu aan €130 euro per week. In Spijkenisse gaan we al naar €160 per week. Wat we verder zien is dat de werkgevers doorgaans €20 per persoon per dag reserveren voor huisvesting. We zien dan ook een kantelpunt bij €140 euro per persoon per week. Appartementen waar mensen zelf geld op moeten toeleggen: dat hebben ze er niet voor over.' Ursem Modulaire Bouwsystemen begrijpt de vraag naar betaalbare huisvesting. 'Maar wat wij zien is dat men de investering in tijdelijke huisvesting van 10 jaar niet rond krijgt. Men heeft minimaal 12 tot 15 jaar nodig op de zaak rond te rekenen. Het gemeentelijk beleid zou veel meer rekening moeten houden dat de complexen er minimaal 15 tot 20 jaar moeten kunnen staan.'

8.7 Hoe hebben buitenlandse werknemers hun huisvesting geregeld?

Buitenlandse werknemers die naar Nederland c.q. de regio Noord-Holland Noord komen kunnen doorgaans drie manieren huisvesting verwerven. Zij kunnen:

1. gebruik maken van het huisvestingsaanbod van de werkgever/uitzendbureau
2. gebruik maken van zelf gevonden huisvesting
3. intrekken bij vrienden/familie

Uit de gesprekken met werkgevers komt een beeld naar voren dat het gros van de buitenlandse werknemers gebruik maakt van het aanbod van de werkgever. Bij NL Jobs is dat 80% en bij Ruijgrok 100%.

Er kunnen verschillende redenen zijn dat buitenlandse werknemers vervolgens zelf (snel) naar andere huisvesting zoeken. Barka geeft aan dat 'problemen met de werkgever nog al eens een reden zijn om andere woonruimte te zoeken.' NL Jobs geeft aan dat mensen honkvast zijn. 'Maar als ze dan toch willen verhuizen is dat omdat ze graag met vrienden of familie willen wonen.' De gemeente Westland constateert dat buitenlandse werknemers ook nogal eens naar andere huisvesting gaan zoeken omdat het huren via een uitzendbureau 'duurder is dan het delen van op de markt gevonden huisvesting met bijvoorbeeld 6-8 personen. Maar ook dat kent een keerzijde: vaak is de woning in een veel slechtere staat dan een woning via de uitzender.'

In hoeverre buitenlandse werknemers gebruik maken van informele netwerken om aan huisvesting te komen is niet bekend. Wel zijn er signalen dat Roemenen hier meer gebruik van maken dan Polen. Zo stelt Agrostar dat 'ze van Roemenen vaker het signaal krijgen dat ze het prettig vinden bij elkaar te wonen'. Uit het SCP-rapport 'Roemeense migranten, de leefsituatie in Nederland kort na migratie (2015)', komt naar voren dat een meerderheid van de Roemeense migranten een woning heeft

betrokken die eigendom is van een particuliere verhuurder. Er is maar een heel klein deel dat via de werkgever of een uitzendbureau huurt.

Van buitenlandse werknemers die lange in Nederland verblijven, zien we dat Poolse buitenlandse werknemers steeds vaker de weg hebben gevonden naar koopwoning. Dat geldt ook voor de particuliere huurmarkt (SCP, 2018). Uit gesprekken met woningcorporaties in onder meer West-Friesland is bekend dat een substantieel aantal woningen aan buitenlandse werknemers wordt toegewezen. Het gaat hier om buitenlandse werknemers die al langer in Nederland verblijven en zich doorgaans willen vestigen.

Overzicht geïnterviewden

Vertegenwoordigers/steunpunten buitenlandse werknemers

- Gemeente Westland, Informatiepunt Buitenlandse werknemers, [meer info>](#)
- Informatie Punt Polen, [meer info>](#)
- Integratie in Den Haag van Europese Migranten (IDHEM), [meer info>](#)
- stichting Barka, [meer info>](#)

Werkgevers/uitzendbureaus

- Agrostar, [meer info>](#)
- Flexible Human Services (FHS), [meer info>](#)
- Ruijgrok Dienstverlening
- Een paprikateler (anoniem)

Huisvesters/ontwikkelaars/bouwers

- Flexwonen.nu, (onderdeel van FHS), [meer info>](#)
- De Huurwoningbemiddelaar, [meer info>](#)
- PdW Vastgoed
- Rotteveel M4, [meer info>](#)
- Stay@Jumelet, [meer info>](#)
- Ursem Modulaire Bouwsystemen, [meer info>](#)



Expertisecentrum Flexwonen, november 2018

auteur: Johan van der Craats
j.vandercraats@flexwonen.nl