

Onderzoeksrapport, scenario's en advies voor de verkenning en ontwikkeling van een Brabants Migratie Informatie Punt



In opdracht van: Provincie Noord-Brabant
Auteurs: Ron Stoop en Daan van Gent
Beleidsmatige input: Petra van de Riet en Alina Totti
Datum: 11 februari 2021

Inhoudsopgave

1. INTRODUCTIE & CONTEXT	2
1.1 INLEIDING	2
1.2 OPDRACHTOMSCHRIJVING	3
1.3 AANPAK	3
2. ONDERZOEKSRÉSULTATEN	4
2.1 INLEIDING	4
2.2 PROFIEL ARBEIDSMIGRANT	5
2.3 NODEN EN KNELPUNTEN ARBEIDSMIGRANT BIJ VESTIGING IN NOORD-BRABANT	5
2.4 VORM VAN DOOR ARBEIDSMIGRANT GEWENSTE INFORMATIE	6
2.5 ACCEPTATIE, INTEGRATIE EN PARTICIPATIE VAN DE ARBEIDSMIGRANT	6
3. CONCLUSIES ONDERZOEK	8
3.1 INLEIDING	8
3.2 BOUWSTENEN	8
3.2.1 Context Europa, het Rijk en de provincie Noord-Brabant	8
3.2.2 Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan	9
3.2.3 Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt	9
3.2.4 Structurele organisatie en financiering	11
3.2.5 Wervingsplan en bewustwordingscampagne	12
4. SCENARIO'S	14
4.1 INLEIDING	14
4.2 SCENARIO'S	14
4.2.1 Scenario 1: Het 0-scenario	14
4.2.2 Scenario 2: Het overheidsmodel	14
4.2.3 Scenario 3: Het publiek-private model	15
4.2.3.1 Scenario 3A: Overheidsactiviteiten en private activiteiten onder de overheid	15
4.2.3.2 Scenario 3B: Organisatorische scheiding overheidsactiviteiten en private activiteiten	15
4.2.4 Scenario 4: Het private model	16
4.3 SCENARIO-OVERZICHT MET SCORES OP BOUWSTENEN	16
5. ADVIES	17
5.1 HOOFDADVIES	17
5.2 RANDVOORWAARDELIJKE AANBEVELINGEN	18
6. TEAM	19
BIJLAGE 1: THE VIEW FROM THE EU	20
BIJLAGE 2: DEBAT TWEDE KAMER (03-02-2021)	25
BIJLAGE 3: BEST-PRACTICES INFORMATIEVOORZIENING	26
BIJLAGE 4: GEÏNTERVIEWDE PARTIJEN	27
BIJLAGE 5: RESULTATEN DESKRESEARCH	28
TER ACHTERGROND:	28
HET PROCES VAN VESTIGING IN NEDERLAND	28
KNELPUNTEN BIJ VESTIGING IN NEDERLAND	29
KNELPUNTEN TIJDENS VERBLIJF	30
INFORMATIEVOORZIENING ARBEIDSMIGRANTEN	31
AANBEVELINGEN TEN AANZIEN VAN INFORMATIEVOORZIENING ARBEIDSMIGRANTEN	33
LITERATUURLIJST:	34
BIJLAGE 6: GEWENSTE AANVULLENDE PROGRAMMA'S EN PROCEDURES	35

1. Introductie & Context

1.1 Inleiding

Het Verdrag van Maastricht (1992) regelt het recht van vrij verkeer en verblijf van personen in de Europese Unie. Deze regeling heeft een Europese arbeidsmarkt op gang gebracht. Sinds de toetreding van Midden- en Oost Europese landen in 2004 stroomde een grote groep gekwalificeerde en goedkopere arbeidskrachten de Nederlandse arbeidsmarkt op, welke ook na invoering van de Europese detacheringsrichtlijn aantrekkelijk blijven voor Brabantse werkgevers. Dat geldt ook voor arbeidsmigranten die uit andere landen komen.

In 2018 droegen ruim 108.000 arbeidsmigranten bij aan het verdienmodel van Noord-Brabant¹ en dit aantal stijgt. Uit de brede verkenning² die provincie Noord-Brabant in 2018 liet uitvoeren, blijkt dat demografische ontwikkelingen de inzet van arbeidsmigranten structureel noodzakelijk maken. Werkgevers in Noord-Brabant kunnen blijvend onvoldoende personeel vinden in met name de logistiek, agrarische sector en industrie. Hiermee zijn arbeidsmigranten een essentieel onderdeel van de toekomstige arbeidsmarkt, economie en innovatiekracht van de provincie. Hierbij zien we steeds meer arbeidsmigranten die in eerste instantie voor een korte periode komen, maar besluiten langer te blijven. Bij hun komst naar en verblijf in Noord-Brabant kampt deze groep nog te vaak met uitbuiting, huisvestingsproblemen en slechte arbeidsvoorwaarden. Deze kwetsbaarheid is door COVID-19 eens te meer aan het licht gekomen. Zo is de informatievoorziening vanuit de Nederlandse overheid m.b.t. de economie, arbeidsmarkt en samenleving onvoldoende toegankelijk voor deze groep, die zich kenmerkt door een hoog aantal digibeten, laaggeletterden en analfabeten die de Nederlandse en Engelse taal vaak niet goed machtig zijn. In de brede verkenning gaven gemeenten en andere betrokken organisaties aan dat zij nog een gebrek hebben aan kennis en capaciteit om concrete vragen van arbeidsmigranten goed te begeleiden.

Er zijn sindsdien enkele prille initiatieven in Nederland en Noord-Brabant die informatievoorziening voor arbeidsmigranten onderzoeken en opstarten. Dit zijn onder andere het online platform workinnl.nl vanuit het ministerie van SZW, de pilot vanuit het kabinet in het Westland, een fiche in de regiodeal Noordoost Brabant, kleinschalige activiteiten van welzijnsorganisaties en de opbouw van een meldpunt arbeidsuitbuiting in Eindhoven. Deze versnipperde kleinschalige diensten zijn voor arbeidsmigranten moeilijk vindbaar. Er zijn voor hen geen laagdrempelige fysieke loketten zoals deze er wel zijn voor kenniswerkers en grenswerkers. Het nieuwe WRR-rapport³ van 14 december 2020 stelt voor om een volgende stap te zetten en één centrum te creëren voor alle migranten die zich rechtmatig vestigen in een gemeente. Deze ontvangstcentra kunnen in de grote steden worden ingericht op gemeentelijk niveau en in de wat kleinere gemeenten op regionaal niveau. Hierbij zou de bestaande ontvangstinfrastuctuur voor 'expats' en de grensinformatiepunten als uitgangspunt kunnen dienen en de backoffice voor de specifieke doelgroepen centraal geregeld kunnen worden. Deze opzet past ook in de (richt) lijnen van het grotere Europese kader⁴.

Tot slot is er op 3 februari 2021 een Kamerdebat gevoerd over het dossier Arbeidsmigratie en het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Hieruit is naar voren gekomen dat er politiek breed draagvlak is om de bescherming van arbeidsmigranten op korte en lange termijn ter hand te nemen⁵. Adequate informatievoorziening is hierin essentieel.

¹ Bron: Decisio (2020), op basis van CBS Microdata.

² Bron: www.brabant.nl/onderwerpen/ruimtelijke-ontwikkeling/arbeidsmigratie/brede-verkenning-6-bouwstenen-arbeidsmigratie/

³ Bron: WRR-rapport nr. 103, Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving. Rapport van 14 december 2020.

⁴ Zie bijlage 1.

⁵ Zie bijlage 2.

1.2 Opdrachtomschrijving

De provincie Noord-Brabant wil stapsgewijs, samen met alle relevante regionale, nationale en internationale partners, de benodigde informatievoorziening voor arbeidsmigranten in kaart brengen en op een uniforme en structurele manier verbeteren. Om dit succesvol te doen, heeft de provincie Noord-Brabant ons opdracht gegeven om de verkenning en mogelijke ontwikkeling van een businessplan voor een Brabants Migratie Informatie Punt (BMIP) ter hand te nemen dat aansluit bij het landelijk beleid en zoveel mogelijk gebruikmaakt van de bestaande (kennis)structuren (zoals expatcentra, grensinformatiepunten en RNI-locaties). Op deze wijze wordt hulp geboden aan arbeidsmigranten om nu en in de toekomst goed geïnformeerd de juiste stappen te zetten op weg naar een veilige en prettige plek om te werken en wonen.

1.3 Aanpak

Om samen met alle betrokkenen toekomstbestendige informatievoorziening voor arbeidsmigranten, bedrijven en kennisinstellingen te realiseren, hebben wij de opdrachtgever geadviseerd een zestal fases te doorlopen (zie onderstaande procesdoorloop). Dit rapport is een Brabantse toets voor draagvlak en vormt de afsluiting van fase 2. In onderstaand schema geven wij een doorkijk hoe de volgende fases eruit kunnen komen te zien en mogelijk doorgegaan kan worden naar de commitmentfase. Hierin kan dit rapport dienen als de basis voor de bestuurlijke besluitvorming en scenario-keuze en mogelijk op een later moment ook voor het inhoudelijke, organisatorische en financiële commitment dat wordt vastgelegd in een businessplan voor een BMIP.

Procesdoorloop: In 6 fases naar een toekomstbestendig BMIP



2. Onderzoeksresultaten

2.1 Inleiding

De eerste stap in de ontwikkeling van een BMIP is het creëren van draagvlak. Daartoe is inzicht nodig in de stand van zaken op dit moment, in de wensen en ambities van de verschillende relevante partners en in waar cross-overs te realiseren zijn en/of verschillen van mening zitten. Om het benodigde inzicht te krijgen wordt voor de arbeidsmigranten, bedrijven, kennisinstellingen en overheden de gewenste informatievoorziening (overheid en privaat) in kaart gebracht. Hiervoor hebben we zo veel mogelijk gebruikgemaakt van de netwerken en kanalen die de opdrachtgever ons heeft geboden. We hebben een gefaseerde wetenschappelijk verantwoorde onderzoeksopzet gebruikt die in vier opeenvolgende stappen dit inzicht verschaft:

1. De best-practices in Nederland zijn in kaart gebracht. Hierbij hebben we met name gekeken naar best-practices in goede informatievoorziening richting arbeidsmigranten m.b.t. de economie, arbeidsmarkt en samenleving⁶.
2. We hebben 38 gesprekken gevoerd met werkgevers, uitzendbureaus, overheden, sociaal/culturele instellingen, ambassades en (gemeenschappen van) arbeidsmigranten⁷. Naast de kwalitatieve gegevens die deze interviews hebben opgeleverd, zijn ze gebruikt om de thema's voor de focusgroepen en de deskresearch aan te passen en zo nodig aan te vullen, zodat ze zo volledig mogelijk inzicht geven in de specifieke wensen die in Noord-Brabant leven m.b.t. de informatievoorziening richting arbeidsmigranten. De vijf regiotafels in Noord-Brabant zijn op de hoogte gebracht van dit project en krijgen het projectplan toegestuurd. Op basis daarvan zullen zij de regiotafels zelf informeren over dit project en aangeven op welke manier en momenten afstemming gewenst is.
3. Er is in samenwerking met LEVgroep een online focusgroep met zes Poolse arbeidsmigranten georganiseerd en een online focusgroep met drie Roemeense arbeidsmigranten. Aanvullend is er via Barka een vragenlijst onder arbeidsmigranten uitgezet die door zeventien arbeidsmigranten is ingevuld. De besproken thema's voor deze focusgroepen en vragenlijst zijn voortgekomen uit de interviews. De resultaten van deze focusgroepen en vragenlijst zijn gezien de omvang uiteraard niet representatief voor alle arbeidsmigranten in Noord-Brabant, maar dienen slechts als een indicatie voor de wensen van arbeidsmigranten zelf. Hier is in overleg met de opdrachtgever bewust voor gekozen, omdat veel van deze wensen al blijken uit het grote aantal al gerealiseerde onderzoeken. Dit neemt niet weg dat het op een later moment verstandig kan zijn om voorgenomen beslissingen, met een enquête en/of focusgroep, nogmaals breed aan de doelgroep voor te leggen.
4. Er is deskresearch gedaan om de in andere regio's al afgeronde onderzoeken naar het profiel van de arbeidsmigranten en de onder hen aanwezige informatiebehoefte in kaart te brengen⁸. De thema's voor de deskresearch zijn voortgekomen uit de interviews.

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens eerst kort in op het profiel van de arbeidsmigrant (paragraaf 2.2), de noden en knelpunten die arbeidsmigranten ervaren (paragraaf 2.3), de manier van informatie verstrekken waar arbeidsmigranten voorkeur voor hebben (paragraaf 2.4) en de ervaringen die arbeidsmigranten hebben met acceptatie, integratie en participatie in de Noord-Brabantse samenleving (paragraaf 2.5).

⁶ Zie bijlage 3.

⁷ Zie bijlage 4.

⁸ Zie bijlage 5.

2.2 Profiel arbeidsmigrant

Vanuit de data-analyse blijkt dat er in totaal 108.000 arbeidsmigranten werken in Noord-Brabant⁹. Deze groep is sinds 2010 bijna 3 keer zo groot geworden, met een gemiddelde jaar op jaar groei van 21 procent. Enkele van hun kenmerken:

- De arbeidsmigrant komt voornamelijk uit Midden- en Oost-Europa. Circa **45% van het totaal aantal arbeidsmigranten is Pools**. Daarnaast zijn andere Oost-Europese landen als Roemenië (13%), Bulgarije (3%) en Hongarije (3%) belangrijke herkomstlanden. Vanuit de interviews en focusgroepen worden Zuid-Europese landen als Spanje en Portugal ook genoemd als belangrijke herkomstlanden.
- Arbeidsmigranten zijn voornamelijk werkzaam in de **landbouw, logistiek en industrie**.
- Ongeveer de helft van de arbeidsmigranten is werkzaam via een uitzendbureau. Dit uitzendbureau vormt een belangrijke schakel tussen werkgever en werknemer.
- Uit de interviews blijkt dat de arbeidsmigranten voornamelijk in de leeftijdscategorie 20-40 zitten en er **veel jonge stellen** naar Noord-Brabant komen.

2.3 Noden en knelpunten arbeidsmigrant bij vestiging in Noord-Brabant

Voor arbeidsmigranten kunnen er verschillende knelpunten optreden tijdens hun komst naar en verblijf in Noord-Brabant. Hieronder gaan we in op de noden en knelpunten die vanuit dit onderzoek het meest prominent naar voren zijn gekomen.

- De **afhankelijkheidspositie** tussen de arbeidsmigrant en het uitzendbureau als geschetst bij vestiging in Noord-Brabant kan problematisch worden als een arbeidsmigrant besluit andere huisvesting te zoeken of een andere baan overweegt. De praktijk leert dat de contracten tussen een werkgever en arbeidsmigrant dat niet tot nauwelijks toestaan, terwijl uitzendarbeid veelal een opstap is naar een goede plek op de arbeidsmarkt. De regels omtrent arbeidsrecht en huurrecht zijn ingewikkeld. Laat staan voor een buitenlander in een afhankelijkheidspositie. Dat wordt problematisch op het moment dat er misstanden zijn (zoals ontevredenheid over werk of huisvesting). Die kunnen lastig worden beslecht vanuit het perspectief van de arbeidsmigrant.
- De afhankelijkheidspositie en achtergestelde arbeidspositie worden mede veroorzaakt door een **informatieachterstand** onder arbeidsmigranten die langer willen blijven. Die informatieachterstand kan bijvoorbeeld te maken hebben met inschrijving bij de gemeente, de optie tot inschrijving bij Woningnet of voor welke toeslagen ze in aanmerking komen. Dat proces verloopt min of meer natuurlijk (iemand begint voor korte termijn en ziet langere/meer permanente vestiging steeds meer zitten), maar het zou goed zijn dit zo vroeg mogelijk op te pakken, o.a. vanwege de wachttijd voor een sociale huurwoning. Werkgevers geven aan dat zij deze informatie wel doorgeven aan werknemers, maar dat daar weinig mee wordt gedaan (met als gevolg weinig BRP-inschrijvingen).
- Arbeidsmigranten vinden dat er **te weinig en kwalitatief slechte (of soms onjuiste) meertalige informatie** over wonen, werken en leven in Noord-Brabant is. Ze zouden deze informatie graag in alle fasen van hun komst naar en verblijf in Noord-Brabant online en offline beschikbaar hebben.
- Arbeidsmigranten geven aan dat ze behoefte hebben aan **een goed en betrouwbaar overzicht van betaalbare dienstverlening**, zoals begeleiding naar een huis, het leren van de Nederlandse taal of het volgen van een geheel integratietraject zoals dat er ook voor statushouders is.
- Uit een casestudie in Den Haag¹⁰ blijkt dat bijvoorbeeld veel Poolse gezinnen (met name de vrouwen uit de gezinnen) welwillend staan tegenover het idee van participatie in sociale initiatieven om te integreren. Ze zijn daar alleen niet altijd toe in staat, omdat ze **kennis, ervaring en voorbeelden** missen. Dat zit voor een deel in de 'eilandenorganisatie' van de Poolse gemeenschap en het ontbreken van een formele organisatie die Polen in Den Haag (maar wellicht ook landelijk) samenbrengt. Als mensen die Polen kunnen vertegenwoordigen, worden vooral Poolse maatschappelijk werkers, initiatiefnemers van het promoten van de Poolse cultuur en vrijwilligers aangewezen, die vaak Poolse gezinnen helpen en die vanwege hun functie een breed netwerk hebben. Er wordt bij problemen eerder teruggegrepen op deze mensen dan op institutionele organisaties, wat kan leiden tot

⁹ Bron: Decisio o.b.v. CBS Microdata.

¹⁰ Bron: Onderzoek naar de problemen en behoeften van Poolse migranten in Den Haag (2018), AK Works, Meritum.

verdere opbouw van problemen. Iets wat vooral veroorzaakt wordt door wantrouwen richting organisaties, in combinatie met de taalbarrière.

- Ook arbeidsmigranten die korter blijven hebben door de **versnippering** van het aanbod moeite om de juiste informatie te krijgen. Ze weten niet goed waar ze terecht kunnen als het misgaat. Er is in Noord-Brabant geen centraal loket waar arbeidsmigranten met vragen of klachten terecht kunnen. Een dergelijk **meldpunt** wordt, zeker in coronatijd, belangrijk gevonden om gezondheidsklachten of klachten over werkomstandigheden te melden¹¹.

“Wij zouden graag zien dat het lokale, laagdrempelige meldpunt arbeidsuitbuiting in Eindhoven een plek krijgt binnen een breder Brabants Migratie Informatiepunt en arbeidsmigranten vanuit meerdere locaties kan bedienen” (Miriam Frosi, gemeenteraad Eindhoven).

2.4 Vorm van door arbeidsmigrant gewenste informatie

Uit de interviews en vanuit de focusgroepen blijkt dat arbeidsmigranten graag in alle fases van hun komst naar en verblijf in Noord-Brabant behoefte hebben aan betere, meertalige informatievoorziening. Hierbij geven ze de volgende voorkeuren aan voor de manier waarop ze deze informatie over wonen, werken en leven in Noord-Brabant kunnen krijgen:

- **Een fysiek loket met meldpunt** waar je terecht kunt met je vragen en waar je naar kunt bellen. Dit fysieke loket moet bij voorkeur zo lokaal mogelijk (eventueel flexibel) ingericht worden om de toegankelijkheid voor arbeidsmigranten zo groot mogelijk te maken.
- Een app waarin je alle informatie over wonen, werken en leven in Noord-Brabant kunt vinden. Deze app geeft een duidelijk overzicht van alle relevante informatie, dienstverlening en sociale activiteiten in de regio.
- Filmpjes en visuals met informatie die bijvoorbeeld op sociale media (Facebook, LinkedIn, Twitter) geplaatst kunnen worden. Hierbij kun je werken met sleutelfiguren: personen die hier al een tijdje zijn, aanzien hebben, een groot netwerk hebben en de taal spreken. Zij zijn de toegang tot de doelgroep. Dit sluit aan bij die ‘eilandenorganisatie’ en het lage(re) vertrouwen in instellingen.
- Een meertalige website met informatie over wonen, werken en leven in Noord-Brabant.

“Arbeidsmigranten moeten net als andere burgers terecht kunnen bij hulp- en dienstverlening in de gemeente waar ze wonen. Zodra zij bij een gemeenteloket komen moeten ze weten waar ze onafhankelijke informatie kunnen krijgen in hun eigen taal. Goede informatie voorkomt dat mensen problemen krijgen op vele gebieden. Een fysiek punt waar mensen terecht kunnen en waar ontmoeting en participatie gestimuleerd wordt is in mijn ogen vooruitstrevend en nodig om naast informatie te verstrekken ook integratie te bevorderen” (Krystyna Meijer, wijkwerker, Levgroep).

2.5 Acceptatie, integratie en participatie van de arbeidsmigrant

In de interviews en bij de focusgroepen werden vaak de mate van acceptatie, integratie en participatie van arbeidsmigranten in Nederland en Noord-Brabant genoemd als belangrijke factor die maakt dat je als arbeidsmigrant überhaupt in een positie kunt komen waarin je goed geïnformeerd bent over wonen, werken en leven in Noord-Brabant. Hieronder gaan we kort in op welke knelpunten door arbeidsmigranten worden ervaren bij de acceptatie, integratie en participatie in de Nederlandse samenleving.

- Een groot gedeelte van de arbeidsmigranten voelt zich niet voldoende geaccepteerd en gewaardeerd. **Ze voelen zich geen volwaardig burger van Nederland.** Ze zouden zich graag meer uitgenodigd voelen mee te doen in de Nederlandse maatschappij en in een situatie komen waarin je je rechten en plichten goed kent en weet waar je terecht kunt met je vragen over deze rechten en plichten (zoals alle Nederlanders daar een route voor hebben en kennen).
- De werkgever voor wie of het uitzendbureau waarvoor een arbeidsmigrant werkt, regelt vaak ook de huisvesting. Als je hier kort verblijft (bijvoorbeeld als seizoenarbeider), is dit handig, maar op de middellange en lange termijn

¹¹ Bron: NOS, Kans op besmetting met corona bij arbeidsmigranten is ‘levensgroot’. Bericht van 11 juni 2020.

brengt dit ook **afhankelijkheid** met zich mee, die zich kan vertalen in het niet goed durven opkomen voor jezelf inzake je rechten (bijvoorbeeld m.b.t. arbeid en wonen).

- Een groot gedeelte van de arbeidsmigranten is niet (goed) geïntegreerd en participeert niet of nauwelijks in de Nederlandse samenleving. Dit komt deels doordat ze hier maar kort zijn (bijvoorbeeld bij seizoenarbeiders) en niet de behoefte voelen te integreren en participeren, maar een bijkomende reden is dat ze zich niet geaccepteerd en gewaardeerd voelen (zie punt 1).
- Adequate informatievoorziening is cruciaal en helpt arbeidsmigranten bij de integratie en participatie waardoor ze een fijne plek vinden om te wonen, werken en leven en de mate van acceptatie zal toenemen.

“Het leren van de Nederlandse taal is de belangrijkste voorwaarde om volwaardig deel te kunnen nemen aan de Noord-Brabantse samenleving” (anonieme arbeidsmigrant).

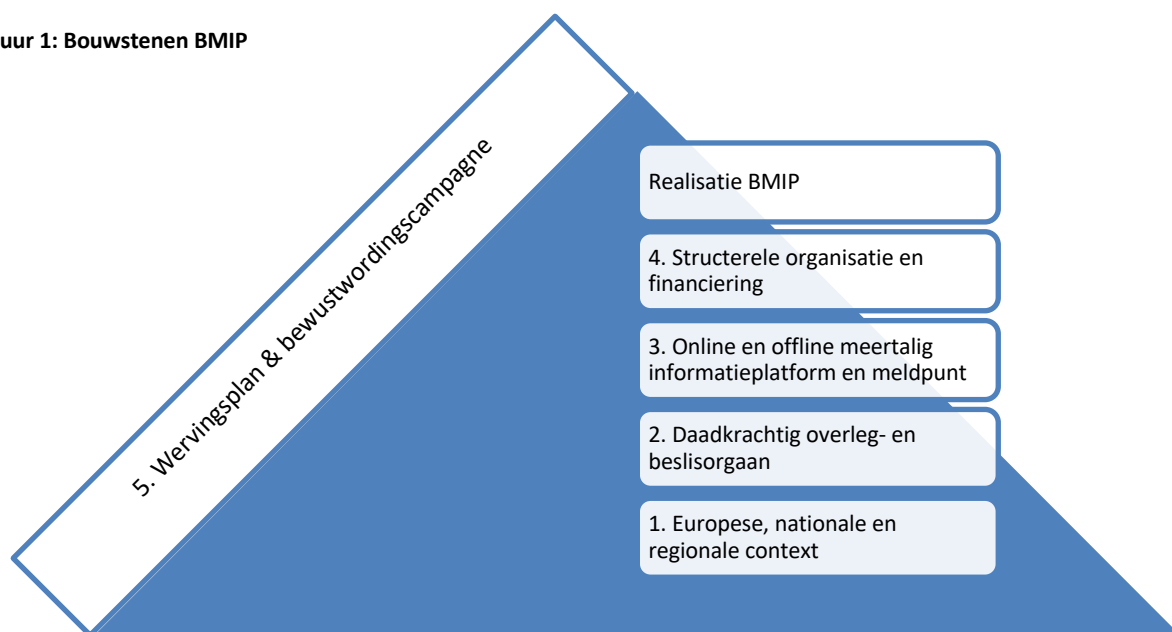
3. Conclusies onderzoek

3.1 Inleiding

Alle in dit onderzoek betrokken partijen hebben de wens geuit om concreet aan de slag te gaan met activiteiten die de informatievoorziening richting arbeidsmigranten verbetert en ze daarmee ook beter beschermt. Om deze reden zijn de conclusies van dit onderzoek gecategoriseerd in vijf bouwstenen voor de mogelijke oplossing van de door arbeidsmigranten ervaren noden en knelpunten die ze bij vestiging en het wonen in Noord-Brabant ervaren hebben. Vanuit de Europese, nationale en regionale context (3.2.1) zet je een daadkrachtig overleg- en beslisorgaan op (3.2.2) dat de ontwikkeling van een online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt (3.2.3) in een structureel model voor organisatie en financiering gaat vormgeven en realiseren (3.2.4). Het bouwen aan een wervingsplan en bewustwordingscampagne is een aparte activiteit die de eerste 4 bouwstenen verstrekt (3.2.5).

Deze vijf bouwstenen vormen de basis voor het vormgeven van een betere informatievoorziening richting arbeidsmigranten en daarmee ook voor een betere bescherming van arbeidsmigranten (zie ook onderstaand figuur 1). Hierbij is het uitgangspunt dat je arbeidsmigranten het beste kunt beschermen door ze goed op de hoogte te stellen van de rechten en plichten die bij een verblijf in Noord-Brabant horen. Hiermee stel je ze in staat om in een positie te komen waarin ze hun rechten en plichten goed kennen en weten welke route je moet bewandelen met vragen over deze rechten en plichten. Op een later moment kunnen deze bouwstenen, indien gewenst, ook gebruikt worden als basis voor geïntegreerde dienstverlening.

Figuur 1: Bouwstenen BMIP



3.2 Bouwstenen

3.2.1 Context Europa, het Rijk en de provincie Noord-Brabant

Alle geïnterviewde personen geven aan dat de ontwikkeling van een mogelijk BMIP moet passen binnen de Europese, nationale en regionale context (van wet- en regelgeving). Hierbij hebben zij een aantal aandachtspunten genoemd:

- Dankzij het vrij verkeer van personen kunnen bewoners van de EU zonder restricties reizen in andere EU-lidstaten. Ze kunnen hierbij drie maanden in een andere EU-lidstaat verblijven zonder een visum aan te vragen.

De enige voorwaarde is een geldig identiteitsbewijs. Daarmee kan een Europese staatsburger in andere EU-landen zowel reizen als werken. Dit vrij verkeer van personen is verankerd in art 45-54 in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Geef met een BMIP invulling aan dit recht dat alle EU-burgers hebben.

- Op nationaal niveau is het onderwerp arbeidsmigranten recentelijk door de publicatie van 2 rapporten hoog op de politieke agenda gekomen. Dit betreft het WRR-rapport van 14 december 2020 en het tweede rapport van het aanjaagteam van Emile Roemer¹². Naar aanleiding van dit laatste rapport heeft het kabinet aangegeven direct aan de slag te gaan met verbeteringen op het gebied van medische zorg en registratie van arbeidsmigranten. Ook zal het kabinet voor ingrijpendere maatregelen voorbereidingen treffen voor benodigde wet- en regelgeving, zodat een volgend kabinet daarmee direct aan de slag kan¹³. Een mogelijk BMIP moet direct concrete invulling geven aan de verbeteringen op het gebied van medische zorg en registratie en aansluiten bij de te ontwikkelen wet- en regelgeving. Daarna kunnen ook stappen gezet worden in ondersteuning van integratie en participatie.
- De provincie Noord-Brabant en haar arbeidsmarktregio's zijn actief in het Internationaal Arbeidsmarktbeleid waarin o.a. werk wordt gemaakt van de ondersteuning van kenniswerkers, internationale studenten, grenswerkers, statushouders en arbeidsmigranten. Voor deze laatste groep is sprake van een integrale aanpak met Huisvesting, Handhaving en Samenleving. Er is een bestuurlijk platform, er worden regiotafels georganiseerd en er vinden activiteiten plaats in de vijf arbeidsmarktregio's. Een BMIP zou mogelijk in de lijn van de ondersteuning van arbeidsmigranten kunnen passen, naar voorbeeld van kenniswerkers (Expacenter) en grenswerkers (GIP). Belangrijke ontwikkeling hierbij is dat er m.b.t. de verschillende internationale doelgroepen een verschuiving plaatsvindt naar een meer uniforme beleidsaanpak voor alle internationale werknemers.

3.2.2 Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan

De geïnterviewde partijen geven aan dat ze in ieder geval in de startfasen (creatie draagvlak, ophalen commitment en implementatie) een belangrijke rol weggelegd zien voor een quadruple helix *overleg- en beslisorgaan*, bijvoorbeeld in de vorm van een 'Taskforce Arbeidsmigratie Noord-Brabant'. Deze taskforce gaat concreet aan de slag om de informatievoorziening en mogelijk ook de dienstverlening richting arbeidsmigranten te verbeteren. In deze taskforce zitten idealiter vertegenwoordigers van de werkgevers, werknemers, kennisinstellingen en overheden die kunnen en mogen beslissen over de inhoudelijke, organisatorische en financiële inrichting van een online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt. Arbeidsmigranten, hun werkgevers en overheidspartijen moeten leidend worden in het vormgeven van een businessplan waarbij de **samenwerking wordt gezocht met de landelijke overheid en andere regio's**. Onder andere het ministerie van SZW, de IND en de provincie Zuid-Holland zijn bezig met concrete initiatieven die de positie van arbeidsmigranten versterken en willen in de ontwikkeling van een mogelijk BMIP mee investeren om te zien of dit model ook mogelijk voor andere regio's bruikbaar is.

“Het zou goed zijn als een aantal grote werkgevers, samen met de overheid én arbeidsmigranten, die hebben immers de ervaring, het businessplan voor een Brabants Migratie Informatie Punt mee gaan vormgeven” (Karel de Jong, Executive Director Technology & Data, Jumbo Supermarkten).

3.2.3 Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt

Alle geïnterviewde partijen zijn het erover eens dat de informatievoorziening richting arbeidsmigranten verbeterd moet worden met behulp van een meertalig fysiek en digitaal loket met meldpunt. Bij dit loket kun je in alle fases van je komst naar en je leven in Noord-Brabant terecht met je vragen en meldingen over wonen, werken en leven in Noord-Brabant en word je via deze '**digitale en fysieke rotonde**' doorverwezen naar alle relevante informatie en dienstverlening. Voor de inrichting van dit loket worden onderstaande aandachtspunten genoemd. Deze aandachtspunten voor de invulling van dit loket worden idealiter door daadkrachtig overleg- en beslisorgaan ter hand genomen (zie 3.2.2), ingebed in een structureel organisatie- en financieringsmodel (3.2.4) en voorzien van een wervingsplan en bewustwordingscampagne (3.2.3).

¹² Bron: Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan (2020), Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten.

¹³ Bron: Debat Tweede Kamer over het dossier arbeidsmigratie en het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2021), Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

“Arbeidsmigranten zijn essentieel voor de economie en bedrijven in Brabant. We willen daarom dat arbeidsmigranten hier prettig werken en wonen. Een meer gecoördineerde informatievoorziening voor en over arbeidsmigranten, waar ook werkgevers voor hun medewerkers een beroep op kunnen doen, kan daar zeker bij helpen” (Anne Deelen, Belangenbehartiger, VNO-NCW Brabant Zeeland).

- **Meertaligheid**

Er is grote behoefte aan meer en betere meertalige informatie¹⁴. Dit is een zeer belangrijk element in het welslagen van een succesvolle landing en integratie van arbeidsmigranten. In de eerste weken en maanden van een verblijf is meertalige informatie een vereiste om arbeidsmigranten op de hoogte te stellen van hun rechten en plichten. Op dit moment wordt de taal zowel in de afhandeling van formaliteiten (administratie) als tijdens deelname in de publieke ruimte (in de openbare ruimte, openbaar vervoer, etc.) en deelname aan het sociale verkeer (bijvoorbeeld tijdens bijeenkomsten, events en expo's) als grootste barrière ervaren. Dit heeft voor de digitale en fysieke rotonde als consequentie dat deze volledig meertalig opgezet dient te worden.

- **Onafhankelijkheid**

Bied onafhankelijke informatievoorziening aan die niet alleen op de arbeidsmigrant gericht is, maar (gezien een lager vertrouwen in instellingen vanuit historisch/cultureel perspectief) ook op centrale personen/vertegenwoordigers uit het netwerk van arbeidsmigranten, uitzenders en werkgevers. Zorg er daarnaast voor dat je rapportages maakt van de meest gestelde vragen, gedane meldingen van misstanden en de hierbij gekozen oplossingen, zodat je gaandeweg expertise opbouwt in het steeds verder vormgeven van een succesvolle aanpak in de betere bescherming van arbeidsmigranten. Door de vragen van de arbeidsmigranten zelf als basis te gebruiken ontwikkel je expertise in thema's die belangrijk zijn voor arbeidsmigranten en hun werkgevers. In de interviews en focusgroepen is al een aantal mogelijke thema's genoemd die binnen zo'n expertisecentrum een plek zouden moeten krijgen, zoals goed werkgeverschap, huisvesting en taal.

- **Lokale inrichting**

Zorg ervoor dat het informeren van arbeidsmigranten lokaal wordt ingericht en er informatie wordt verstrekt over voorzieningen door gemeenten en vanuit lokale initiatieven, zoals informatieavonden over het aanbod aan cursussen of specifieke voorzieningen, kerkdiensten, sociale activiteiten en vrijwilligerswerk. Aanvullend daarop kan het, gegeven het lage vertrouwen in instellingen, verstandig zijn om de actieve benadering samen met laagdrempelige hulp(instanties) en/of met de lokale bevolking op te pakken. In dit kader kan gedacht worden aan een maatjesproject, waarbij buurtbewoners een arbeidsmigrant die de intentie heeft zich permanent te vestigen, verder wegwijs maken en helpen integreren. Of een buurthuis waarbij (hulp)instanties arbeidsmigranten voorlichten over belangrijke werk- en woonzaken.

- **Breed palet aan communicatiemiddelen**

Zorg voor een heldere communicatiestrategie richting alle betrokken partijen¹⁵. Zo kun je arbeidsmigranten voornamelijk via social media bereiken en hun werkgevers en dienstverleners via directe mailings en in bestaande gremia van belangenorganisaties. Het in de volgende fase te ontwikkelen businessplan zal dus moeten voorzien in een communicatieplan waarin onderscheid gemaakt wordt tussen alle gebruikers van het online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt.

- **Mogelijke aanvullende programmering**

Veel geïnterviewde partijen geven aan dat er naast betere informatievoorziening meer dienstverlening zou moeten komen die gericht is op het ondersteunen van arbeidsmigranten en hun familieleden. Deze dienstverlening zou in een gezamenlijke (regionale) programmering vorm kunnen krijgen. Wanneer de basis van de digitale en fysieke rotonde gerealiseerd is, kan deze gevuld worden met programma's en procedures die het aantrekken, welkom heten en behouden van arbeidsmigranten en hun werkgevers bevorderen. Hierbij zien de geïnterviewde partijen een 'menukaart' van aangeboden dienstverlening voor zich waar arbeidsmigranten en bedrijven zelf het gewenste 'menu' uit kunnen samenstellen¹⁶. Uit de focusgroepen en de interviews is met name

¹⁴ Bron: Vervolgonderzoek pilot Participatieverklaring en evaluatie project 'Arbeidsmigranten en taal' (2017), Regioplan.

¹⁵ Bron: Arbeidsmigratie in Noord-Brabant: Situatie, knelpunten en aanbevelingen (2018), het PON.

¹⁶ Zie bijlage 6.

naar voren gekomen dat er behoefte is aan een programmering gericht op het leren van de taal, het verkrijgen van goede huisvesting, het eerlijk belonen van werk en het deelnemen aan sociale activiteiten.

Voorbeeld aanvullend programma: De werkgevers in de regio kunnen besluiten dat zij voor alle nieuw aankomende arbeidsmigranten een introductieprogramma willen ontwikkelen. Dit introductieprogramma bevat o.a. een taalcursus, een cultural awareness-training, een rondleiding door de regio en een ontmoeting met (gemeenschappen van) 'internationals' die al in de regio gevestigd zijn. Het programma wordt uitgevoerd door een selectie van private dienstverleners die zich als partner bij het online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt hebben aangesloten. Het programma kan in-house (bij de werkgever) of op locatie worden gevolgd, precies op de manier waarop de werkgever en arbeidsmigrant het geregeld willen zien.

3.2.4 Structurele organisatie en financiering

Alle partijen geven aan dat ze tot actie willen overgaan en zowel de organisatie als de financiering van het online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt uiteindelijk structureel willen opzetten en Europees, landelijk en regionaal willen inbedden (zie ook 3.2.1). Voor de structurele organisatie en financiering wordt een aantal aandachtspunten genoemd die in de volgende fase besproken en verwerkt kunnen worden in een businessplan voor een BMIP.

- **Lobby**

Voor de structurele organisatie en financiering van een mogelijk BMIP heb je ondersteuning nodig van de EU, het Rijk, de provincie en de gemeenten. Dit kan gerealiseerd worden middels een lobby-inspanning die met name gericht kan worden op het realiseren van de ambitie van Noord-Brabant en het verkrijgen van een pilot- of experimenteerstatus met bijdragen (d.m.v. subsidies) hieraan. Voor dit laatste kan het helpen om een samenwerking met meerdere (internationale) initiatieven aan te gaan zoals die van Faire Mobilität of The Gangmasters Labour Abuse Authority¹⁷.

- **Publiek-private financiering**

De geïnterviewde partijen geven aan dat de financiering van een BMIP gezamenlijk tot stand gebracht kan worden. Hierbij wordt van de overheidspartijen verwacht dat zij een structurele bijdrage leveren aan de integratie van overheidsinformatie en -dienstverlening, bijvoorbeeld door het opzetten en inrichten van een digitale en fysieke rotonde. De werkgevers zien een rol voor zichzelf weggelegd in het (samen met aanbieders) integreren van de private informatie en dienstverlening. Hierbij is het van belang om budgettair en/of organisatorisch een waterscheiding te maken tussen de overheidsactiviteiten van een BMIP aan de ene kant en de private activiteiten aan de andere kant. Bij het vormgeven van een publiek-private financiering van een BMIP kan onder andere gebruik worden gemaakt van de volgende soorten bijdragen:

- 1. Bijdragen uitvoerende overheidspartijen**

De overheidspartijen die informatie en dienstverlening verstrekken op het BMIP kunnen bijdragen door de informatie en dienstverlening waarvoor zij verantwoordelijk zijn voor eigen rekening en verantwoordelijkheid op het BMIP aan te bieden. Denk hierbij aan informatie over de arbeidsmarkt vanuit de provincie, de informatie over het wonen van de gemeenten en informatie over verblijfsrecht vanuit het Rijk.

- 2. Service fee**

De werkgevers kunnen aan het BMIP bijdragen door middel van betaling van een '**service fee**' per procedure of programma, zoals dit nu ook bij enkele expatcentra in Nederland gebeurt. Deze service fee komt dan ten goede aan een betere informatie en dienstverlening voor hun werknemers (al dan niet geïntegreerd in programma's) en de promotie van de eigen organisatie als goed internationaal werkgever bij potentiële werknemers. Werkgevers wordt naast een geïntegreerd pakket aan overheidsinformatie en -dienstverlening ook (doorverwijzing naar) private informatie en dienstverlening geboden. Voor werkgevers is aansluiting potentieel interessant vanwege de

¹⁷ Zie bijlage 1.

creatie van een netwerk van partners, het gebruik maken van het BMIP als vraagbaak, de opvang en begeleiding van arriverende en vertrekkende werknemers en het bouwen van een community voor de eigen medewerkers.

3. Abonnementsbijdrage dienstverleners

Dienstverleners kunnen bijdragen door een jaarlijkse abonnementsbijdrage. In ruil voor de abonnementsbijdrage wordt er vanuit het online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt doorverwezen naar de dienstverlener. Daarnaast kan de dienstverlener deelnemen aan de programmering die wonen, werken en leven in Noord-Brabant aangenamer maakt. Uit dit onderzoek zijn de volgende relevante dienstverleningssectoren naar voren gekomen:

Banken	Uitzendbureaus / Recruiters	Sportclubs en Cultuurinstellingen
Taalscholen	Belastingadviseurs	Telecomorganisaties
Makelaars	Advocaten	Verzekeringsorganisaties
Relocatiebureaus	Onderwijsinstellingen	Sociale netwerken & Media

Voor de dienstverleners in deze sectoren is deelname interessant vanwege de relevante klantenstroom die ze via het BMIP kunnen bereiken (via websitevermelding, foldermateriaal, evenementen en doorverwijzing van informatieverzoeken die via e-mail, telefoon en inloop bij het BMIP binnenkomen) en de creatie van een netwerk van partners.

4. Arbeidsmigranten en/of hun belangenorganisaties

Arbeidsmigranten en/of hun belangenorganisaties kunnen er ook voor kiezen zelf een bijdrage aan het BMIP te doen middels een abonnementsbijdrage of een bijdrage per af te nemen procedure of programma. Niet iedere arbeidsmigrant is bij iemand in dienst en op deze wijze bied je bijvoorbeeld naast de gratis overheidsdienstverlening en het meldpunt zelfstandig opererende arbeidsmigranten ook een pakket aan relevante private informatie en dienstverlening.

5. Sponsorbijdrage

Naast de partijen die zelf overheidsactiviteiten of private activiteiten ontplooiën binnen het online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt zijn er partijen die vanuit hun eigen belang en/of regiobelang een incidentele of structurele bijdrage kunnen leveren aan het BMIP.

6. Subsidie

Er kan worden ingezet op een Europese, nationale, regionale of lokale bijdrage voor een of meerdere programma's onder het BMIP. Wanneer deze financiering niet gerealiseerd wordt, heeft dat geen invloed op het BMIP, maar gaat alleen dat programmaonderdeel niet door.

3.2.5 Wervingsplan en bewustwordingscampagne

Alle partijen geven aan dat er op dit moment onterecht een negatief stigma rust op arbeidsmigranten. Dit zorgt ervoor dat mensen zich niet welkom voelen en wellicht ook voor een andere regio of een ander land kunnen kiezen om (tijdelijk) aan het werk te gaan. Aangezien de salarissen in veel landen van herkomst aan het stijgen zijn, zal het de komende jaren steeds lastiger worden om gekwalificeerd personeel te vinden. Je zult als regio en land dus meer moeten ondernemen om deze mensen aan te trekken, te verwelkomen en te behouden. Dit negatieve stigma kun je veranderen door bijvoorbeeld een positief **wervingsplan** op te zetten en een **bewustwordingscampagne** richting de arbeidsmigranten te organiseren. Hierbij is het van belang om eerst duidelijk te krijgen naar wie je op zoek bent, om je vervolgens ook met een campagne te richten tot deze groep. Het inzichtelijk maken van de bijdrage van deze mensen aan de lokale, regionale en nationale economie kan naast de campagne gericht op werving ook richting alle Nederlanders gebruikt worden om duidelijk te maken waarom we deze mensen moeten aantrekken, verwelkomen en behouden. Hierbij moet je geen onderscheid maken tussen de verschillende categorieën van internationale werkers. Noem ze bijvoorbeeld allemaal internationale werkers, internationals, nieuwkomers of **nieuwe Brabanders**.

Uit de interviews is verder gebleken dat partners uit de regio het liefst de ‘Noord-Brabant’ *brand* willen versterken en aanscherpen. ‘Wie kiest, wordt gekozen’ is het devies! Ze vinden dat het verhaal van de regio beter verteld kan worden in het buitenland, waarbij scherpe keuzes gemaakt worden over wat we wel/niet zijn. Dit wil zeggen dat er een focus moet zijn op de prominente economische sectoren, met ruimte voor het ontstaan van nieuwe niches. Hierbij zijn er verschillende invalshoeken genoemd. Dit zijn de inhoudelijke invalshoek (bijvoorbeeld de keuze voor sectoren waar arbeidsmigranten zeer gewenst zijn), de procesmatige invalshoek (bijvoorbeeld het inrichten van een ecosysteem waar ieders talent tot wasdom kan komen: een broedkamer met kansen op doorontwikkeling) en de lokale invalshoek (bijvoorbeeld het promoten van de mooie oude binnensteden, de aanwezige natuur en het aanbod van cultuur. Dit wervingsplan, met bijbehorende campagne, wordt idealiter vormgegeven door een daadkrachtig overleg- en beslisorgaan (3.2.2), waarna het structureel ondersteund kan worden vanuit het online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt (3.2.3).

“Intensiveren van de communicatie over het belang van goede integratie richting werknemers via werkgevers. We willen materiaal ontwikkelen dat werkgevers bij hun werknemers onder de aandacht kunnen brengen” (Wim van den Boomen, bestuurder LTO Nederland).

4. Scenario's

4.1 Inleiding

Op basis van dit onderzoek hebben wij een onderscheid gemaakt in 4 verschillende scenario's voor een mogelijk vervolg van de verkenning en ontwikkeling van een Brabants Migratie Informatie Punt. Ieder scenario staat hieronder kort omschreven op basis van bouwsteen 2, 3 en 4 uit hoofdstuk 3. De bouwstenen Context Europa, het Rijk en de provincie (bouwsteen 1) en wervingsplan en bewustwordingscampagne (bouwsteen 5) zijn hierin niet meegenomen, omdat deze geen verschillende uitingsvormen kennen per scenario. Oftewel: alle scenario's moeten rekening houden met de Europese, nationale en regionale context en de ontwikkeling van een BMIP kan wel of niet voorzien worden van een wervingsplan met bewustwordingscampagne. Om een goed vergelijk te kunnen maken tussen de scenario's hebben we in paragraaf 4.3 per scenario aangegeven welke criteria vanuit bouwsteen 2, 3 en 4 van toepassing zijn.

4.2 Scenario's

4.2.1 Scenario 1: Het 0-scenario

Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt

In dit scenario wordt er geen online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt BMIP vormgegeven en dient dit rapport als een adviesdocument aan alle betrokken partijen om met de resultaten van dit onderzoek voor eigen rekening en verantwoordelijkheid aan de slag te gaan. Er kunnen quick wins behaald worden door bijvoorbeeld vanuit de bestaande platformen meertalige informatie te gaan aanbieden en meldingen van misstanden te gaan ontvangen.

Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan

Er komt geen nieuw gremium dat voor heel Noord-Brabant het overleg en de besluitvorming aangaande arbeidsmigratie oppakt en een businessplan voor een BMIP gaat maken. In plaats daarvan kunnen de huidige gremia in de provincie gebruikt worden, zoals de arbeidsmarktregio's, de regiotafels arbeidsmigratie en het bestuurlijk platform arbeidsmigratie¹⁸.

Structurele organisatie en financiering

In dit scenario komt er geen structurele organisatie en financiering van een BMIP op Noord-Brabant-schaal. De verschillende bestaande initiatieven om arbeidsmigranten beter te informeren blijven dit vanuit het eigen businessmodel doen en kunnen naar elkaar doorverwijzen voor alle relevante informatie en dienstverlening.

4.2.2 Scenario 2: Het overheidsmodel

Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt

In dit scenario wordt er een onafhankelijk online en offline meertalig platform en meldpunt BMIP opgezet dat enkel overheidsinformatie biedt. Hierbij wordt een pakket dat zorgt voor de kwalitatief beste, best toegankelijke en meest efficiënte informatievoorziening tot stand gebracht door de verschillende informatie zoveel mogelijk te integreren, het platform lokaal in te richten en een breed palet aan communicatiemiddelen te gebruiken voor de gebruikers van het platform. Om te zorgen dat de informatievoorziening vanuit de overheid uniform is wordt deze afgestemd met onder andere de informatie die te vinden is op [workinnl.nl](https://www.workinnl.nl) van het ministerie van SZW en de mogelijke rol die de verschillende expatcentra in Nederland gaan spelen bij het informeren van een bredere doelgroep, waaronder arbeidsmigranten.

¹⁸ Bron: <https://www.brabant.nl/onderwerpen/ruimtelijke-ontwikkeling/arbeidsmigratie/brabantse-aanpak-arbeidsmigratie/>

Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan

Er komt een overleg- en beslisorgaan met overheidspartijen en (vertegenwoordigers van) arbeidsmigranten dat het businessplan voor het BMIP gaat vormgeven. Op regionaal niveau kunnen de vijf Noord-Brabantse arbeidsmarktregio's een belangrijke rol krijgen in de uitvoering.

Structurele organisatie en financiering

Het BMIP wordt een samenwerking tussen de overheidspartners en (vertegenwoordigers van) arbeidsmigranten dat wordt ondergebracht bij 1 van hen. De samenwerkingsafspraken tussen de overheidspartners kunnen bijvoorbeeld in een convenant worden vastgelegd en het BMIP wordt volledig bekostigd door de samenwerkende overheidspartners. Iedere uitvoerende overheidspartner draagt de ICT-kosten, personeelskosten en huisvestingskosten voor het verstrekken van de eigen informatie (en de uitvoering van de eigen dienstverlening). De overige kosten kunnen bijvoorbeeld over de partners worden verdeeld op basis van de verhouding waarin ze beslag leggen op de backoffice van het BMIP.

Voorbeelden van het overheidsmodel: Lokaal meldpunt misstanden arbeidsmigratie in Eindhoven, Digitaal Informatieplatform arbeidsmigratie workinnl.nl, Grensinformatiepunten, Pilot Expat Centre Maastricht Region.

4.2.3 Scenario 3: Het publiek-private model

4.2.3.1 Scenario 3A: Overheidsactiviteiten en private activiteiten onder de overheid

Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt

Naast de overheidsinformatie, zoals in scenario 2 omschreven, wordt in dit scenario ook (doorverwijzing naar) private informatie aangeboden op het BMIP. Hierdoor biedt je gebruikers van het online en offline meertalig platform de mogelijkheid om, ongeacht of het overheidsinformatie of private informatie betreft, alle informatie te vinden die het wonen, werken en leven in Noord-Brabant aangenamer maken.

Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan

Er komt een overleg- en beslisorgaan waarin vertegenwoordigers van de werkgevers, arbeidsmigranten en de overheid zitting nemen om het businessplan voor een BMIP vorm te geven.

Structurele organisatie en financiering

Het BMIP wordt net als in scenario 2 onderdeel van één van de overheidsorganisaties en biedt een combinatie van overheidsinformatie en private informatie aan. De samenwerkingsafspraken tussen de overheidspartners en private partners kunnen in een convenant en/of contract(en) worden vastgelegd. Binnen de begroting van het BMIP wordt een verdeling gemaakt in de kosten die onder de overheidsactiviteiten en de private activiteiten vallen. De kosten voor het aanbieden van de overheidsactiviteiten worden opgebracht door de samenwerkende overheidspartijen. De kosten voor de private activiteiten kunnen door de werkgevers (de bedrijven, organisaties en instellingen die arbeidsmigranten in dienst hebben) en de private dienstverleners (die een dienst aan arbeidsmigranten en/of hun werkgevers willen aanbieden) worden opgebracht middels een service-fee of jaarabonnement. Naast het verstrekken van informatievoorziening kan ervoor gekozen worden om een programmering op te zetten met (geïntegreerde) dienstverlening op het gebied van eerlijk werk, fijn wonen en prettig leven¹⁹.

Voorbeelden van het publiek-private overheidsmodel: Holland Expat Center South (en de expatcentra in o.a. Amsterdam en Wageningen)

4.2.3.2 Scenario 3B: Organisatorische scheiding overheidsactiviteiten en private activiteiten

Scenario 3B is op 1 verschil na hetzelfde als dat onder 3A omschreven. Het verschil is dat in dit scenario de overheidsactiviteiten en private activiteiten bij verschillende organisatievormen zijn ondergebracht. Dit neemt niet weg dat je ze wel op dezelfde locatie kunt aanbieden. Deze variant kan beantwoorden aan een mogelijk openbaar bestuurlijke wens

¹⁹ Zie bijlage 6.

tot een organisatorische scheiding van overheidsactiviteiten en private activiteiten. De private activiteiten kunnen in dit scenario bijvoorbeeld worden ondergebracht bij een (nieuw op te richten) stichting.

Voorbeelden van publiek-private model met een organisatorische scheiding tussen overheid en private partijen:
International Welcome Center North.

4.2.4 Scenario 4: Het private model

Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt

In dit scenario wordt er een onafhankelijk online en offline meertalig platform en meldpunt BMIP opgezet dat enkel private informatie biedt. Hierbij wordt een pakket dat zorgt voor de kwalitatief beste, best toegankelijke en meest efficiënte informatievoorziening tot stand gebracht door de verschillende informatie zoveel mogelijk te integreren, het platform lokaal in te richten en een breed palet aan communicatiemiddelen te gebruiken voor de gebruikers van het platform.

Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan.

Er komt een overleg- en beslisorgaan waarin private partijen (o.a werkgevers en dienstverleners) zitting zullen nemen om het businessplan voor een BMIP vorm te gaan geven.

Structurele organisatie en financiering

Het BMIP valt volledig onder 1 of meerdere private partijen, zoals bijvoorbeeld een (nieuw op te richten stichting), en het wordt volledig gefinancierd vanuit private bijdragen. In dit scenario worden er dus geen overheidsbijdragen aan het BMIP gedaan.

Voorbeelden van het private model: ZLTO-verzekeringen

4.3 Scenario-overzicht met scores op bouwstenen

Voor het maken van onderstaand overzicht hebben we eerst bouwsteen 2, 3 en 4 (zie hoofdstuk 3) uitgewerkt in 7 objectieve criteria die ervoor zorgen dat de belangen van de arbeidsmigranten het best bediend kunnen worden (zie hoofdstuk 2). Vervolgens hebben we per criterium aangegeven in hoeverre dit van toepassing is op het scenario. Dit overzicht geeft hiermee een vergelijking tussen de verschillende scenario's op dat wat van belang is voor de arbeidsmigrant en kan helpen bij de scenario-keuze.

Bouwstenen	Criteria	Scenario 1: 0-scenario	Scenario 2: Het overheids- model	Scenario 3A: Overheidsactivi- teiten en private activiteiten onder de overheid	Scenario 3B: Organisatorische scheiding overheidsactiviteiten en private activiteiten	Scenario 4: Het private model
2. Daadkrachtig overleg- en beslisorgaan	Brede samenwerkingscoalitie	-	+/-	+	+	+/-
3. Online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt	Integratie overheidsinformatie	-	+	+	+	-
	Integratie private informatie	-	-	+	+	+
	Integratie overheidsinformatie en private informatie	-	-	+	+	-
4. Structurele organisatie en financiering	Organisatorische afstand overheidsdienst- verlening en private dienstverlening	+	+	-	+	+
	Overheidsbijdrage aan kosten BMIP	-	+	+	+	-
	Private bijdrage aan kosten BMIP	-	-	+	+	+

+ = Van toepassing
+/- = Neutraal
- = Niet van toepassing

5. Advies

5.1 Hoofdadvisie

Uit het onderzoek is gebleken dat er breed draagvlak is voor een toekomstbestendig **online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt** waar arbeidsmigranten vragen kunnen stellen en meldingen (van misstanden) kunnen doen over het wonen, werken en leven in Noord-Brabant. Om dit succesvol te kunnen doen kan een **overleg- en beslisorgaan** concreet aan de slag met het maken van een businessplan voor dit online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt. Dit overleg- en beslisorgaan moet in ieder geval bestaan uit vertegenwoordigers van de arbeidsmigranten, de werkgevers van arbeidsmigranten, de gemeenten, de provincie, de nationale overheid en buitenlandse overheden. Naast het concreet opbouwen van een structureel georganiseerd en gefinancierd online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt kan dit overleg- en beslisorgaan aan de slag met het vormgeven van een **gezamenlijk wervingsplan met bewustwordingscampagne** en mogelijk aanvullende **procedures en programma's**.

Omdat alle betrokken partners bij dit onderzoek concreet aan de slag willen, adviseren wij om te starten met de 'commitmentfase'. In deze fase wordt eerst **bestuurlijk commitment** gevraagd voor 1 van de 4 scenario's'. Als dit commitment er is kun je vervolgens een overleg- en beslisorgaan samenstellen (bijvoorbeeld in de vorm van een taskforce) dat aan de slag gaat met het ontwikkelen van een **businessplan** voor een BMIP. Het ondertekenen van het businessplan kan vervolgens de feestelijke bezegeling zijn van het afgegeven organisatorische en/of financiële commitment door alle betrokken partners.

Hieronder staan vier stappen uitgewerkt om tot de meest impactvolle afronding van de commitmentfase te komen. Welke vervolgstap gezet zal worden door de opdrachtgever en alle relevante betrokkenen, zal afhankelijk zijn van de mate van regie die je wilt houden, de kosten die je kunt en wilt maken en de impact die je beoogt. Wanneer de beschikbare middelen (nog) niet toereikend zijn voor het ter hand nemen van deze stappen, adviseren wij om te starten met de realisatie van stap 1, zodat er een overleg- en beslisstructuur ontstaat die concreet met zaken aan de slag kan wanneer de middelen daarvoor beschikbaar komen. Aanvullend zijn er direct al *quick wins* te realiseren door de balies bij de verschillende contactpunten van arbeidsmigranten (bij gemeenten, expatcentra en maatschappelijke organisaties, etc.) verder meertalig vorm te geven en de maatschappelijke organisaties ten dienste van arbeidsmigranten gericht opdracht te geven tot het aanbieden van specifieke informatie en/of dienstverlening.

Stap 1: Organiseer bestuurlijk commitment voor een scenario

Bespreek de resultaten van dit onderzoek met de bestuurders van de gemeenten, de provincie, het Rijk en de EU met de vraag of, en zo ja, met welk scenario ze met de ontwikkeling van een businessplan voor een 'Brabants Migratie Informatie Punt' verder willen.

Stap 2: Stel een quadruple-helix taskforce samen

Stel een taskforce voor de ontwikkeling van het businessplan samen waarin vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, de kennisinstellingen, overheden en (vertegenwoordigers van) arbeidsmigranten uit de regio zitting zullen nemen. Zorg er hierbij voor dat overeengekomen wordt hoe de verantwoordelijkheden van deze taskforce zich verhouden tot bestaande beslis- en overlegorganen zoals de arbeidsmarktregio's.

Stap 3: Maak een businessplan

De taskforce gaat aan de slag met de ontwikkeling van een businessplan waarin het gewenste businessmodel, organisatiemodel, financieringsmodel en een wervingsplan met bewustwordingscampagne concreet gemaakt worden. Hierbij kunnen, op basis van de wensen vanuit de geïnterviewde partijen en geëncquêteerden, de volgende uitgangspunten worden aangehouden:

- Zorg ervoor dat er overeenstemming wordt bereikt over de internationale ambities en regioprofilering van Noord-Brabant.
- Zorg ervoor dat er overeenstemming wordt bereikt over de definitie van de doelgroep ‘arbeidsmigranten’ (en welke (sub)doelgroepen hieronder vallen).
- Hanteer een gefaseerde aanpak en start met de ontwikkeling van een online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt dat arbeidsmigranten en bedrijven over alle relevante overheidsdienstverleners, private dienstverleners en sociale activiteiten informatie geeft en dat hen doorverwijst.
- Breng het opdrachtgeverschap voor de realisatie van een BMIP onder bij een quadruple helix overleg- en beslisorgaan, zoals een taskforce.
- Sluit voor de uitvoering van de informatievoorziening zoveel mogelijk aan bij bestaande initiatieven.
- Maak structurele overheidsmiddelen vrij voor:
 - het opbouwen, de exploitatie en de doorontwikkeling van een online en offline meertalig informatieplatform en meldpunt;
 - het opbouwen van een overlegstructuur die aan de slag gaat met themabepaling en uitvoer van een regionale ‘internationaliseringagenda’;
 - actieve communicatie en marketing van de regio.

Hiermee creëer je een stabiele basis om, indien gewenst, ook private partijen via een programmering bij te laten dragen aan de procedures, programma’s en profilering van henzelf als onderdeel van de regio.

Stap 4: Besluitvorming en tekenmoment

Alle betrokken partijen wordt gevraagd om structureel (of in ieder geval voor de komende vijf jaar) het organisatorische en financiële commitment vast te leggen. Hiervoor zou een feestelijke ondertekening van het businessplan georganiseerd kunnen worden.

5.2 Randvoorwaardelijke aanbevelingen

Om – in samenwerking met de partners in de stad/regio – het hoofdadvis met succes ter harte te kunnen nemen, hebben we een aantal belangrijke aanbevelingen uit de interviews en focusgroepen gehaald die we graag onder de aandacht willen brengen. Ze kunnen dienen als een reminder of leidraad bij het vormgeven van een BMIP.

- Geen woorden, maar daden. Laat een taskforce met (een vertegenwoordiging van) arbeidsmigranten en hun werkgevers de initiatiefnemer worden voor het ter hand nemen van concrete projecten.
- Geef extra aandacht aan meertalige communicatie.
- Uniformeer de overheidsactiviteiten, m.a.w. haal de verschillen weg in het administratieve landingsproces tussen de verschillende gemeenten/regio’s. Dit vraagt wellicht lobbywerk richting de Nederlandse regering.
- Wees voorbereid op (economische) verandering in de toekomst. Wees een kraamkamer, een broeiest, een plek waar je het gevoel hebt samen op te trekken (en daadwerkelijk ondersteund te worden) wanneer je jezelf wilt ontploien.
- Een internationaal profiel *branden* en daar gericht op gaan werven houdt in dat er keuzes gemaakt moeten worden: scherpe keuzes die Noord-Brabant gunstig doet afsteken bij de rest van Europa.

6. Team

Togaether is een netwerkorganisatie die bestaat uit zelfstandig opererende professionals in internationalisering, onderzoek, bedrijfsontwikkeling, financiering en branding van internationale projecten. Samen brengen we jarenlange ervaring in met het ontwikkelen van nieuwe innovatieve diensten om een regio te helpen haar innovatieve en economische potentieel volledig te verkennen en te benutten. De uitvoering van deze opdracht is een samenwerking geweest tussen onderstaande teamleden en twee vertegenwoordigers van arbeidsmarktbeleid en internationale zaken van de provincie Noord-Brabant.



Ron Stoop

Expert Internationalisering, Business Model
Developer



Daan van Gent

Senior adviseur Decisio Economisch
Onderzoek en Advies

Bijlage 1: The view from the EU

I. Political commitments and policy actions

Since the outbreak of the pandemic, the topic of seasonal workers has become an important issue on the agenda of the institutions in Brussels, with both the European Parliament and Commission issuing motions, guidelines and calls to action to improve the conditions of this particularly vulnerable group. Seasonal workers have also been named as a priority group for the recently established European Labour Authority (ELA), and they became the subject of a number of awareness campaigns in other European countries.

1. The European Parliament Resolution

On 19 June, Parliament adopted a **resolution on the situation of cross-border and seasonal workers**²⁰ in the context of the Covid-19-crisis and beyond, addressing mobility, precarious working conditions and a lack of safety measures. Members of the European parliament called in the document for a better protection and equal labour and social rights for all workers. Parliament wants proper implementation of existing EU laws and better coordination between member states to ensure equal treatment and protection for cross-border and seasonal workers, including²¹:

- Safeguarding workers' health, safety, fair working conditions, including decent housing, which should be decoupled from their remuneration
- Identifying shortcomings in EU and national legislation and possibly revising the existing legislative framework
- Increase national and cross-border labour inspections
- Developing solutions to combat abusive subcontracting practices and ensuring that the European Labour Authority (ELA) becomes fully operational
- Ensuring that workers are fully informed about their rights and obligations in a language they understand, but also about risks and the safety precautions to be taken
- A swift agreement on the revised social security coordination rules that are currently being negotiated between Parliament, Council and Commission, to combat social fraud
- The resolution also urges member states, which have not yet done so, to lift as soon as possible all travel restrictions for cross-border workers to avoid labour shortages in key sectors.

2. The European Commission Guidelines

In response to the above-mentioned Parliament resolution, on 16 July, the European Commission presented **Guidelines to ensure the protection of seasonal workers in the EU** in the context of the coronavirus pandemic. This document provides guidance to national authorities, labour inspectorates, and social partners to guarantee the rights, health and safety of seasonal workers, and to ensure that seasonal workers are aware of their rights²².

The guidelines cover a range of aspects, such as:

- the right of seasonal workers to work in an EU Member State regardless of whether they are EU nationals or come from countries outside the EU
- suitable living and working conditions, including physical distancing and appropriate hygiene measures
- clear communication to workers of their rights
- undeclared work
- social security aspects

²⁰ [Texts adopted - European protection of cross-border and seasonal workers in the context of the COVID-19 crisis - Friday, 19 June 2020 \(europa.eu\)](#)

²¹ [Parliament calls for better protection of cross-border and seasonal workers | News | European Parliament \(europa.eu\)](#)

²² [Coronavirus: Protecting seasonal workers \(europa.eu\)](#)

The guidelines include concrete recommendations and suggestions to Member States:

- to take all necessary measures to ensure decent working and living conditions for seasonal workers
- to raise awareness on Occupational Safety and Health (OSH) requirements affecting seasonal workers, helping employers implement the relevant legal requirements and providing clear information to workers in a language they understand
- to provide practical guidance to smaller companies
- to strengthen field inspections to ensure to the proper application of the OSH rules for seasonal workers

3. The European Labour Authority

The newly established European Labour Authority (ELA) assists national authorities in EU Member States to ensure that EU rules on labour mobility and social security coordination are enforced in a fair and effective way.²³

ELA's tasks will be to:

- Facilitate access to information for individuals and employers on labour mobility, and coordinate EURES; the EURES platform will gradually move to ELA.
- Facilitate cooperation and the exchange of information between EU Member States with a view to the consistent, efficient and effective application and enforcement of relevant Union law;
- Coordinate and support concerted and joint inspections;
- Carry out analyses and risk assessment on issues of cross-border labour mobility;
- Support EU Member States with capacity building regarding the effective application and enforcement of relevant Union law;
- Support EU Member States in tackling undeclared work;
- Mediate disputes between EU Member States on the application of relevant Union law.

Although not yet fully operational, the European Labour Authority views seasonal workers as an important target group for its future activities, as stated in the European Parliament's hearings organized in the process of setting up ELA.

The ELA Management Board is composed of²⁴:

- one member from each Member State
- two members representing the Commission
- one independent expert appointed by the European Parliament
- four members, representing cross-industry social partner organizations at Union level, equally representing trade union and employer organizations
- representatives from third countries which are applying EU law in areas covered by the ELA Regulation participate as observers
- A representative of Eurofound, a representative of EU-OSHA, a representative of Cedefop and a representative of the European Training Foundation participate as observers

ELA is, however, not a budget line, but merely a coordination body, for the time being.

There are three working groups under ELA, focused namely on:

- Joint inspections
- Mediation
- Information provision

²³ [What we do | European Labour Authority \(europa.eu\)](#)

²⁴ [Governance | European Labour Authority \(europa.eu\)](#)

II. EU funding and support for projects related to labour and migration

At European level, there are a number of means, tools and budget lines available for projects related to labour migration and social integration, although nothing (yet) specifically targeting seasonal workers. Most funds are part of the European Cohesion policy - managed by Member States or are part of the yearly budgets available to the European Commission and Parliament, under various programmes and arrangements described below:

- ERDF – Cohesion policy – Member States level
- ESF+ – Cohesion policy – Member states level/ shared management
- EaSI – Cohesion Policy - Fund managed by the EC via yearly calls, part of ESF+
- Interreg Strand A, cross-border cooperation – Cohesion policy -
- Pilot projects – submitted yearly by the European Parliament as amendments
- Various tools (Europas, skills passport, trainings)

Cohesion policy (ERDF, ESF/ESF+, EaSI, Interreg)

'Cohesion policy' is the policy behind the hundreds of thousands of projects all over Europe that receive funding from the European Regional Development Fund (ERDF), the European Social Fund (ESF) and the Cohesion Fund (Cohesion Fund applies to EU Member States which have a GDP lower than 90 % of the EU-27 average) and its aim is to reduce structural disparities between regions and Member States through a variety of operations²⁵.

- For the programming period 2014-20, cohesion policy was the EU's second largest budget item, with a total allocation of EUR 351.8 billion. For the programming period of 2021-2027, the available budget for Cohesion Policy is 330 billion.²⁶
- One of the goals the EU Cohesion Policy is the social inclusion of people with disabilities, younger and older workers, low-skilled workers, migrants and ethnic minorities. It supports the Europe 2020 Strategy, which aims to lift at least 20 million people out of the risk of poverty.²⁷ As of 2021, one of the CP's goal is 'a more Social Europe, delivering on the European Pillar of Social Rights and supporting quality employment, education, skills, social inclusion and equal access to healthcare'.
- Member States allocate between 20 and 30 per cent of their allotted funds to social inclusion.
- Migration-related issues are primarily within the competence of the Member States, but the EU can support Member States, local authorities and civil society organizations in dealing with many of the associated challenges.
- Cohesion policy can support the long-term integration of migrants (and refugees too) principally through investments from the European Regional Development Fund (ERDF) and the European Social Fund (ESF), which in the new MFF will become the ESF+²⁸, bringing together several other funds.

The **ERDF** can support²⁹:

- investments in social and health infrastructures (e.g., community-based social care, community centers, shelters, prevention and primary care health services);
- investments in education infrastructures (e.g., kindergartens, schools, vocational schools);
- investments in housing infrastructure (social housing) and childcare infrastructure
- investments in urban regeneration (physical and social regeneration of areas in which migrants/refugees are concentrated); and investments in business start-ups.

The **ESF+** can support:

- actions on social integrations and labour market related measures: e.g., training, language courses, counselling, coaching and vocational training.

²⁵ [Cohesion policy Frequently Asked Questions - Regional Policy - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-affairs/regions/cohesion-policy-frequently-asked-questions-regional-policy)

²⁶ [Long term EU budget 2021-2027 and Next Generation EU - Consilium \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-affairs/regions/cohesion-policy-frequently-asked-questions-regional-policy)

²⁷ [Social inclusion - Regional Policy - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-affairs/regions/cohesion-policy-frequently-asked-questions-regional-policy)

²⁸ [Multiannual Financial Framework 2021-2027: Commission proposal \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-affairs/regions/cohesion-policy-frequently-asked-questions-regional-policy)

²⁹ [Cohesion Policy support for migrants and refugees | European Parliamentary Research Service Blog \(epthinktank.eu\)](https://ec.europa.eu/economic-affairs/regions/cohesion-policy-frequently-asked-questions-regional-policy)

- Besides providing individual support to migrants and their families, it may also support anti-discrimination initiatives and reinforce the administrative capacity of public administrations, including child protection systems, and NGOs that are dealing with the migrant's influx.
- With a provisional budget of €101.2 billion, the ESF+ should merge the existing European Social Fund (ESF), the Youth Employment Initiative (YEI), and the Fund for European Aid to the most Deprived (FEAD), the Employment and Social Innovation Programme (EaSI) and the EU Health Programme. The new fund will concentrate its investment in three main areas: education, employment and social inclusion.

Interreg - Strand A (cross-border cooperation)³⁰

- Interreg, which is funded by the ERDF, is one of the key instruments of the European Union (EU) supporting cooperation across borders through project funding. Its aim is to jointly tackle common challenges and find shared solutions in fields such as health, environment, research, education, transport, sustainable energy and more.
- Interreg cross-border cooperation, known as Interreg A, supports cooperation between NUTS III regions from at least two different Member States lying directly on the borders or adjacent to them.

The EaSI programme³¹

- **The Employment and Social Innovation (EaSI) programme** is a financing instrument at EU level to promote a high level of quality and sustainable employment, guaranteeing adequate and decent social protection, combating social exclusion and poverty and improving working conditions.
- EaSI is managed directly by the European Commission and its funds are awarded yearly following calls on different themes. It brings together three EU programmes managed separately between 2007 and 2013: PROGRESS, EURES and Progress Microfinance.

As of January 2014, these programmes form the three axes of EaSI. They support:

- the modernization of employment and social policies with the PROGRESS axis;
- job mobility with the EURES axis;
- access to micro-finance and social entrepreneurship with the Microfinance and Social Entrepreneurship axis.

The European Parliament and EU Member States have recently agreed on the European Social Fund Plus (ESF+) which will be a key financial instrument to implement the European Pillar of Social Rights, to support jobs and create a fair and socially inclusive society. The Employment and Social Innovation programme (EaSI), will become a strand under an important component of the ESF+, focusing on three main policy priorities, being

- employment and skills, labour markets and labour mobility,
- social protection and inclusion and
- working conditions.

³⁰ [About Interreg | What is Interreg and how it works • Interreg.eu](#)

³¹ [EU Programme for Employment and Social Innovation \(EaSI\) - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

Pilot projects (PP) and Preparatory Actions (PA)³²

Pilot projects and preparatory actions (PP/PAs) are tools introduced in the European Union (EU) budget that aim at testing new policy initiatives and/or preparing the ground for the adoption of future measures.

Such PP/PAs give Members of the European Parliament the possibility to initiate innovative policies and fund them in advance of a legal basis being set. Both new PP/PAs and those continued from previous years must be included in the EU budget through the annual budgetary procedure.

Pilot projects and preparatory actions are exceptions to two rules.

- First, they are an exception to the rule that no money can be committed from the EU budget unless there is a legal basis justifying the expenditure.
- Second, pilot projects and preparatory actions are an exception to the exclusive legislative initiative held by the European Commission. Therefore, PP/PAs are an attractive tool for Members of the European Parliament to transform their political ideas into EU policies

According to Article 58(3 and 4) of the Financial Regulation, the total amount of appropriations cannot exceed €40 million in any budgetary year for pilot projects, and €50 million for new preparatory actions. The total amount of appropriations actually committed for preparatory actions must not exceed €100 million. This means that the maximum annual allocation for PP/PAs is €140 million.

As the number of proposals for PP/PAs has grown significantly over the years, a system of pre-assessment was introduced. The European Commission performs this pre-assessment with the assistance of the Secretariat of the EP Committee on Budgets (BUDG).

Proposals for pilot projects and preparatory actions can be submitted to the Commission for a pre-assessment before triologue negotiations between Council, Commission and Parliament in July. The proposals are collected by the BUDG Secretariat. Members of the EP can only submit proposals to the Committee on Budgets if at least one of the authors is a full member or substitute of the BUDG committee. Other Members can submit their proposals to the specialized committee of which they are a member, provided that committee offers this possibility

Other projects/initiatives in Europe

1. United Kingdom –

- [Labour Exploitation - Industry profiles - sectors at risk - GLAA](#)
- Example of material produced and distributed in all languages to workers in various sectors: [GLAA workers' checklist poster - GLAA](#)

2. Germany – Fair Mobility

[Fair Mobility | Faire Mobilität \(faire-mobilitaet.de\)](#)

The Fair Mobility project assists in the enforcement of fair wages and working conditions for migrant workers from Central and Eastern European (CEE) countries on the German labour market. The project lies within the political responsibility of the DGB Executive Board. It is sponsored by the German Federal Ministry of Labour and the German Federal Ministry for Economic Affairs and Energy.

³² [Pilot projects and preparatory actions in the annual EU budgetary procedure \(europa.eu\)](#)

Bijlage 2: Debat Tweede Kamer (03-02-2021)

Commissie Sociale Zaken & Wergelegenheid

Het debat

Onderwerp is het dossier arbeidsmigratie en het rapport van het 'Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten' o.l.v. Emile Roemer. Dit team presenteerde in oktober 2020 hun advies '*Geen tweederangsburgers*', waarop in december de kabinetsreactie volgde. De Kamer is opvallend eensgezind in hun positieve reactie op het advies. Zij roept minister Koolmees op nu snel stappen te zetten en vooral te doen wat nu al gedaan kan worden. Daarnaast vraagt zij de aanbevelingen die wetswijziging of investeringen vereisen zodanig voor te bereiden dat ze klaarliggen voor een volgend kabinet zodat die daar direct mee aan de slag kan.

In het debat werd huisvesting besproken, door alle partijen als urgent probleem genoemd. Verder ging het vooral over de aanpak van misstanden want arbeidsmigranten zijn vaak in veel opzichten geheel afhankelijk van hun werk- of opdrachtgever. Het zwartboek "uitbuiting arbeidsmigranten" (FNV) werd tijdens het debat aan de minister aangeboden. Alle partijen pleiten voor het (op een of andere wijze) loskoppelen van bed en baan. Enkele andere thema's die aan de orde kwamen: werving, verzekering van werk/uren bij aankomst, wijze van registratie, gegevensdeling, informatie/begeleiding, taallessen, kinderen van arbeidsmigranten, (maatschappelijke) voorzieningen, uitzendbureaus, vergunningen, certificering, aanstellingen en contracten, arbeidswetgeving, generieke arbeidscommissie, samenwerkingsplatform Covid, afstemming en regulering, EU afspraken.

Reactie minister Koolmees:

De korte aanpak loopt, waaronder Work in the Netherlands, Samenwerkingsplatform Covid19, versterking handhaving, verbetering zicht op arbeidsmigranten, gegevensuitwisseling BNI met inspectie, pilot passende huisvesting voor arbeidsmigranten in een viertal gemeenten, betrekken van arbeidsmigranten bij de beleidsontwikkeling.

Het Aanjaagteam (zonder Roemer maar met dezelfde projectleider) blijft in stand voor nieuwe kabinet voor de verdere uitwerking adviezen en voortgang maatregelen van huidige kabinet.

De voorstellen positie arbeidsmigrant worden uitgewerkt o.a. in samenhang met commissie Borstlap, Arboret, Wet Educatie & Beroepsonderwijs en Wet aanpak Schijnconstructies.

Toezeggingen

De minister heeft in het debat de volgende toezeggingen gedaan:

- De Kamer ontvangt voor 1 april 2020 een brief over de toezicht en handhavingstaak van de Inspectie SZW gelet op de taakuitbreiding en de beschikbaarheid van financiële middelen.
- De minister doet bij staatssecretaris Blokhuis navraag of er al onderzoek is gedaan op het onderwerp kinderen van arbeidsmigranten en zal de Kamer hierover informeren.
- De Kamer wordt nader geïnformeerd over de uitkomst van de pilot verhuurdersvergunning.
- Na de verkiezingen wordt de Kamer nader geïnformeerd op het dossier arbeidsmigratie met een stand van zaken – brief (tijdspad, op welke aanbevelingen worden welke stappen gezet).

<https://debatgemist.tweedekamer.nl/debatten/arbeidsmigratie-0>

<https://www.nieuwsszw.nl/aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten-komt-met-tweede-advies>

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/12/14/kabinet-steunt-aanbevelingen-aanjaagteam-roemer>

Bijlage 3: Best-practices informatievoorziening

Best-practice	Korte omschrijving	Meer informatie
Holland Expat Center South (HECS)	HECS biedt binnen een 'one-stop-shop' vanuit de gemeente Eindhoven informatie en dienstverlening aan kennismigranten.	https://www.hollandexpatcenter.com/
International Welcome Center North (IWCN)	IWCN bidet binnen een 'one-stop-shop' vanuit de gemeente Groningen en Stichting Connect International informatie en dienstverlening aan kennismigranten.	https://iwcn.nl/
Gemeente Horst a/d Maas	Beleidsvorming op gemeenteniveau om arbeidsmigranten beter aan te trekken, te verwelkomen en te behouden.	https://www.horstaandemaas.nl/arbeidsmigranten
Lokaal meldpunt uitbuiting arbeidsmigranten in Eindhoven	Gemeenteraadslid in Eindhoven Miriam Frosi is een meldpunt uitbuiting arbeidsmigranten aan het opzetten.	Bestuursdocument voortgang doorverwijsfunctie meldpunt arbeidsuitbuiting
Fairwork	Fairwork bestrijdt en voorkomt moderne slavernij in Nederland en komt op voor de belangen van de slachtoffers daarvan.	https://www.fairwork.nu/
Stichting Barka	Stichting Barka verstrekt adviezen en verleent bijstand aan minderbedeelden in de samenleving en doet verder alles wat daar direct of indirect een positieve bijdrage aan zou kunnen leveren.	https://www.barkanl.org/
Workinnl.nl	Website met meertalige uitleg over je rechten en plichten, wat je moet regelen en welke afspraken je moet maken.	https://Workinnl.nl
Pilot Expat Centre Maastricht Region	Door een samenwerking van de IND en Expat Center Maastricht kunnen nieuwkomers in Nederland tijdens één bezoek een BSN aanvragen, een verblijfsvergunning regelen en een inschrijving in de gemeente realiseren.	https://expatcentremaastrichtregion.nl/home-items/south-limburg-pilot-area-ind-expanded-service-concept
LEVgroep	Inspireert mensen om mee te doen aan een samenleving in beweging.	https://www.levgroep.nl/
Werkgevers in Noord-Brabant met veel arbeidsmigranten in dienst	Vanuit het onderzoek is gebleken dat werkgevers als Stuwadoorsbedrijf Van Rooij B.V., Jumbo, Ingram Micro, Beekers Berries en Huijbregts Groep al heel veel van de benodigde informatie in een veelvoud van creatieve oplossingen aan hun werknemers verstrekken.	https://www.certarental.nl https://www.jumbo.nl https://www.nl.ingrammicro.com https://www.beekersberries.com https://www.huijbregts.nl
LTO-verzekeringen	LTO biedt aan haar leden vele verschillende verzekeringen met korting aan.	https://www.zlto.nl/ledenvoordeel/diverse-verzekeringen-collectieve-kortingen
Grensinformatiepunten	Bij de grensinformatiepunten trekken het Rijk, de provincies en gemeenten samen op in het beter informeren en bedienen van grenswerkers	https://grenzinfo.eu/nl/

Bijlage 4: Geïnterviewde partijen

	Organisatie	Naam
Werkgevers		
1	Stuwadoorsbedrijf Van Rooij B.V.	Bart van Rooij
2	Jumbo Supermarkten	Karel de Jong
3	Ingram Micro	Jaco Knetemann
4	Beekers Berries	Anita Beekers
5	Huijbregts Groep	Frans Huijbregts
Werkgeversorganisaties		
6	ZLTO	Wim van den Boomen
7	VNO-NCW Brabant Zeeland	Anne Deelen
Uitzendbureaus & Huisvesters		
8	GoedGoed/E&A	François Schepens
9	Camping de Witte Plas, Gemeente Rucphen, NB	Wim Hak
10	Match Support	Maja Antas
11	Homeflex	Willem Weggenman
12	Covebo	Marc van de Veen
13	Otto Workforce	Frank van Gool
Maatschappelijke organisaties		
14	Stichting Barka	Kasia Dojka
15	Stichting Barka	Larisa Melinceanu
16	LEV Groep	Krystyna Meijer
17	GGD	Danielle Steenbergen
18	Springplank Eindhoven	Thijs Eradus
19	Fairwork	Arpad Szilagyi
20	Camping Kafka project	Klaas Burger
Vakbonden		
21	FNV	Imke van Gardingen
22	FNV	Daniel Trifu
Regiodeal / Overheidsorganisaties		
23	Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant	Gerard Olthof
24	Gemeente Oosterhout	Marcel Willemsen
25	Gemeente Halderberge	Thomas Melisse
26	Gemeente Loon op Zand	Gerard Bruijnics
27	Gemeente Meierijstad	Jan Goijaarts
28	IND	Karin van Vroenhoven
29	Gemeente Eindhoven	Miriam Frosi
30	Taskforce RIEC	Lizeth Schellekens
31	Ministerie van SZW	Martin Slaats
Overig		
32	Holland Expat Center South + Grensinformatiepunt	Kris de Prins en Anoeek Smits
33	Het PON/Telos	Marleen van der Haar
34	Personeelstrainer	Jola Criens
35	Expertisecentrum Flexwonen	Wim Reedijk
Ambassades		
36	Polen	Adam Jaworski
37	Spanje	Miguel Angel Aznar Nieto
38	Roemenië	Cornel Gojnea

Bijlage 5: Resultaten Deskresearch

In deze bijlage is een overzicht van bestaande, reeds eerder uitgevoerde relevante onderzoeken, studies, analyses en opinies opgenomen die betrekking hebben op de noden en knelpunten van arbeidsmigranten rondom het proces van vestiging en verblijf in Nederland.

Achtereenvolgens gaan we kort in op de achtergrond van het vraagstuk (waar komt het vandaan?), het proces van vestiging in Nederland (hoe gaat dat in zijn werk?), tegen welke knelpunten arbeidsmigranten oplopen bij vestiging in Nederland en tijdens het verblijf in Nederland. Vervolgens gaan we wat dieper in op de informatievoorziening voor arbeidsmigranten en hun behoefte daarin. Dat mondt uit in enkele aanbevelingen voor het Migratie Informatie Punt in Noord-Brabant, deze zijn in hoofdstuk 2 van het hoofdrapport ook verwerkt.

Ter achtergrond:

- Het aantal arbeidsmigranten in de provincie Noord-Brabant is in de afgelopen jaren sterk gestegen. Tussen 2010 en 2018 groeide het aantal arbeidsmigranten jaarlijks met 18% tot een totaal van 108.140³³.
- Arbeidsmigranten werken vaak op tijdelijke basis bij bedrijven die voor een korte periode (meer) werknemers nodig hebben, en daarvoor onvoldoende Nederlandse werknemers kunnen vinden. In Noord-Brabant zijn arbeidsmigranten veelal werkzaam in de landbouw, logistiek en industrie³⁴. Ongeveer de helft werkt via een uitzendbureau. Dit uitzendbureau vormt een belangrijke schakel tussen werkgever en werknemer en regelt soms ook de huisvesting.
- Invloed van **coronacrisis, landelijk**: de huidige preventie maatregelen hebben gevolgen voor verschillende economische sectoren en daarmee ook voor arbeidsmigranten. Denk bijvoorbeeld aan (tijdelijke) vraaguitval (horeca) of -toename (logistiek), maar ook arbeidsmigranten die uit onzekerheid of vanwege het sluiten van grenzen terug keren naar het land van herkomst. Veel werkgevers en uitzenders verwachten echter dat deze dip tijdelijk is. Dat hangt samen met de bevolkingssamenstelling in Nederland (vergrijzing, afnemende beroepsbevolking), maar ook vanwege het aantal mensen dat dit type werk niet wil doen.
- Voor arbeidsmigranten zelf geldt dat de coronacrisis hun **kwetsbare positie vergroot**: ze kunnen vanwege flexibele contracten gemakkelijker hun baan kwijtraken, en daarmee ook hun huis en zorgverzekering. Ze lopen bovendien extra risico op besmetting, vanwege de veelal krappe afstand in de woning³⁵. Vooral het grote aantal bestemmingen in de vleesindustrie heeft dit laten zien.

Het proces van vestiging in Nederland

- Een groot deel van de arbeidsmigranten dat in Nederland werkzaam is komt niet op eigen initiatief, maar wordt geworven via uitzendbureaus. Nederlandse uitzendbureaus hebben vaak een **lokale afdeling** in bijvoorbeeld Polen, Bulgarije of Roemenië. Via deze lokale afdelingen worden mensen geïnformeerd over de werkzaamheden die ze kunnen gaan doen, maar ook over zaken als huisvesting. *Dit is dus een eerste belangrijke stap in de informatievoorziening.*
- Het uitzendbureau regelt vervolgens het vervoer naar Nederland, maar ook vaak zaken als een **bsn-nummer, bankrekening, zorgverzekering en huisvesting**. Het rekruterende uitzendbureau heeft daarmee een stevige vinger in de pap. Een arbeidsmigrant wordt op deze manier volledig ontzorgd en zij hoeven zich daardoor nauwelijks zorgen te maken over de rompslomp die een migratie teweeg brengt. Voor een kort verblijvende arbeidsmigrant is dit natuurlijk fijn in eerste instantie, maar het gaat wel gepaard met een zekere afhankelijkheid.

³³ Bron: Decisio (2020), op basis van CBS Microdata.

³⁴ Bron: Het PON (2018), Arbeidsmigratie in Noord-Brabant. Situatie, knelpunten en aanbevelingen. In opdracht van de provincie Noord-Brabant.

³⁵ Bron: Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Zie ook: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2336948-kans-op-besmetting-met-corona-bij-arbeidsmigranten-is-levensgroot.html/>

Wanneer we iets verder inzoomen op de **vestigingsvoorkeuren** van arbeidsmigranten, met name kijkend naar huisvesting, dan ontstaat het volgende beeld:

- De kwaliteit van de huisvesting is in de afgelopen jaren een steeds belangrijkere vestigingsfactor geworden voor arbeidsmigranten. Doordat de economische situatie in het thuisland steeds verder verbetert, worden salarisverschillen kleiner en is het lastiger om goede (vooral Poolse) mensen te vinden.
- Huisvesters, ondernemers en uitzenders geven aan dat er vooral behoefte is aan short stay voorzieningen: kamergewijze verhuur met gedeelde, centrale voorzieningen. De SNF-norm (1 op 8) is minimaal³⁶; vaak wordt er al gekeken naar 1 op 6 / 1 op 4 of zelfstandige studio's.
- Als belangrijke woonwensen vanuit arbeidsmigranten worden genoemd³⁷:
 - Aanwezigheid van Wi-Fi.
 - Privacy: het delen van een badkamer en keuken is acceptabel, maar een slaapkamer niet. Deze hoort privé te zijn.
 - Bij voorkeur een oppervlakte tussen de 12m² en 25m².
 - Liever niet te grootschalig: met maximaal 20 andere buitenlandse werknemers.
 - Sportvoorzieningen en een winkel met producten uit het thuisland.
 - Idealiter staat de woning binnen een straal van 10 kilometer van de werklocatie.
- Uit dit zelfde onderzoek blijkt dat arbeidsmigranten liever niet via de werkgever of het uitzendbureau huren, maar via een particuliere (onafhankelijke) verhuurder. Het woonmilieu maakt weinig uit, zolang er wat voorzieningen en winkels in de buurt zijn.
- Uit een ander onderzoek naar de problemen en behoeften van Poolse arbeidsmigranten in Den Haag³⁸ blijkt dat zij veel waarde hechten aan de nabijheid van natuur.
- Bij dit laatste onderzoek gaat het veelal om arbeidsmigranten die al wat langer in Nederland zijn. Dat komt overeen met wat we ophalen in gesprekken: hoe langer iemand in Nederland is, hoe belangrijker de woonomgeving. Zaken als leefbaarheid, toegang tot natuur en voorzieningen etc. worden steeds belangrijker ten opzichte van bijvoorbeeld bereikbaarheid.
- Uit een enquête onderzoek in de provincie Limburg³⁹ onder arbeidsmigranten kwam naar voren dat zij de fysieke afstand tot Nederlandse inwoners als een barrière ervaren om goed te kunnen integreren in de lokale samenleving. Bij voorkeur vestigen de internationale werknemers zich dan ook 'gewoon in de buurt'.

Knelpunten bij vestiging in Nederland

Huisvesting:

- De aanwezigheid van **voldoende en kwalitatief hoogwaardige huisvesting** is een belangrijk knelpunt. Dat heeft voor een deel te maken met de krapte op de woningmarkt voor allerlei doelgroepen, en een deel met de beeldvorming bij gemeenten en bewoners. NIMBY-effecten: iedereen weet dat arbeidsmigranten hard nodig zijn, maar niemand wil ernaast wonen. Gemeenten gaan dit traject niet graag in. Dit terwijl veel bedrijven (in bouwmanagement, vastgoed, etc.) graag aan de slag gaan. Zij zien een businesscase die ze goed rond kunnen krijgen en waar ze in willen investeren.
- Door onvoldoende huisvesting ontstaan andere niet-ideale situaties: huisvesting die op een uur rijden is gelegen, huisvesting die niet voldoet aan de kwaliteitsnormen, hoge prijzen voor huisvesting, etc. Duitsland wordt vaak ook als een aantrekkelijker alternatief gezien omdat er meer en goedkopere huisvesting te vinden is. Je ziet bij veel grensregio's in het oosten van het land dat ze in Nederland werken, maar net over de grens wonen.

³⁶ Per 1 januari 2021 worden de normen aangescherpt en wordt niet langer steekproefsgewijs maar bij alle panden gecontroleerd of aan de SNF-norm wordt voldaan. Zie ook: <https://www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie/vanaf-2021-snf-keurmerk-per-pand-en-scherpere-normen/>

³⁷ Bron: Woonwensenonderzoek arbeidsmigranten, Companen (2020).

³⁸ Bron: Onderzoek naar de problemen en behoeften van Poolse migranten in Den Haag (2018), AK Works, Meritum.

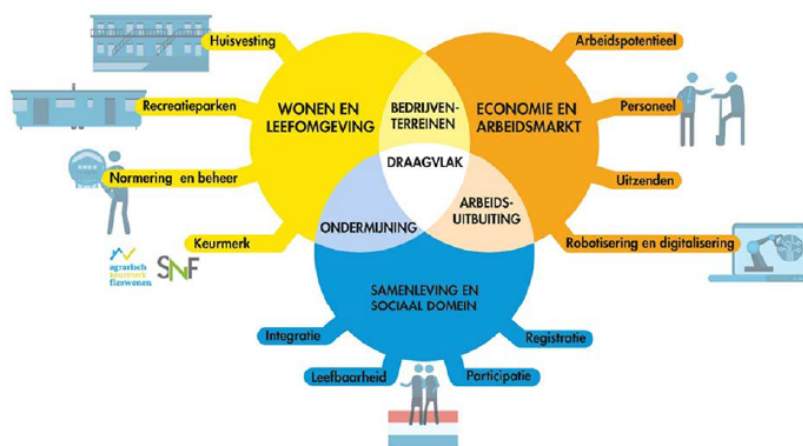
³⁹ Bron: Decisio (2020), Onderzoek internationale werknemers in Limburg.

Integratie in de lokale samenleving:

- Is vaak een drempel. Arbeidsmigranten komen vaak in een eigen bubbel naar Nederland. Via het uitzendbureau / de werkgever werken ze veelal met andere arbeidsmigranten en daar wonen ze ook veel mee samen. Dat maakt het lastig om de Nederlandse taal machtig te worden (niet alle werkgevers zijn geneigd hen daarin te ondersteunen) en om contact te maken met de lokale bevolking.

Knelpunten tijdens verblijf

Verschillende knelpunten kunnen optreden tijdens het verblijf van de arbeidsmigranten in Nederland. Het 'Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten' heeft de volgende 'spin' samengesteld waarin de problematiek rondom de bescherming van arbeidsmigranten is weergegeven.



We gaan, onder meer op basis van de bevindingen van het aanjaagteam, dieper op een aantal aspecten in:

- De **afhankelijkheidspositie** tussen de arbeidsmigrant en het uitzendbureau als geschetst bij vestiging in Nederland kan problematisch worden als een arbeidsmigrant besluit andere huisvesting te zoeken of een andere baan overweegt. De praktijk leert dat de contracten tussen een werkgever en arbeidsmigrant dat niet tot nauwelijks toestaan, terwijl uitzendarbeid een opstapje is naar een goede plek op de arbeidsmarkt. De regels omtrent arbeidsrecht en huurrecht zijn ingewikkeld. Laat staan voor een buitenlander in een afhankelijkheidspositie. Dat wordt problematisch op het moment dat er misstanden zijn (zoals ontevredenheid over het werk of huisvesting), die kunnen lastig worden beslecht vanuit het perspectief van de arbeidsmigrant.
- De afhankelijkheidspositie en achtergestelde arbeidspositie worden mede veroorzaakt door een **informatieachterstand** onder arbeidsmigranten die langer willen blijven: over bijvoorbeeld inschrijving bij de gemeente, optie tot inschrijving bij Woningnet, voor welke toeslagen ze in aanmerking komen, etc. Dat proces verloopt min of meer natuurlijk (iemand begint voor korte termijn en ziet langere/meer permanente vestiging steeds meer zitten), maar je zou dit het liefst zo vroeg mogelijk oppakken, o.a. vanwege de wachttijd voor een sociale huurwoning. Werkgevers geven aan dat zij deze informatie wel doorgeven aan werknemers, maar daar weinig mee wordt gedaan (met als gevolg weinig BRP-inschrijvingen). Reden daarvoor zit deels in dat inschrijving in het BRP geld kost (in de vorm van gemeentelijke heffingen). In een bijeenkomst van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) van september 2020 wordt 'Wegwijs in Nederland' als belangrijk onderdeel van de integratie genoemd: daarbij is alleen informatievoorziening niet altijd voldoende, maar hebben arbeidsmigranten soms ook behoefte aan concrete hulp⁴⁰.
- Ook voor arbeidsmigranten die korter blijven is informatievoorziening lastig. Ze weten niet goed waar ze terecht kunnen als het misgaat. Er is in Nederland geen centraal loket waar arbeidsmigranten met vragen of klachten terecht

⁴⁰ Bron: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) – Online netwerkbijeenkomst over de positie van EU-arbeidsmigranten, 8 september 2020.

kunnen. Een dergelijk meldpunt wordt, zeker in coronatijd, als belangrijk genoemd om gezondheidsklachten of klachten over werkomstandigheden te melden⁴¹.

- Daarnaast is de **werkdruk** waarmee arbeidsmigranten kampen hoog en het werk zwaar. Dit leidt tot fysieke uitputting onder arbeidsmigranten, wat hen er mogelijk van belet om zelf op onderzoek uit te gaan. Om de informatieachterstand te verkleinen en juist de hulpbehoevende arbeidsmigrant te bereiken is het echter nodig om een stap verder te gaan, namelijk het actief benaderen van deze groep.
- Uit een casestudy in Den Haag blijkt dat, ondanks dat Poolse gezinnen goed functioneren in de Haagse gemeenschap (ze werken, betalen belastingen, houden zich aan de wet en sturen hun kinderen naar school), ze in de meeste gevallen **slecht geïntegreerd** lijken te zijn. Zelfs na een lang verblijf in Den Haag brengen ze alleen tijd door met hun landgenoten, thuis kijken ze naar de Poolse televisie, ze maken het liefst gebruik van de Poolse winkels en diensten (dit wordt mogelijk gemaakt door het brede Poolse aanbod in Segbroek) en nemen vooral deel aan Poolse entertainment- en culturele evenementen (concerten, evenementen, films)⁴². Die beperkte integratie geldt ook voor veel van de **Poolse kinderen**; integratie is echter gemakkelijker als er weinig Poolse kinderen op school zitten. Daarnaast beheersen weinig gezinnen de **Nederlandse taal**, terwijl taal een van de belangrijkste instrumenten van integratie is. Sommigen weten niet hoelang ze hier blijven of hebben geen tijd om naast het werk de taal te leren⁴³. De meeste konden wel Engels op een niveau dat communicatie mogelijk maakte. Toch beperkt dit de sociale zelfredzaamheid.
- Uit deze studie blijkt ook dat veel Poolse gezinnen, vooral vrouwen, welwillend staan tegenover het idee van participatie in sociale initiatieven om te integreren, maar ze niet altijd in staat zijn om het te implementeren omdat ze kennis, ervaring en voorbeelden missen. Dat zit voor een deel in de **'eilandenorganisatie'** van de Poolse gemeenschap en het ontbreken van een formele organisatie die Polen in Den Haag (maar wellicht ook landelijk) samenbrengt. Onder de mensen die Polen kunnen vertegenwoordigen, worden vooral Poolse maatschappelijk werkers, initiatiefnemers van het promoten van de Poolse cultuur en vrijwilligers aangewezen, die vaak Poolse gezinnen helpen en die vanwege hun functie een breed netwerk hebben. Er wordt bij problemen eerder teruggegrepen op deze mensen, dan institutionele organisaties (wat kan leiden tot verdere opbouw van problemen). Iets wat vooral veroorzaakt wordt door wantrouwen richting organisaties, in combinatie met de taalbarrière. Daarmee lijkt er ook een rol te liggen bij bekendheid en onder de aandacht brengen van initiatieven als een Migratie Informatie Punt bij zulke **vertegenwoordigers**.
- Zelf horen we echter ook andere (positieve) verhalen van kleinere kernen waar bijvoorbeeld één Poolse gezin komt wonen, welke juist heel snel integreert: kinderen die met elkaar op straat spelen en binnen *no time* de Nederlandse taal beheersen, ouders die hulp krijgen van de rest van de kern. Het verschil met de case study in Den Haag lijkt hem op het eerste oog vooral te zitten in een grote Poolse gemeenschap in een wijk, versus nauwelijks Poolse gezinnen (of andere buitenlandse nationaliteiten), en daarmee de 'urgentie' van integratie.
- Daarnaast blijkt uit gevoerde gesprekken met uitzenders dat arbeidsmigranten van verschillende nationaliteiten over het algemeen niet 'met elkaar door één deur kunnen'. Als je het hebt over integratie, dan zie je dat dus ook niet 'tussen culturen'. Meer een aandachtspunt dan een knelpunt, vooral bij de organisatie van huisvesting.
- Het KIS noemt een **gebrek aan integraal werken** als knelpunt bij de participatie van arbeidsmigranten: *"Iedereen wil integraal werken, het is moeilijk om dat op te pakken en goed vorm te geven. Doelgroepen zijn vaak niet goed in beeld en er ligt onvoldoende kennis. De nadruk ligt op huisvesting en niet op participatie, er gaat meer aandacht naar vluchtelingen dan arbeidsmigranten, bewoners worden niet meegenomen in vraagstukken en stereotypen worden zo niet doorbroken. Verhoudingen tussen inwoners en migranten zijn daardoor scheef."*

Informatievoorziening arbeidsmigranten

Het informatieaanbod met betrekking tot de rechten en plichten voor EU-arbeidsmigranten die in Nederland eerlijk werk (willen) verrichten is afhankelijk van meerdere belanghebbenden, blijkt uit onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020). De Rijksoverheid heeft een centrale rol in deze informatieketen. Andere overheidsinstanties, werkgevers, arbeidsmigranten en andere instellingen nemen tot op zekere hoogte de informatie over en wisselen deze onderling uit. Daarbij ontstaat er weleens ruis op de lijn, wat betekent dat de informatie onjuist is. Gezien de centrale rol van de Rijksoverheid, is het belangrijk dat het informatieaanbod betrouwbaar is en waar nodig en haalbaar is aan te passen.

⁴¹ Bron: NOS, Kans op besmetting met corona bij arbeidsmigranten is 'levensgroot'. Bericht van 11 juni 2020.

⁴² Bron: Onderzoek naar de problemen en behoeften van Poolse migranten in Den Haag (2018), AK Works, Meritum.

⁴³ Bron: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) – Online netwerkbijeenkomst over de positie van EU-arbeidsmigranten, 8 september 2020.

Belanghebbenden in de informatieketen verschillen in aard. Een aantal richt zich primair op de informatievoorziening, verkeren in de positie en beschikken over de juiste middelen om de arbeidsmigrant te voorzien van informatie: Fairwork, CoMensha en (Inspectie) SZW. De arbeidsmigrant zelf is weliswaar zeer relevant, maar verkeert niet in een invloedrijke positie. De Inspectie, bijvoorbeeld, verkeert daar wel in.

Tabel 1: Rangschikking onderwerpen in informatievoorziening uitgedrukt in percentage van het totaal onderzochte informatiebronnen

Gewenste informatievoorziening	
1. Verwijzen naar andere organisaties	77%
2. Huisvesting	60%
3. Loon	56%
4. Registratie bij gemeenten	55%
5. Arbeidsomstandigheden	44%
6. Klachten melden	35%
7. Arbeidstijden	33%
8. Discriminatie	33%
9. Intimidatie en pesten	25%

- In de informatievoorziening gaat het veelal over basale onderwerpen als huisvesting, loon en registratie. Informatie met betrekking tot (het melden van) misstanden (discriminatie of intimidatie), wordt daarentegen het minst vaak gegeven. Naast de onderwerpen die gaan over goed en eerlijk werk wordt in de informatievoorziening ook opvallend vaak informatie gegeven over onderwijs, taal, belastingen en de Nederlandse cultuur.
- De informatie wordt zelden anders gepresenteerd dan in tekstvorm op een webpagina. In een enkel geval is er ook een brochure beschikbaar. Van het geschreven informatieaanbod, zijn Nederlands, Engels en Pools de meest gebruikte talen. Het aanbod visueel verwerkte informatie is beperkt, terwijl juist deze vorm toegankelijk is voor de arbeidsmigrant. Van de filmpjes die beschikbaar zijn, is een nog kleiner deel in meerdere talen beschikbaar. Doorgaans is het afhankelijk van een tussenpersoon of de informatie daadwerkelijk bij de arbeidsmigranten terechtkomen.
- Het huidige informatieaanbod en veel informatieproducten zijn daarmee op meerdere vlakken onvolledig. Een centraal informatiepunt bundelt idealiter de beschikbare informatie en maakt het toegankelijker. Daarbij is het zaak de informatie uit te breiden en de actualiteit te waarborgen.
- Uit ander onderzoek blijkt dat de kwaliteit en volledigheid van de informatievoorziening per herkomstland verschilt⁴⁴. Dit onderzoek laat tevens dat arbeidsmigranten zich eerder richten op de volop aanwezige informele bronnen als internetportalen, social media en kennisnetwerken als de formele informatievoorziening beperkt is. Daarbij wordt veelal, maar niet altijd, doorverwezen naar overheidsinstanties- en non-profitorganisaties. Met name social media wint terrein als informatiebron, maar de belangrijkste bron zijn familie, vrienden en kennisnetwerken.
- Arbeidsmigranten geven in dit onderzoek aan dat het voorlichtingsaanbod divers, onvolledig, maar ook versnipperd is. Bovendien wordt de informatie niet in eigen of begrijpelijk taal aangeboden. Dit terwijl de informatievrage wisselend, maar doorgaans wel groot is onder de arbeidsmigranten. De meeste vragen gaan specifiek over rechten salaris en inhoudingen. Optimalisatie van de informatievoorziening is mogelijk door begeleiding en uitbreiding van voorlichtingsonderwerpen. In het algemeen geldt: hoe langer een arbeidsmigrant in Nederland is, hoe meer men de voorlichting (heeft ge)mist. De vragen over het wonen en werken in Nederland komen vaak pas als men zich hier meer permanent wil vestigen. Vragen gaan het meeste over de rechten als werknemer, gevolgd door vragen over belastingen, loonstrook en salaris. Vragen over veiligheid op het werk zijn er een stuk minder. Als het om klachten gaat, ging het in de meeste gevallen over de woonomstandigheden. Vaak wordt er geen werk van een klacht gemaakt omdat men niet wist waar men met de klacht terecht kon, angst om de baan te verliezen of denken dat het geen nut heeft om een klacht in te dienen.

⁴⁴ Bron: Panteia (2020). Pilot voorlichting arbeidsmigranten: Achtergrondinformatie uit onderzoek.

Aanbevelingen ten aanzien van informatievoorziening arbeidsmigranten

Vanuit de bevindingen van het aanjaagteam zijn de volgende constatering gedaan ten aanzien van informatievoorzieningen voor arbeidsmigranten⁴⁵:

- Het is voor arbeidsmigranten lastig om voor hen relevante informatie over werken en wonen in Nederland te vinden.
- Er is weinig informatie in de taal van arbeidsmigranten beschikbaar en de informatie die er is, is niet altijd gemakkelijk te vinden.
- Daarnaast is het voor arbeidsmigranten moeilijk om als ze klachten hebben het juiste loket te vinden. Er is in Nederland niet één loket waar arbeidsmigranten met hun vragen en klachten terecht kunnen. Soms bieden gemeenten een eigen loket, maar veelal niet.
- De problematiek van arbeidsmigranten strekt zich uit tot werk, vervoer, zorg en wonen, waardoor het risico bestaat dat arbeidsmigranten niet het juiste loket weten te vinden en verdwaald raken.

Daarnaast wordt een drempel tot melden geconstateerd, vanwege angst om werk/woonruimte te verliezen. Het aanjaagteam constateert verder dat overheid geen compleet overzicht heeft van de vraagstukken die spelen en waar mogelijk nog witte vlekken zitten. Dat één centraal informatie- en meldpunt ontbreekt, wordt vooral in de huidige tijd met het gevaar voor besmetting met het coronavirus gemist.

Vanuit bovenstaande beveelt het aanjaagteam aan op korte termijn (op basis van een probleemanalyse) een centraal informatieknooppunt te ontwikkelen dat (in stappen) eventueel uitgebreid kan worden tot één centraal meldpunt, waar arbeidsmigranten liefst in hun eigen taal terecht kunnen. Daarbij moet worden gestimuleerd dat gemeenten waar arbeidsmigranten wonen en/of werken, al of niet in samenspraak met belangbehartigers, servicepunten ontwikkelen waar arbeidsmigranten met vragen terecht kunnen.

Op basis van de geschetste knelpunten en behoeften komen we vervolgens tot de volgende aanbevelingen voor de **inrichting van het informatiepunt in Noord-Brabant** en ten aanzien van de manier waarop informatievoorziening voor en rondom arbeidsmigranten georganiseerd kan worden:

- **Richt de informatievoorziening niet alleen op de arbeidsmigrant**, maar ook op uitzender en werkgevers, en centrale personen/vertegenwoordigers uit het netwerk (vanuit een lager vertrouwen in instellingen vanuit historisch/cultureel perspectief).
- Het informatiepunt kan op een vergelijkbare manier als Work in NL basisinformatie verschaffen over wat er geregeld moet worden en welke rechten en plichten een arbeidsmigrant heeft. Zo wordt een arbeidsmigrant geholpen om veilig, gezond en eerlijk te wonen en werken in Noord-Brabant. Als verdieping daarop kan het informatiepunt een verzameling van regionale/lokale instanties aanbieden die een arbeidsmigrant verder kan helpen met vragen.
- Zorg voor een **heldere communicatiestrategie** richting betrokken partijen (deze komt ook terug in de studie van Het PON). Zo is het voor huisvesters belangrijk te weten aan welke kwaliteitseisen zij moeten voldoen: wordt uitgegaan van de landelijke SNF-normering of een strengere norm? Dit verschilt per gemeente, maar het is prettig als daar één regionale lijn in zit. Overigens wordt de SNF-norm vanaf 1 januari 2021 verder aangescherpt, waarbij er wordt gewerkt met een SNF-keurmerk per pand, en ieder pand periodiek wordt gecontroleerd⁴⁶.
- Het KIS noemt de volgende werkzame factoren bij de **participatie** van arbeidsmigranten. Deze kunnen als basis fungeren van de manier waarop het informatiepunt functioneert en hoe zij communiceert richting arbeidsmigranten:
 - **Samenwerking**: integrale aanpak vanuit wonen, werk en inkomen waarbij verschillende partijen (zoals politie, wijkteams en gemeenten) gezamenlijk sociale vraagstukken oppakken met een goede taakverdeling.
 - **Lokale voorzieningen door gemeenten/lokale initiatieven**: informatieavonden zodat mensen weten wat voor aanbod er is aan cursussen of specifieke voorzieningen.
 - **Laagdrempelige ontmoetingen faciliteren**: organiseren van een cultuur-, muziek- of sportevenement waar mensen met elkaar aan de slag kunnen.

⁴⁵ Bron: Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). Eerste aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten.

⁴⁶ Bron: <https://www.ondernemersbelang.nl/kennisbank/snf-verscherpt-normen-in-2021/>

- **Werken met sleutelfiguren:** gaat om sleutelfiguren die hier al een tijdje zijn, aanzien hebben, een groot netwerk hebben en de taal spreken. Zij zijn de toegang tot de doelgroep. Dit sluit dus ook weer aan bij die 'eilandenorganisatie' en het lage(re) vertrouwen in instellingen.
- Aanvullend daarop kan het gegeven het lage vertrouwen in instellingen verstandig zijn om de actieve benadering samen met laagdrempelige hulp(instanties) en/of met de lokale bevolking op te pakken. In dit kader kan gedacht worden aan een maatjesproject, waarbij buurtbewoners een arbeidsmigrant, die de intentie heeft zich permanent te vestigen, verder wegwijs maken en helpen integreren. Of een buurthuis waarbij (hulp)instanties arbeidsmigranten voorlichten over belangrijke werk- en woonzaken

Literatuurlijst:

- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). Eerste aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten.
- Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020). Geen tweederangs burgers.
- AK Works, Meritum (2018). Onderzoek naar de problemen en behoeften van Poolse migranten in Den Haag.
- Comensha (2020): Lange termijn suggesties ter versterking van de positie van arbeidsmigranten.
- Companen (2020). Woonwensenonderzoek arbeidsmigranten
- Decisio (2020), op basis van CBS Microdata
- Decisio (2020), Onderzoek internationale werknemers in Limburg.
- Het PON (2018), Arbeidsmigratie in Noord-Brabant. Situatie, knelpunten en aanbevelingen. In opdracht van de provincie Noord-Brabant
- Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) – Online netwerkbijeenkomst over de positie van EU-arbeidsmigranten, 8 september 2020
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020). Informatievoorziening over werk? Werk aan de informatievoorziening!
- NOS, Kans op besmetting met corona bij arbeidsmigranten is 'levensgroot'. Bericht van 11 juni 2020.
- Panteia (2020). Pilot voorlichting arbeidsmigranten: Achtergrondinformatie uit onderzoek Stichting Barka NL (2020). Monitoringsrapport

Bijlage 6: Gewenste aanvullende programma's en procedures

Categorie Dienstverlening	Dienstverlening	Programma/ Procedure
Overheidsdienstverlening	Verstrekken Verblijfsvergunning	BMIP Procedure
	Gemeentelijke inschrijving	
	Gemeentelijke toeslagen	
	Ondersteuning bij het doen van belastingaangifte	
	Parkeervergunning	
	Belastingadvies	Acquisitie en rode-Loper-Programma (Bedrijven)
	Advies verblijfsvergunningen	
	Advies huisvesting	
Private dienstverlening	Cultural Awareness Training	Introductieprogramma nieuwkomers
	Dutch Language Course	
	Spouses Program voor partners van arbeidsmigranten	
	Rondleiding door de regio en kennismaking met andere arbeidsmigranten	
	Tweemaal per jaar wordt er een groot event georganiseerd waar arbeidsmigranten aan de werkgevers uit de regio kunnen worden voorgesteld	Matchmaking programma
	Doorverwijzing vragen van arbeidsmigranten en bedrijven naar private dienstverleners voor internationaal onderwijs, een bankrekening, woonruimte, taalcursussen, banen, financieel en juridisch advies, een telecomabonnement, verzekeraars en aanbieders van (openbaar) vervoer	Partnership Programma
	Talent-acquisitie-missies	Corporate Programma
	Bedrijfsopleidingen	
	Online profilering als internationale werkgever op het online platform	
	Ondernemers met een goed idee de kans bieden hun bedrijf op te starten en/of door te ontwikkelen	Start-up Programma
	Advies over en begeleiding naar passende woonruimte waarbij de volgende woonwensen van arbeidsmigranten ⁴⁷ kunnen worden meegenomen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zelfstandige huur of koop ○ Aanwezigheid van wifi ○ Privacy: het delen van een badkamer en keuken is acceptabel, maar een slaapkamer niet. Deze hoort privé te zijn. ○ Bij voorkeur een oppervlakte tussen de 12m² en 25m² ○ Liever niet te grootschalig: met maximaal twintig andere buitenlandse werknemers. ○ Sportvoorzieningen en een winkel met producten uit het thuisland 	Housing Programma

⁴⁷ Bron: Woonwensenonderzoek arbeidsmigranten, Companen (2020).

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Idealiter een woning binnen een straal van tien kilometer van de werklocatie ○ Nabijheid van natuur⁴⁸ 	
Sociale activiteiten	Informeren over en doorverwijzen naar alle activiteiten gericht op socialisatie en integratie in de regio	Socialisatieprogramma
	Tweemaal per jaar heten de gouverneur en de burgemeesters alle nieuwkomers in de provincie/regio welkom	Welkomstprogramma
	Netwerkborrels	Networking & Business
	Culturele bezoeken	Inspiration Programma

⁴⁸ Bron: Onderzoek naar de problemen en behoeften van Poolse migranten in Den Haag, AK Works, Meritum (2018).

