

# **Angst onder arbeidsmigranten**

Mathijs Weijkamp

s4760913

Thesis ingediend als een van de vereisten voor het behalen van de graad van Master  
Bestuurskunde (MSc)

Begeleider: Prof. dr. T. Brandsen

Nijmegen School of Management

Radboud Universiteit, Nijmegen

17 mei, 2022

Abstract

Dit onderzoek richt zich op de invloed die organisaties hebben op de weerbaarheid en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland en de rol die de Gelderse bestuurslagen (provincie en gemeenten) hierbij spelen. Er wordt gebruik gemaakt van een tweetal theorieën, de relatieve deprivatietheorie en de netwerktheorie om middels afgeleide variabelen een antwoord te geven op de geformuleerde hoofdvraag. Via een ‘mixed- method’ onderzoeksdesign is de case die centraal staat binnen dit onderzoek geanalyseerd. Uit de analyse is naar voren gekomen dat er sprake is van ‘angst’ voor het verliezen van bijvoorbeeld een woning onder arbeidsmigranten, waardoor misstanden en/of problematische situaties niet gemeld worden. Daarbij is het duidelijk geworden dat de provincie een meer faciliterende, ondersteunende en regisserende rol moet aannemen om dit probleem door middel van samenwerking met gemeenten en belanghebbende organisaties te kunnen oplossen. Een gemeente of provincie heeft, gezien de veelzijdigheid van dit complexe probleem, behoefte aan samenwerking met belanghebbende organisaties. Er heerst in veel gevallen een tekort aan middelen, kennis en informatie binnen een organisatie om dit complexe probleem individueel aan te pakken, waardoor samenwerking noodzakelijk is.

Inhoudsopgave

|                                                                                        | Bladzijde: |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. Inleiding                                                                           | 4          |
| 1.1 Aanleiding                                                                         | 4          |
| 1.2 Probleemstelling                                                                   | 5          |
| 1.3 Relevantie                                                                         | 7          |
| 1.4 Leeswijzer                                                                         | 8          |
| 2. Theoretisch kader                                                                   | 9          |
| 2.1 Relatieve deprivatie                                                               | 10         |
| 2.2 Netwerkteorie                                                                      | 13         |
| 2.3 Conceptueel model                                                                  | 18         |
| 3. Methode                                                                             | 20         |
| 3.1 ‘Mixed- method’ design                                                             | 20         |
| 3.2 Operationalisatie                                                                  | 24         |
| 3.3 Betrouwbaarheid en validiteit                                                      | 26         |
| 4. Analyse                                                                             | 28         |
| 4.1 Belangenhouders                                                                    | 28         |
| 4.2 Variabelen                                                                         | 39         |
| 4.3 Variabele 1: Mate van weerbaarheid                                                 | 40         |
| 4.4 Variabele 2: Mate van sociale integratie                                           | 42         |
| 4.5 Variabele 3: Onzekerheid in kennis en informatie binnen een organisatie            | 43         |
| 4.6 Variabele 4: Middelen binnen een organisatie                                       | 45         |
| 5. Conclusie                                                                           | 47         |
| 5.1 Theoretische veronderstellingen                                                    | 47         |
| 5.2 Beantwoording van de hoofdvraag                                                    | 49         |
| 5.3 Aanbevelingen                                                                      | 51         |
| 5.4 Discussie                                                                          | 54         |
| 6. Literatuurlijst                                                                     | 57         |
| 7. Bijlages                                                                            | 66         |
| 7.1 Bijlage 1: vragenlijst ‘standardized open- ended’ interviews                       | 66         |
| 7.2 Bijlage 2: onderwerplijst ‘interview- guide’ interviews                            | 68         |
| 7.3 Bijlage 3: overzicht respondenten                                                  | 69         |
| 7.4 Bijlage 4: Analyse- schema van de afgenomen interviews gekoppeld aan de variabelen | 70         |

## 1. Inleiding

### **1.1 Aanleiding**

Zonder arbeidsmigranten, geen toekomst. Het klinkt vreemd, maar wordt steeds meer gezien als de waarheid (Kafra Housing, n.d.). Arbeidsmigratie is al een oud-fenomeen, ook in Nederland. Zo kwamen arbeidsmigranten kort na het einde van de Tweede Wereldoorlog naar Nederland, als een gevolg van de zeer snelle economische groei en de wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog. De voornaamste reden hiervoor was dat er in Nederland een tekort aan arbeidskracht was, waardoor het aantrekken van buitenlandse arbeiders als oplossing werd gezien. Hierdoor kon de economische groei en wederopbouw zich immers voortzetten. Bedrijven die met arbeidstekorten zaten, begonnen zelfs met het rechtstreeks werven van arbeidskrachten, met name afkomstig uit Zuid-Europa (Schoorl, 2010, p. 2). Bij deze golf van arbeidsmigranten kan men onderscheid maken tussen 2 verschillende groepen arbeidsmigranten. Zo waren er arbeidsmigranten die via ‘formele werving’ van bedrijven naar Nederland kwamen, maar waren er ook arbeidsmigranten die door het gebruik van eigen middelen naar Nederland kwamen, in de hoop om werk te vinden (Schoorl, 2010, p. 2).

Waar de komst van arbeidsmigranten in de jaren na de Tweede Wereldoorlog een positief effect had op verdere economische ontwikkeling en wederopbouw van Nederland, leidde het tot een nadelig effect in de landen waar de arbeidsmigranten vandaan kwamen. Waar Nederland zich verder kon ontwikkelen, stond de economische ontwikkeling en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in de herkomstlanden van arbeidsmigranten vaak nagenoeg stil (Schoorl, 2010, p. 3). Door de Nederlandse werving van arbeidsmigranten ontstond er in het herkomstland van deze migranten vaak een tekort aan jonge arbeidskrachten. Hierdoor bleef economische ontwikkeling uit, waardoor velen genoodzaakt werden om arbeidsmigrant te worden. Dit kan gezien worden als een ‘push’ factor voor arbeidsmigranten. In combinatie met de ‘pull’ factor, namelijk dat Nederland werkgelegenheid had, kan dit gezien worden als de voornaamste redenen van de stijging van arbeidsmigranten in Nederland in de tijd na de Tweede Wereldoorlog.

Het fenomeen arbeidsmigratie is in de jaren hierna nog altijd belangrijk geweest. Waar de aantallen arbeidsmigranten in crisistijden in Nederland afnamen, stegen deze aantallen echter weer zodra de Nederlandse economie groei doormaakte (‘pull’ factor) (Schoorl, 2010, p. 4). Zo ook in Gelderland, waar er in 2010 zo’n 38300 arbeidsmigranten werkzaam waren, was dat aantal in 2020 al gestegen naar 62300 (Decisio, 2022). Vandaag de dag is er in Nederland wederom sprake van economische groei. Waar de groei van de economie in 2021 maar liefst 4,5% was, is het de verwachting dat deze in zowel 2022 als in 2023 nog flink zal stijgen (DNB, n.d.). Deze sterke economische groei gaat in Nederland gepaard met een tekort aan mensen in bepaalde arbeidssectoren. De vraag naar arbeid in bepaalde sectoren neemt toe, de werkloosheid neemt af en dit zorgt voor een ‘gespannen arbeidsmarkt’ (CBS, 2021). De spanning op de arbeidsmarkt is momenteel dermate groot, dat er een

‘historische krapte’ heerst op de arbeidsmarkt (Het Parool, 2021). Om aan de vraag naar werknemers te kunnen voldoen moeten er voldoende arbeidskrachten in Nederland zijn, zodat de economische groei niet stagneert. Het CBS (2021) heeft berekend dat er per 1 werkloze maar liefst 1,26 vacature openstaat. Dit geeft aan dat het aantal arbeidskrachten in Nederland niet kan voldoen aan de vraag.

Waar arbeidsmigranten in het verleden veelal uit Zuid-Europese landen kwamen, is het grootste aantal arbeidsmigranten dat nu in Nederland werkt afkomstig uit Oost-Europese landen zoals Polen, Roemenië, Bulgarije en Hongarije (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2021, p. 15).

Regulering en het houden van toezicht op arbeidsmigranten kan moeilijk zijn gezien het feit dat in sommige gevallen arbeidsmigranten niet officieel geregistreerd staan bij bedrijven of gemeenten. Voor de Nederlandse overheid betekent dit dat het onduidelijk is hoeveel arbeidsmigranten er daadwerkelijk naar het land zijn gekomen, waardoor het reguleren van de arbeidsmigranten een lastige taak is (Schoorl, 2010, p. 2). Dit probleem is ook vandaag de dag nog steeds aan de orde. Waar er in 2020 zo’n 62300 arbeidsmigranten in de provincie Gelderland werkzaam zouden zijn, was er van enkel 21705 van deze arbeidsmigranten een woonlocatie in Gelderland vastgesteld in het BRP (Decisio, 2022). Niet ingeschreven staan kan leiden tot situaties waarbij arbeidsmigranten uitgebuit worden door werkgevers of uitzendbureaus, waardoor gemeenten er geen zicht op hebben.

## 1.2 Probleemstelling

Het is van belang dat Nederland aantrekkelijk blijft voor arbeidsmigranten zodat economische groei doorgezet kan worden. ‘push’ & ‘pull’ factoren zijn hierbij essentieel. Daarbij is ook de rol van uitzendbureaus van belang. Uitzendbureaus en andere private organisaties spelen een grote rol in het aantrekken van arbeidsmigranten en zijn vaak verantwoordelijk voor bijvoorbeeld huisvesting en zorgverzekeringen voor arbeidsmigranten (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020). Wanneer een uitzendbureau arbeidsmigranten uitbuit, geen goed verblijf regelt of arbeidsmigranten gezondheidsklachten laat oplopen, heeft dit een negatief effect op de weerbaarheid en mate van integratie van deze arbeidsmigranten.

Gezien de huidige Covid-19 situatie is het aanbod van werk binnen verschillende sectoren enorm gestegen (Omroep Gelderland, 2021). De transportsector is een van de snelst groeiende sectoren met betrekking tot vraag naar werknemers (CBS, 2021). In Gelderland was er in 2020 sprake van een stijging van werkgelegenheid in de transportsector van 7% (Bureau Economisch Onderzoek, 2020, p. 7). Deze sector leunt voor een groot deel op arbeidsmigranten afkomstig uit Oost-Europa, waardoor de vraag nu alleen maar toeneemt (Velthoven, 2019). Onderzoek van Heyma et al. (2018) wijst ook uit dat een groot deel van transport en logistiek gerelateerde bedrijven leunen op arbeidsmigranten. Zo zijn er bedrijven waar maar liefst driekwart van het totale personeel bestaat uit arbeidsmigranten afkomstig uit Polen, Roemenië of Hongarije (Heyma et al., 2018, p. 25). In Gelderland gaf maar liefst 60% van de ondervraagde ondernemers in de transportsector aan dat het moeilijk was om aan

personeel te komen (Transport Logistiek Nederland, 2019). Een gevolg hiervan was dat vrachtwagens met goederen simpelweg niet de weg op konden, gezien een tekort aan chauffeurs (Transport Logistiek Nederland, 2019). Er ligt hier voor uitzendbureaus dan ook een uitdaging, gezien de economische groei in Oost-Europa verdwijnt een van de grootste ‘push’ factoren voor arbeidsmigranten om naar Nederland te komen (Neuteboom et al., 2019). Naast economische groei is er ook sprake van een ‘gespannen arbeidsmarkt’ in Oost-Europese landen. Zo zijn de werkloosheidscijfers in Polen, Roemenië en Hongarije onder de 5% (Neuteboom et al., 2019).

Een van de problemen die kan ontstaan is dat arbeidsmigranten vaak niet via uitzendbureaus worden ingeschreven bij een gemeente (Woutersen et al., 2021). Het is in Nederland verplicht om je in te schrijven bij de gemeente waar je woont als je als arbeidsmigrant langer dan vier maanden werkt in Nederland (Woutersen et al., 2021). Hierdoor hebben gemeentes geen overzicht op de hoeveelheden arbeidsmigranten die zich in de gemeente bevinden, waardoor regulering en het voorzien van mogelijke hulp ook niet mogelijk is. Het niet inschrijven in het BRP (Basisregistratie Personen) zorgt voor het risico dat wanneer arbeidsmigranten hun baan verliezen, ook geen recht hebben op bijvoorbeeld een woning, zorgverzekering of bijstandsuitkering (Woutersen et al., 2021). De kwetsbaarheid van arbeidsmigranten wordt hiermee vergroot en de arbeidsmigranten zijn in veel gevallen afhankelijk van het uitzendbureau, huisvestingsorganisaties of hun werkgever. Hierdoor kan de roep om controle vanuit bestuurslagen toenemen, zodat deze private organisaties gecontroleerd kunnen worden. Gezien de meerdere actoren die een rol spelen bij dit onderwerp, is de netwerktheorie bruikbaar om dit te onderzoeken.

Naast de mogelijke ‘push’ en ‘pull’ factoren is er een mogelijkheid dat er relatieve deprivatie optreedt onder arbeidsmigranten. Relatieve deprivatie houdt in dat een individu of groep zich in het nadeel voelt ten opzichte van andere individuen of groepen, waarbij dit nadeel oneerlijk verkregen is (Verkuyten, 2016, p. 584). Deze relatieve deprivatie kan ervoor zorgen dat het voor arbeidsmigranten ook minder aantrekkelijk wordt om te werken in Nederland. Daarnaast kan relatieve deprivatie leiden tot armoede en sociale uitsluiting (Janse, 2020). Een gevolg hiervan kan zijn dat de mate van integratie voor arbeidsmigranten afneemt, als gevolg van een slechte weerbaarheid.

Dit onderzoek focust zich op het probleem rondom de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Er zal gekeken worden naar de invloed die organisaties hebben op arbeidsmigranten, maar ook naar de invloed die uitgeoefend kan worden op organisaties door Gelderse bestuurslagen. Uit dit onderzoek zal een conclusie volgen die bij kan dragen aan verder wetenschappelijk onderzoek.

Binnen dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal: *‘In welke mate zijn arbeidsmigranten afhankelijk op het gebied van weerbaarheid en integratie en wat is hierbij de rol voor Gelderse bestuurslagen in de oplossing van dit probleem?’*

### 1.3 Relevantie

In dit onderzoek is er sprake van een tweeledige relevantie. Relevantie houdt in dat het uitgevoerde onderzoek een meerwaarde kan bieden voor de maatschappij of de wetenschap, of beide. In dit geval is er sprake van zowel een maatschappelijke als wetenschappelijke relevantie.

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek zit hem in het feit dat de huidige situatie omtrent arbeidsmigranten weerstand oproept bij zowel arbeidsmigranten als bij bewoners waar deze arbeidsmigranten bij worden gehuisvest (Gerritsen, 2021). De reden van de weerstand zit hem vooral in de overlast in de buurt die door arbeidsmigranten kan worden veroorzaakt. Dit is vaak een gevolg van slechte huisvesting, daar er in sommige gevallen per huis wel 10 arbeidsmigranten wonen (Gerritsen, 2021). Een gevolg hiervan is dat de desbetreffende bewoners bijvoorbeeld geluidsoverlast of afvaloverlast kunnen veroorzaken of dat er veel auto's in de straat staan, hetgeen logisch is wanneer er meer mensen in een woning wonen dan het aantal mensen waar de woning voor bestemd is. Voor zowel de bewoners als voor de arbeidsmigranten zijn dat geen prettige leefomstandigheden.

Omdat de arbeidsmigranten vaak met velen in een te kleine woning geplaatst worden, zal integratie met de woonplaats ook afnemen. Wat vaak gebeurt is dat de omliggende huizen in een buurt of wijk waar arbeidsmigranten gehuisvest worden, verkocht worden aan uitzendbureaus of huisjesmelkers die vervolgens weer gebruikt worden als woningen voor arbeidsmigranten (Verweij, 2010). De 'achterblijvers' voelen zich vervolgens niet meer thuis in hun eigen buurt of wijk, waar veel arbeidsmigranten worden gehuisvest, waardoor het negatieve beeld omtrent arbeidsmigranten versterkt wordt (Verweij, 2010).

Tevens bestaat er veel weerstand bij het op willen zetten van groot georganiseerde huisvesting voor arbeidsmigranten van buurtbewoners (Megens, 2021). Vaak ontstaat deze weerstand als gevolg van eerdere negatieve ervaringen met arbeidsmigranten of een gevoel van onveiligheid (Megens, 2021). De kern van het ontstaan van weerstand tegen de komst van arbeidsmigranten ligt vooral in de manier waarop arbeidsmigranten gehuisvest worden. Wanneer de mogelijkheid tot integratie en weerbaarheid voor arbeidsmigranten verbeterd wordt, zou de overlast als gevolg van slechte huisvesting kunnen verdwijnen. Dit kan vervolgens leiden tot een betere integratie van arbeidsmigranten in de buurt of wijk waar ze gehuisvest zijn. Middels een duidelijke strategie om de mogelijkheid tot integratie en weerbaarheid van arbeidsmigranten te verbeteren, zou de maatschappij positiever tegenover de komst van arbeidsmigranten komen te staan.

Om de economische groei in Gelderland voort te zetten zijn, zoals gesteld in probleemstelling, voldoende arbeidskrachten nodig. Economische groei draagt bij aan een verhoging van het BBP (Bruto Binnenlands Product). Een verhoging van het BBP zal meestal tot gevolg hebben dat het besteedbaar inkomen per huishouden zal toenemen (Van Mulligen, 2021). Voor de maatschappij in Gelderland zou de voortzetting van de economische groei, waar momenteel nieuwe arbeidskrachten

voor nodig zijn, positief kunnen uitpakken voor het besteedbaar inkomen van inwoners van Gelderland. Het verbeteren van de mogelijkheid tot integratie en weerbaarheid van arbeidsmigranten kan leiden tot meer arbeidsmigranten die naar Gelderland komen, waardoor ook de maatschappij in Gelderland kan profiteren van de economische groei die mede mogelijk gemaakt kan worden door deze arbeidsmigranten.

Naast de maatschappelijke relevantie is er ook sprake van een wetenschappelijke relevantie. Zoals gesteld in de probleemstelling kan een reden zijn voor het oplopende tekort aan arbeidsmigranten dat zij relatieve deprivatie ervaren. Waar veel onderzoek zich bezighoudt met het identificeren van ‘push’ en ‘pull’ factoren die arbeidsmigranten ervaren, richt dit onderzoek zich op zowel de relatieve deprivatie onder arbeidsmigranten, maar ook op de verhouding en relatie tussen private organisaties, semi- publieke organisaties en publieke organisaties die bij deze kwestie betrokken zijn. Hieruit zal de invloed van organisaties zichtbaar worden en kunnen aanbevelingen gedaan worden die de Gelderse bestuurslagen kunnen hanteren in de aanpak van het probleem rondom arbeidsmigranten in Gelderland.

De theorieën zullen getoetst worden aan de werkelijkheid, door vast te kunnen stellen of er sprake is van een vergroting van het gevoel van relatieve deprivatie en welk sturingsparadigma het beste aansluit bij dit onderwerp vanuit de netwerktheorie. De uiteindelijke conclusies en resultaten die als gevolg van dit onderzoek naar voren kunnen komen, zijn bruikbaar voor vervolgonderzoek op het gebied van arbeidsmigratie. Nieuwe inzichten kunnen verworven worden omtrent de situatie rondom arbeidsmigranten, hetgeen kan leiden tot een aanpassing van de huidige situatie.

#### **1.4 Leeswijzer**

Dit onderzoek is opgebouwd uit een aantal hoofdstukken. Hoofdstuk 2 zal de presentatie van de theorieën die centraal staan in dit onderzoek bevatten. Vervolgens volgt hoofdstuk 3, waarin de werkwijze van het onderzoek behandeld zal worden. In hoofdstuk 4 zal de analyse aan bod komen. De onderzoeksresultaten zullen getoetst worden aan de variabelen. In hoofdstuk 5, het conclusiehoofdstuk, zal het antwoord op de hoofdvraag binnen dit onderzoek behandeld worden. Tevens komen hier de reflectie en aanbevelingen ter sprake.

## 2.Theoretisch kader

In dit hoofdstuk zullen de theorieën die in dit onderzoek centraal staan aan bod komen. Deze theorieën zullen bijdragen aan het geven van een antwoord op de hoofdvraag. Naast het behandelen van de kernelementen en belangrijkste discussiepunten, zullen de theorieën gekoppeld worden aan het thema dat centraal staat in dit onderzoek. Het vraagstuk rondom de integratie en weerbaarheid van arbeidsmigranten in Gelderland zal benaderd worden vanuit het sturingsparadigma New Public Governance. Als eerste zal de economisch-sociologische relatieve deprivatie theorie behandeld worden. Daarna zal de netwerktheorie aan bod komen.

Een van de kenmerken van New Public Governance is dat er sprake is van een verschuiving richting inter-organisationale en sociologische theorieën, waar de relatieve deprivatie theorie er een van is (Osborne, 2006). Hoewel New Public Governance voornamelijk gaat over overheidssturing, is er binnen New Public Governance ook sprake van een belangrijkere rol voor sociale relaties tussen overheden, private organisaties en burgers (Osborne, 2009, p. 25). In dit onderzoek zal de relatieve deprivatietheorie gekoppeld worden aan de weerbaarheid en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Vervolgens zal de netwerktheorie volgen, hetgeen aansluit bij New Public Governance gezien de pluraliteit aan private organisaties, semi- publieke organisaties en publieke organisaties die een rol spelen bij dit vraagstuk (Osborne, 2006). De netwerktheorie is een theorie die aangeeft hoe complexe problemen in de ‘netwerksamenleving’ opgelost kunnen worden. Hiervoor is het noodzakelijk dat verschillende organisaties met elkaar samenwerken, hetgeen vanuit het sturingsparadigma New Public Governance ook sterk benadrukt wordt (Osborne, 2009, p. 31). New Public Governance stelt dat het opstellen van beleid omtrent rechten en plichten van inwoners in een gebied op overheidsniveau plaatsvindt, waar steeds vaker belanghebbende private- en semi-publieke organisaties een rol bij spelen (Osborne, 2009, p. 28). Op het gebied van de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland zal er vanuit de netwerktheorie gekeken worden hoe er door middel van samenwerking tussen publieke organisaties, semi- publieke organisaties en private organisaties het beste beleid gemaakt kan worden.

Het sturingsparadigma New Public Governance sluit het beste aan bij dit vraagstuk. In het huidige vraagstuk zal er meer gevraagd worden van de provincie en/of gemeente dan enkel een aansturende rol. De overheden zullen beschouwd moeten worden als ‘meespelende’ organisaties, die nauw betrokken zijn bij het creëren van een oplossing.

Als tweede theorie wordt daarom de netwerktheorie aangehouden. Deze theorie is in de bestuurskunde ontwikkeld om de juiste manier te bepalen om zogeheten complexe problemen op te lossen. Door de toename in het aantal organisaties, zowel private-, semi- publieke- als publieke, kan er niet meer vanuit gegaan worden dat een organisatie zonder hulp van overige organisaties een complex probleem kan oplossen (Koppenjan & Klijn, 2004). Volgens de netwerktheorie is er sprake van een

‘netwerksamenleving’. Het complexe probleem dat opgelost moet worden betreft in dit onderzoek de integratie en weerbaarheid van arbeidsmigranten.

## 2.1 Relatieve deprivatie

De eerste theorie is de relatieve deprivatietheorie. In dit onderzoek zullen twee variabelen afgeleid worden uit de relatieve deprivatietheorie die als afhankelijke variabelen fungeren. Deze variabelen zijn de weerbaarheid van arbeidsmigranten en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Deze theorie kan gezien worden als een theorie die oorspronkelijk in de sociologie is ontstaan, maar dankzij verdere ontwikkelingen steeds meer economische aspecten erbij heeft gekregen. De relatieve deprivatie (RD) theorie komt voort uit het gedachtengoed van Karl Marx, dat iedereen gelijk zou moeten zijn, dezelfde voorzieningen en middelen zouden moeten hebben waardoor relatieve deprivatie niet zou op moeten kunnen treden (Gurney et al., 1982). De socioloog Samuel Stouffer kan gezien worden als een van de grondleggers van de theorie zoals die vandaag de dag nog altijd gebruikt wordt. In de beginfase van deze theorie werd er voornamelijk gekeken naar verschillen tussen individuen, waarna de aandacht in de loop der jaren verschoof naar verschillen tussen groepen (Smith & Walker, 2011, p. 3). Om verschillen in tevredenheid tussen Afrikaans-Amerikaanse soldaten, die gestationeerd waren in het noorden van de Verenigde Staten, en Afrikaans-Amerikaanse soldaten, die gestationeerd waren in het zuiden van de Verenigde Staten, te analyseren werd de relatieve deprivatie door Stouffer in 1949 gebruikt (Smith & Walker, 2011, p. 1). Waar de theorie in de jaren hierna minder succesvol werd door de opkomst van nieuwe sociologische theorieën, kreeg de relatieve deprivatie theorie een opleving vanaf ongeveer 1990 (Smith & Walker, 2011, p. 2).

De kern van de relatieve deprivatie theorie draait om het vergelijk tussen twee verschillende groepen binnen een samenleving. Het is hierbij van belang dat de ene groep zich in een nadelige situatie bevindt ten opzichte van de groep waarmee vergeleken wordt. Vervolgens moet er vastgesteld worden of deze nadelige situatie via een oneerlijke manier tot stand gekomen is, waardoor het als onrechtvaardig gezien kan worden (Verkuyten, 2016).

Het voordeel van de theorie is dat deze toegepast kan worden in de sociale wetenschap, maar raakvlakken heeft op andere gebieden, zoals op het gebied van veiligheid of economie (Smith & Walker, 2011, p. 1). De twee belangrijkste termen die gelinkt worden aan relatieve deprivatie, zijn sociale uitsluiting en armoede (Janse, 2020). In dit geval houdt armoede in dat een bepaalde groep een gebrek aan middelen en/of voorzieningen heeft, hetgeen een andere groep wel heeft (Janse, 2020). Deze kenmerken hangen vaak samen met het optreden van sociale uitsluiting. De groep die het gebrek aan middelen en voorzieningen heeft voelt zich vaak niet thuis bij de groep die de middelen en voorzieningen wel heeft.

*3 criteria om vast te stellen of er binnen een bepaalde groep sprake is van relatieve deprivatie*

Om vast te stellen of er sprake kan zijn van relatieve deprivatie is het noodzakelijk dat er een drietal aspecten aanwezig zijn (Smith et al., 2011). Ten eerste moet er sprake zijn van een vergelijking tussen specifieke groepen. In dit geval zal het gaan om de weerbaarheid en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland die vergeleken moeten worden met de weerbaarheid en mate van sociale integratie van overige werknemers in Gelderland, met Nederland als land van herkomst. Het tweede aspect is dat de perceptie vastgesteld moet kunnen worden dat de ene groep zich in een relatief nadeligere positie bevindt, ten opzichte van de groep waarmee er vergeleken wordt. In dit geval zou het betekenen dat de weerbaarheid en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland slechter zijn dan de weerbaarheid en mate van sociale integratie van overige werknemers in Gelderland, met Nederland als land van herkomst. Het derde aspect dat van belang is bij relatieve deprivatie, is dat er sprake moet zijn van een nadelige situatie die op een oneerlijke manier tot stand gekomen is. Dit houdt in dat de groep die zich in een nadeligere positie bevindt dan de groep waarmee er vergeleken wordt, deze nadelige positie op een oneerlijke manier heeft verkregen.

Toegepast op het onderwerp dat centraal staat in dit onderzoek zal dit betekenen dat de arbeidsmigranten die relatief slechter af zijn dan overige werknemers in Gelderland met betrekking tot weerbaarheid en mate van sociale integratie, dit op een oneerlijke manier tot stand gekomen is. Deze drie aspecten zullen in het onderzoek behandeld worden om na te gaan of er sprake is van relatieve deprivatie bij arbeidsmigranten in Gelderland. In dit onderzoek zullen de weerbaarheid en mate van sociale integratie gekozen worden als onafhankelijke variabelen, die invloed kunnen hebben op mogelijke relatieve deprivatie. Er wordt gekozen voor weerbaarheid omdat arbeidsmigranten die niet voor zichzelf kunnen opkomen, geen vrije keuze kunnen maken, een grote kans hebben om uitgebuit te worden, hetgeen kan leiden tot relatieve deprivatie. Daarbij wordt er gekozen voor de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland als onafhankelijke variabele omdat een gebrek aan integratie kan leiden tot een vergelijking tussen twee groepen. Wanneer er sprake is van sociale integratie zal de kans kleiner zijn op relatieve deprivatie, gezien het ontbreken van de vergelijking tussen twee groepen. De oorzaak van slechte weerbaarheid en ondermaatse sociale integratie onder arbeidsmigranten in Gelderland, kan leiden tot een vergelijking van de groep arbeidsmigranten in de samenleving, ten opzichte van andere werknemers. Wanneer de arbeidsmigranten ervaren dat zij zich in een nadelige situatie bevinden, ten opzichte van andere werknemers, kan er een gevoel van relatieve deprivatie ontstaan. Er zal echter vastgesteld moeten worden dat deze nadelige positie via een oneerlijke wijze is ontstaan, wil er sprake zijn van relatieve deprivatie.

*Weerbaarheid*

Arbeidsmigranten zijn, zoals eerder gesteld, vaak kwetsbaar voor uitbuiting en situaties die als ongewenst ervaren kunnen worden. Dit is in de meeste gevallen veroorzaakt door een gebrek aan

weerbaarheid. Met weerbaarheid wordt hier bedoeld dat de arbeidsmigranten juiste informatie en ondersteuning verkrijgen en eigen keuzes kunnen en durven te maken om uitbuiting of ongewenste situaties te voorkomen. Kortom, het vermogen om voor jezelf op te kunnen komen en eigen keuzes kan maken met de juiste informatieverstrekking (Nederlands Centrum Jeugdgezondheid, 2021). Wanneer arbeidsmigranten weerbaar zijn, kan dit preventief werken met betrekking tot uitbuiting en ongewenste situaties. In het geval dat arbeidsmigranten als niet of minder weerbaar gezien worden, niet voor zichzelf op kunnen komen en/ of geen juiste informatie kunnen verkrijgen, kan dit bijdragen aan het ontstaan van relatieve deprivatie. Wanneer arbeidsmigranten minder weerbaar zijn dan overige werknemers in Gelderland en wanneer dit als een oneerlijk verkregen nadeel gezien kan worden, zal er sprake zijn van relatieve deprivatie.

### *Sociale integratie*

Volgens onderzoekers Taylor & Moghaddam (1994) kan relatieve deprivatie ontstaan als gevolg van een ondermaatse sociale integratie tussen verschillende groepen. Sociale integratie houdt in dat een groep of organisatie die in de samenleving als minderheid gezien wordt, sociale contacten onderhoudt en deelneemt aan activiteiten met de rest van de samenleving (Vermeulen & Penninx, 1994). Dit vindt vaak plaats in de vrije tijd (Dagevos, 2001, p. 15). Een term voor het ontstaan van sociale integratie tussen minderheden en de rest van de bevolking wordt ook wel de totstandkoming van ‘interetnische contacten’ genoemd (Vermeulen & Penninx, 1994). Een belangrijke factor bij het ontstaan van sociale integratie onder arbeidsmigranten is de mogelijkheid tot het spreken van de juiste taal, om interactie aan te kunnen gaan met de samenleving (Dagevos, 2001). Naast het spreken van de taal is het van belang dat de autochtone inwoners open staan of ontvangend zijn voor van participatie van in dit geval arbeidsmigranten (Dagevos, 2001, p. 16). Tevens heeft de woonlocatie een invloed op de mate van sociale integratie. Wanneer een groep buiten of op grote afstand van de samenleving woont, zal er minder toenadering tot elkaar gezocht worden, zeker wanneer de autochtone inwoners niet ontvangend zijn ten opzichte van in dit geval de arbeidsmigranten. Op het moment dat er geen sprake is van sociale integratie onder arbeidsmigranten, kan dit leiden tot een vergelijking tussen henzelf en de overige inwoners en een tweedeling hiertussen. Dit kan als gevolg hebben dat er relatieve deprivatie ontstaat bij de arbeidsmigranten. Een ander nadeel van het gebrek aan sociale integratie en daardoor het ontstaan van relatieve deprivatie is volgens sociaal- wetenschapper Merton dat er criminaliteit kan ontstaan bij de groep die relatieve deprivatie ervaart (De Boom et al., 2008). Het overgaan tot criminele activiteiten vindt plaats omdat het gezien kan worden als een alternatieve manier om de middelen en voorzieningen te werven voor groepen die deprivatie ervaren. De toename in criminaliteit zal als gevolg een negatief effect hebben op toekomstige sociale integratie onder arbeidsmigranten in een wijk, dorp of gemeente.

## 2.2 Netwerktheorie

De huidige samenleving wordt volgens de netwerktheorie ook wel omschreven als de ‘netwerksamenleving’, gezien het grote aantal publieke, semi- publieke en private organisaties die aanwezig zijn en in vele gevallen moeten samenwerken (Castells, 2000). Er is sprake van een toename van belangen en waarden die in de samenleving spelen, waarbij de informatiestromen sneller verlopen dan in het verleden. Door de toename van deze belangen en waarden is aansturing en regulering voor gemeenten, provincies of de Rijksoverheid een lastigere taak geworden (Castells, 2000). Voornamelijk gezien de nauwelijks aanwezige scheidslijnen tussen de verschillende domeinen is het lastiger om eenduidige regulering en aansturing te verzorgen (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 9). Zo gaat het hier over zowel het beleidsterrein integratie, als het beleidsterrein weerbaarheid.

Waar er in het verleden theorieën van onder andere Hanf & Scharpf (1978) en Rhodes (1997) stelden dat de overheid het centrale punt was van waaruit gereguleerd werd en problemen opgelost werden, gaat dit in de huidige samenleving niet meer op (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 10). Hierdoor zal dit probleem ook bekeken worden vanuit een theorie die samenwerking als oplossing ziet, in plaats van een theorie die dit probleem als vraagstuk met betrekking tot het houden van toezicht zou benaderen. Toezicht zal in veel gevallen betekenen dat er één centraal punt is, vaak een overheid, waaruit gereguleerd wordt. Bij de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten zijn er veel factoren die van invloed zijn. Op het moment dat er slechts één centraal punt bestaat waaruit gereguleerd wordt, is het mogelijk dat bepaalde belangen en/of invloeden over het hoofd gezien worden. Dit kan vervolgens leiden tot een oplossing voor het probleem die niet optimaal is. Gezien de afhankelijkheid van organisaties in de huidige samenleving is er geen ruimte meer voor het zogeheten ‘lonely organization’, waarbij een organisatie in zijn eentje problemen kan oplossen (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 7). De wederzijdse afhankelijkheid tussen organisaties kunnen toenemen vanwege de problemen die er kunnen spelen. Deze problemen zijn simpelweg te complex, vanwege de verschillende waarden en belangen die er spelen, om als organisatie individueel op te lossen. Hiervoor is er dus samenwerking nodig. Ook dit sluit aan bij het sturingsparadigma New Public Governance, die vaststelt dat samenwerking tussen organisaties noodzakelijk zal zijn, gezien het grote aantal belanghebbende organisaties.

Toegepast op dit onderzoek houdt dit in dat de provincie Gelderland, maar ook de gemeenten, niet langer ‘boven’ belanghebbende semi- publieke en private organisaties staan. Vanuit de netwerktheorie moet er uitgegaan worden van een ‘horizontaal netwerk’, waarbij alle belanghebbende organisaties samen met de provincie Gelderland en gemeenten samen moeten werken om problemen aan te pakken. De provincie Gelderland en Gelderse gemeenten zijn in de aanpak van de weerbaarheid en mogelijkheid tot integratie van arbeidsmigranten afhankelijk van belanghebbende organisaties, zoals uitzendbureaus en huisvestingorganisaties. Dit geldt ook andersom, de organisaties die belang hebben

bij dit complexe probleem, zijn in zekere mate afhankelijk zijn van de Provincie Gelderland en Gelderse gemeenten. De reden hiervoor is dat dit complexe probleem over beleidsterreinen heen gaat en omdat er veel verschillende belangen spelen. Organisaties zijn hierdoor afhankelijk van elkaar om de juiste belangen in kaart te brengen en de juiste informatie te verkrijgen van de verschillende beleidsterreinen. Een voorbeeld hiervan is dat huisvestingsorganisaties afhankelijk zijn van Gelderse gemeenten met betrekking tot de goedkeuring van een project voor huisvesting voor arbeidsmigranten. Bij een project voor de huisvesting is het mogelijk dat er zowel belangen mee spelen van de gemeente, huisvestingorganisatie, uitzendbureau en provincie. Om al deze belangen in kaart te brengen, is samenwerking noodzakelijk.

#### *'Horizontale netwerken'*

De huidige 'netwerksamenleving', waarin belanghebbende organisaties samen werken, is een gevolg van zogeheten 'horizontale netwerken'. Waar er voorheen tussen verschillende partijen een hiërarchische indeling aanwezig was, is deze indeling overgegaan in 'horizontale netwerken' (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 8). Zoals gesteld zijn belangenhouders afhankelijk van elkaar, hetgeen een gevolg is van verdere specialisatie van organisaties, professionalisering van organisaties, decentralisatie van besluitvorming en een toename aan informatie (Castells, 2000). Dit maakt het maken van besluiten moeilijker, gezien de fragmentatie die optreedt. Belanghebbende organisaties zijn vaak gespecialiseerd op een bepaald terrein, zeker wanneer de omvang van problemen groter wordt. Om te voldoen aan de benodigde specialisatie en om genoeg informatie te verkrijgen, zijn organisaties afhankelijk van partijen die gespecialiseerd zijn en de juiste informatie hebben om een probleem te kunnen verhelpen.

#### *Weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten: Een complex probleem*

Zoals beschreven is Gelderland in sterke mate afhankelijk van de toestroom van arbeidsmigranten naar Gelderland, maar zien we dat de mogelijkheid tot integratie en weerbaarheid van arbeidsmigranten verbeterd moet worden. Gezien de verschillende belanghebbende organisaties die hierbij een rol spelen, de onduidelijkheden van de effecten van bepaald gedrag en een tekort aan informatie en kennis, gaat het hier om een probleem dat niet door één organisaties opgelost kan worden (Crozier & Friedberg, 1980). Er kan dan gesproken worden van een complex probleem volgens de netwerktheorie. Voor complexe problemen in de samenleving, zoals in dit geval de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland, komt de netwerktheorie goed van pas (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 11).

Om de weerbaarheid van arbeidsmigranten te kunnen verbeteren is het noodzakelijk dat arbeidsmigranten de juiste informatie verkrijgen. Alleen met de juiste informatie, wetende wat de rechten en plichten zijn van arbeidsmigranten, is het mogelijk voor de arbeidsmigrant om een zelfstandige keuze te maken. Daarnaast is het voor arbeidsmigranten mogelijk om voor zichzelf op te komen als er sprake is van uitbuiting of ongewenste situaties, wanneer hij of zij over de juiste informatie beschikt. Het gaat in deze situatie om verschillende vormen van informatie, zoals informatie vanuit een uitzendbureau over het werk, tot informatie over het wonen in Gelderland en de voorzieningen die hierbij horen. Met betrekking tot het werk zou in dit geval het uitzendbureau de informatieverstrekker zijn, echter is het mogelijk dat op het gebied van voorzieningen waar deze arbeidsmigranten recht op hebben, een uitzendbureau niet de juiste informatie heeft. Hier zal een rol liggen voor bijvoorbeeld de gemeente, om ook deze informatie beschikbaar te stellen. Om alle benodigde informatie te bundelen is samenwerking van organisaties van belang, zodat de juiste informatie verstrekt kan worden.

Om goed te kunnen integreren in de Gelderse samenleving is het voor arbeidsmigranten van belang dat de aspecten wonen, zorg, welzijn, veiligheid, fysieke leefomgeving en sociale cohesie voor arbeidsmigranten in orde zijn (Aedes, 2021). Door de veelzijdigheid aan aspecten is het voor één enkele organisatie lastig om al deze aspecten te behandelen. Het is voor één enkele organisatie vaak niet mogelijk om in te zetten op alle bovenstaande aspecten, als gevolg van een tekort aan middelen (tijd, geld, personeel). Zoals eerder genoemd gaat het in dit geval over beleid waarbij verschillende beleidsterreinen elkaar overlappen, waardoor samenwerking tussen organisaties nodig is.

Om complexe problemen op te kunnen lossen is er volgens de netwerktheorie een interactieve vorm van het maken van beslissingen nodig (Edelenbos & Klijn, 2005). Bij deze interactieve vorm van het maken van beslissingen worden belanghebbende organisaties betrokken bij het proces om een oplossing te creëren voor een complex probleem. De wensen, waarden en belangen van belanghebbende organisaties moeten meegenomen worden (Edelenbos & Klijn, 2005). Een gevolg van deze vorm van het maken van beslissingen is dat onzekerheid in kennis en informatie, onzekerheid in strategieën, verschil in cultuur en de wederzijdse afhankelijkheid tussen organisaties bij complexe problemen om de hoek komen kijken. De onzekerheden komen volgens de netwerktheorie in verschillende varianten voor, waarmee rekening gehouden moet worden bij het oplossen van complexe problemen. De situatie omtrent de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten kan gezien worden als een complex probleem in de samenleving.

#### *Onzekerheid over informatie & kennis*

Allereerst is er onzekerheid over de informatie en kennis over een bepaald onderwerp. Bij complexe problemen is het noodzakelijk om niet per se veel, maar voornamelijk de juiste informatie te vergaren (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 12). Vanwege het feit dat iedere belanghebbende partij een eigen kijk

heeft op een probleem, kan de informatie verschillen tussen de belanghebbende organisaties. Hierbij is de interpretatie van informatie essentieel. Voor de ene organisatie kan bepaalde informatie anders opgevat worden dan een andere organisatie. Dit kan leiden tot een afstemmingsprobleem tussen organisaties (Van den Bosch & Van der Zaal, 1994). Om dit probleem te tackelen is het noodzakelijk dat de belanghebbende organisaties informatie vergaren van dezelfde betrouwbare onderzoeken, waarbij het probleem objectief is onderzocht, waardoor uiteindelijk de verschillen in interpretatie geëlimineerd kunnen worden (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 13). Een mogelijk probleem dat hier ontstaat is dat er rekening gehouden moet worden met het feit dat belanghebbende organisaties het liefst gebruik maken van onderzoek dat in hun ogen het juiste is, hetgeen hun perceptie ondersteunt (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 14).

### *Onzekerheid over strategieën*

Zoals hierboven gesteld is er sprake van onzekere en verschillende informatie en kennis bij belanghebbende partijen wanneer een complex probleem zich voordoet. Dit leidt tot verschillende percepties, hetgeen als gevolg heeft dat er veel verschillende strategieën ontstaan met betrekking tot de aanpak van het complexe probleem (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 12). De verschillende strategieën lokken op hun beurt reacties uit van belanghebbende organisaties, die op hun beurt het probleem via eigen strategieën proberen aan te pakken. De effectiviteit van het creëren van een oplossing zal hierdoor afnemen, strategieën sluiten niet op elkaar aan waardoor de effectiviteit van strategieën zal afnemen. De roep om een ‘top-down’ structuur kan hier als mogelijke oplossing gezien worden. Wanneer er sprake is van een aansturing vanuit bovenaf, die uiteenlopende strategieën bundelt en verscheidenheid tussen strategieën elimineert, zullen geformuleerde strategieën van belanghebbende organisaties beter op elkaar aansluiten (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 14). Naast het elimineren van strategieën is het ook van belang dat er niet te veel belanghebbende organisaties in het proces naar het zoeken van een oplossing betrokken worden. Enkel organisaties die direct betrokken zijn bij het complexe probleem dienen betrokken te worden bij het creëren van een strategie (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 15). De belangen van deze organisaties moeten vervolgens meegenomen worden in het vormen van een strategie om het complexe probleem aan te pakken. Er moet echter opgepast worden dat de ‘top-down’ structuur niet leidt tot het enkel meenemen van de belangen van de belanghebbende partij die centraal staat, maar dat de centrale actor als overkoepelend orgaan acteert. Een horizontale samenwerkingsrelatie zal dit probleem wegnemen, omdat verschillende organisaties op verschillende momenten als centrale actor kunnen fungeren, om te voorkomen dat er sprake is van dezelfde centraal aansturende actor (Van den Bosch & Van der Zaal, 1994). Via aansturing van de centrale actor kan er, samen met belanghebbende organisaties, tot een juiste strategie gekomen worden voor een complex probleem.

*Verschillen in cultuur*

Naast de onzekerheid in informatie en strategieën bestaat er bij complexe problemen ook de onzekerheid van organisaties zelf (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 13). Een complex probleem heeft meerdere belanghebbende organisaties, die ieder een eigen achtergrond heeft. Zo kan men onderscheidt maken tussen private organisaties (zoals uitzendbureaus), semi- publieke organisaties (onderwijs en woningcorporaties) en publieke organisaties (gemeenten en provincie). Iedere organisatie heeft zijn eigen ‘werkklimaat’ en cultuur waarbij de mogelijkheid bestaat dat deze met elkaar botsen wanneer er interactie tussen belanghebbende organisaties plaatsvindt (Edelenbos & Klijn, 2005). Het verschil tussen ‘werkklimaat’ en cultuur binnen een organisatie kan leiden tot een gebrek aan vertrouwen op het moment dat deze organisaties met elkaar samenwerken (Koppenjan & Klijn, 2004). De flexibiliteit en type autonomie binnen een organisatie is bepalend voor het vertrouwen dat er ontstaat tussen organisaties (De Vries, 2008). Om te voorkomen dat samenwerking tussen organisaties leidt tot een botsing van ‘werkklimaten’ en er een gebrek aan vertrouwen is, is het van belang dat organisaties elkaar leren kennen, zodat kennis over betreffende organisaties aanwezig is en organisaties beter op elkaar afgestemd kunnen zijn.

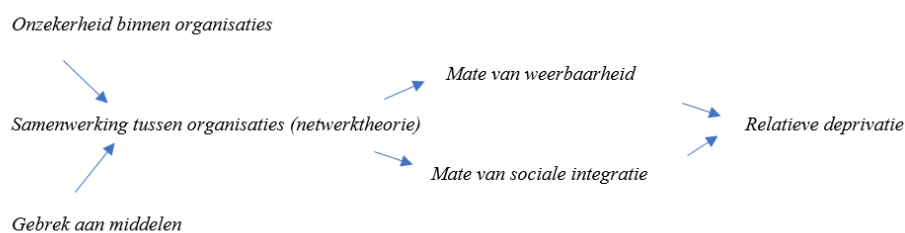
*Wederzijdse afhankelijkheid tussen organisaties*

Naast de mogelijke botsing tussen ‘werkklimaten’ is het ook mogelijk dat bepaalde organisaties een tekort hebben aan middelen om een probleem goed te kunnen behandelen (Boonstra, 2004, p. 2). Organisaties zetten op een eigen manier tijd, geld en personeel in om bepaalde problemen te behandelen (Boonstra, 2004). Dit wordt vaak ingezet op basis van belangen die in de ogen van betreffende organisatie als belangrijkste gezien worden. Hierdoor is het mogelijk dat er andere aspecten binnen een probleem niet aangepakt worden. Er is dus in sommige gevallen sprake van inefficiënte inzet van middelen die voor een organisatie beschikbaar zijn, waardoor samenwerking vaak nodig is om een probleem op te kunnen lossen (Van Delden, 2009, p. 35). Wanneer bepaalde middelen niet beschikbaar zijn bij een organisatie, is er vaak meer sprake van afhankelijkheid van een andere organisatie. De strategie van een organisatie wordt in deze gevallen vaak aangepast, om zo grip te krijgen op onzekerheden (Van Delden, 2009). Samenwerking is nodig omdat belanghebbende organisaties in de meeste gevallen niet voldoende middelen heeft om een complex probleem op te lossen. Door samenwerking tussen belanghebbende organisaties kan er geïdentificeerd worden op welke manier de beschikbare middelen van verschillende organisaties het beste ingezet kunnen worden, zodat elk aspect binnen een complex probleem aangepakt kan worden (Van Delden, 2009).

### 2.3 Conceptuele model

Vanuit de theorieën zullen een aantal variabelen onderzocht worden om te kunnen bepalen of er sprake is van relatieve deprivatie en of de netwerktheorie een oplossing biedt voor het oplossen van het complexe probleem omtrent de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. De variabelen die onderzocht worden bij de relatieve deprivatietheorie zijn de weerbaarheid van arbeidsmigranten in Gelderland en de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. De variabelen die onderzocht worden bij de netwerktheorie zijn de onzekerheid binnen organisaties, in kennis, informatie en strategieën, en het gebrek aan middelen binnen organisaties.

Figuur 1: Conceptueel model (ontwerp van de auteur)



#### *Theoretische veronderstellingen relatieve deprivatie*

Binnen de relatieve deprivatietheorie zijn de variabelen die onderzocht worden weerbaarheid en mate van sociale integratie. Weerbaarheid wordt gekenmerkt door het hebben van de juiste informatie onder arbeidsmigranten. Mate van sociale integratie wordt gekenmerkt tot de mogelijkheid tot het spreken van de Nederlandse taal door arbeidsmigranten en de acceptatie van arbeidsmigranten door de bevolking.

De theoretische veronderstellingen zien er als volgt uit:

1. *Gebrek aan informatie --> (+) relatieve deprivatie.*

De eerste veronderstelling laat zien dat wanneer arbeidsmigranten een gebrek aan informatie hebben, het voor zichzelf opkomen lastiger wordt en dat de weerbaarheid van de arbeidsmigranten hierdoor ondermaats is. Vervolgens zal dit kunnen leiden tot een bijdrage aan het ontstaan van relatieve deprivatie. Vandaar dat hier sprake is van een positieve relatie.

2. *Acceptatie arbeidsmigranten --> (+) sociale integratie --> (-) relatieve deprivatie*

De tweede veronderstelling laat zien dat wanneer inwoners arbeidsmigranten in hun leefomgeving accepteren, dit leidt tot meer sociale integratie van arbeidsmigranten in de samenleving. Een toename van sociale integratie van arbeidsmigranten in de samenleving zal ertoe kunnen leiden dat relatieve deprivatie niet zal ontstaan. Vandaar dat hier een negatief effect te zien is.

### *3. Niet spreken van de Nederlandse taal --> (-) sociale integratie --> (+) relatieve deprivatie*

De derde veronderstelling laat zien dat wanneer arbeidsmigranten de Nederlandse taal niet beheersen, de mate sociale integratie van arbeidsmigranten in de samenleving zal afnemen. Er is dus sprake van een negatief effect. De afname in de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in de samenleving heeft vervolgens een versterkend effect op het ontstaan van relatieve deprivatie, vandaar dat hier een positief effect te zien is.

#### *Theoretische veronderstellingen netwerktheorie*

Binnen de netwerktheorie zijn de variabelen die onderzocht worden de onzekerheid, in kennis, informatie en strategieën, en het gebrek aan middelen. Onzekerheid wordt gekenmerkt door de verschillen in en/of het gebrek aan de kennis en informatie die organisaties hebben en door het ontstaan van verschillende strategieën die organisaties formuleren om een probleem aan te pakken. Het gebrek aan middelen wordt gekenmerkt door organisaties die beperkt zijn in de inzet van middelen om problemen aan te pakken.

De theoretische veronderstellingen zien er als volgt uit:

#### *1. Onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties --> (-) samenwerking tussen organisaties*

De eerste theoretische veronderstelling laat zien dat wanneer er sprake is van onzekerheid binnen organisaties in kennis en informatie, dit zal kunnen leiden tot een negatief effect op de mogelijkheid tot samenwerking tussen organisaties.

#### *2. Gebrek aan middelen --> (+) afhankelijkheid --> (+) samenwerking tussen organisaties*

De tweede theoretische veronderstelling laat zien dat wanneer er sprake is van een gebrek aan middelen binnen organisaties, dit de afhankelijkheid tussen organisaties vergroot. Het positieve effect dat vervolgens ontstaat is dat organisaties die afhankelijk zijn van elkaar zijn, toenadering tot elkaar zoeken om samen te werken.

### 3. Methode

#### **3.1 'Mixed- method' design**

Binnen dit onderzoek zal er gebruik gemaakt worden van een 'mixed- method' case- studie design. Dit houdt in dat verschillende vormen van verkregen empirisch bewijsmateriaal gebruikt zullen worden om de hoofdvraag te beantwoorden en de case te analyseren. (Vennix, 2006, p. 141). Binnen deze vorm van onderzoek gaat het over een hedendaags fenomeen, in dit geval de rol die organisaties en Gelderse bestuurslagen zouden moeten spelen bij de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Er zal bij de analyse gebruik gemaakt worden van documentatie, maar ook van open interviews met experts op het gebied van dit fenomeen. Er wordt gekozen voor een kwalitatief onderzoek zodat de achterliggende meningen en behoeften achterhaald kunnen worden. Dit is niet mogelijk is met bijvoorbeeld het uitvoeren van een survey. Er zal sprake zijn van zogeheten 'standardized open- ended' interviews, maar ook van 'semi- gestructureerde' interviews. Door middel van het gebruik van het case- studie design zal er vastgesteld kunnen worden of de aangehaalde theorieën aansluiten bij de empirie. De case die in dit onderzoek centraal staat is het netwerk van arbeidsmigranten, private organisaties, semi- publieke organisaties en publieke organisaties die een rol spelen bij de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Er is in dit onderzoek dus sprake van één case, waarmee het zich onderscheidt van een 'cross-case' studie (Gerring, 2007, p. 20). Binnen dit onderzoek kan als populatie de verschillende belanghebbende organisaties gezien worden. De onderzoekseenheden zijn gemeenten binnen Gelderland, huisvestingsorganisaties, uitzendbureaus, arbeidsmigranten en de provincie Gelderland.

#### *'Theory- tesing process tracing'*

Op basis van het causale model zal er gebruik gemaakt worden van 'process- tracing'. 'Process- tracing' is een onderzoeksmethode om de aanwezige causale mechanismen te ontdekken (Beach & Pedersen, 2016, p. 5). Deze onderzoeksmethode kent drie verschillende manieren om de causale mechanismen te achterhalen. De eerste is 'theory- testing process- tracing'. Bij deze manier zal er onderzocht worden of de geformuleerde causale modellen aanwezig zijn in de desbetreffende case (Beach & Pedersen, 2016, p. 11). De tweede is 'explaining- outcome process- tracing'. Hierbij wordt een historische puzzel die ontstaan is opgelost om zo een verklaring te geven voor een historische uitkomst van een verschijnsel (Beach & Pedersen, 2016, p. 11). De derde manier is 'theory- building process- tracing'. Er wordt binnen dit onderzoek gekozen voor 'theory- testing process- tracing' omdat er op basis van het causale model uitgegaan wordt van mechanismen die vanuit de theorie bestaan. Het beginpunt in de analyse is vanuit de bestaande theorieën, relatieve deprivatie en de netwerktheorie. Hiermee onderscheidt 'theory- testing process- tracing' zich van de overige 2 manieren (Beach & Pedersen, 2016, p. 16).

*Case en onderzoekseenheden*

De case die in dit onderzoek centraal staat is het netwerk van arbeidsmigranten, private organisaties, publieke organisaties en semi- publieke organisaties in Gelderland. Binnen deze case zijn verschillende onderzoekseenheden uitgekozen. Er wordt hier dus uitgegaan van één case, het netwerk binnen Gelderland, met daarbinnen onderzoekseenheden omdat deze onderzoekseenheden met elkaar in verband staan. De onderzoekseenheden zijn met elkaar verbonden middels het onderzoek naar de aanpak van de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in heel Gelderland. Omdat de onderzoekseenheden in zekere mate van elkaar afhankelijk zijn gezien dit complexe probleem, worden deze binnen de case, het netwerk van organisaties, onderzocht. Voor het vinden van respondenten voor het 'standardized open- ended' interview is er gekeken naar verschillende gemeenten binnen Gelderland. Om verschillen invloeden van variabelen te onderzoeken zijn verschillende 'type' gemeenten meegenomen. Er is gekeken naar de aanwezigheid van arbeidsmigranten binnen een gemeente. Zo zijn veel arbeidsmigranten gevestigd in de gemeente Arnhem (BMC, 2021, p. 21), waardoor deze, qua aantallen woonachtige arbeidsmigranten, goed aansluit bij de case. Er is gekozen voor de gemeente Zevenaar omdat dit een gemeente is die grenst aan Duitsland, een zogeheten 'grensregio', waarbij verwacht wordt dat er een andere 'werkcultuur' heerst dan bij een gemeente die niet aan het buitenland grenst. Voor de gemeente Over Betuwe is gekozen omdat er in deze gemeente veelvuldig glastuinbouw aanwezig is, hetgeen veel arbeidsmigranten aantrekt. Hier zal er met name gekeken kunnen worden naar 'short- stay' arbeidsmigranten, die met name actief zijn in deze sector. Als laatste is er gekozen voor de gemeenten Harderwijk en Ede. De gemeente Ede heeft onlangs een onderzoek in de regio uit laten voeren om de zichtbaarheid van mensenhandel in de regio te vergroten. De gemeente Harderwijk heeft onlangs een nieuw project goedgekeurd waarbij nieuwe huisvesting voor arbeidsmigranten gerealiseerd gaat worden. Beide gemeenten zijn aantoonbaar actief op het gebied van mensenhandel, waar ook uitbuiting van arbeidsmigranten onder valt, hetgeen dit goede onderzoekseenheden maakt om mee te nemen in dit onderzoek. Bovenstaande onderzoekseenheden hebben met name invloed op de analyse van de variabelen '*Onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties*' en '*gebrek aan middelen*'. Gezien de tijdsduur van dit onderzoek is het helaas niet haalbaar om iedere gemeente binnen de provincie Gelderland mee te nemen in dit onderzoek, gezien het gebrek aan ruimte en tijd voor verdieping bij de onderzoekseenheden. Er is met de huidige selectie van onderzoekseenheden getracht een zo breed mogelijke analyse te verkrijgen. De onderzoekseenheden verschillen ieder van elkaar, waardoor tijdens de analyse verschillende aspecten meegenomen kunnen worden.

Voor het onderzoeken van de variabelen '*mate van weerbaarheid*' en '*mate van sociale integratie*' is er gekeken naar onderzoekseenheden die bekend staan om hun expertise op dit gebied en/of een prominente rol spelen binnen het onderzochte netwerk. Dit zijn onder andere Gelderse arbeidsmigranten zelf (via documentatie), hulporganisaties die actief zijn in de provincie Gelderland

ter bestrijding van mensenhandel, uitzendbureaus die actief zijn in Gelderland (via documentatie en 'interview guide' interviews), huisvestingsorganisaties (via documentatie) die projecten gerealiseerd hebben voor arbeidsmigranten in Gelderland, experts werkzaam voor of bij de provincie Gelderland (via 'interview guide' interviews) en experts werkzaam buiten de provincie Gelderland (via 'interview guide' interviews). Op deze manier worden verschillende belanghebbende organisaties die deel uitmaken van het netwerk in de provincie Gelderland meegenomen in de analyse.

### *Interviews*

Binnen dit onderzoek zal er voor de analyse gebruik gemaakt worden van 'standardized open- ended' interviews en van 'interview guide' interviews. Met een 'standardized open- ended' interview worden interviews bedoelt waarbij de vragen vooraf opgesteld zijn en er sprake is van een structuur in de vraagstelling (Vennix, 2006, p. 261). Bij dit type interviews is er echter wel de ruimte voor open antwoorden. De respondent hoeft geen antwoord te geven in de vorm van vooraf vastgestelde antwoordcategorieën maar kan zelf een antwoord formuleren (Vennix 2006, p. 261). De 'standardized open- ended' interviews zullen afgenomen worden bij experts van verschillende gemeenten in Gelderland. Er wordt hierbij vastgehouden aan vooraf geformuleerde vragen en structuur in de vraagstelling, zodat dezelfde informatie bij iedere gemeente vergaard kan worden.

Met 'semi-gestructureerde' interviews worden interviews bedoelt waarbij bepaalde onderwerpen, die door de onderzoeker als belangrijk aangegeven zijn, behandeld worden tijdens het interview (Patton, 2014). De vraagstelling en volgorde van vragen is hierbij niet vastgesteld of vooraf geformuleerd, maar is door de onderzoeker zelf te bepalen (Patton, 2014). Deze interviews zullen onder andere afgenomen worden bij experts binnen organisaties in Gelderland. Er wordt hier gekozen voor 'interview guide' interviews omdat de experts die geïnterviewd worden ieder een eigen functie en programma hebben waarin hij of zij werkzaam is. De 'interview guide' interviews worden ook gebruikt bij experts van hulporganisaties en uitzendbureaus. Gezien de gevoelige lading van dit thema is er bij deze partijen gekozen voor deze manier van interviews. Er zal hier eerst gekeken worden wat desbetreffende partij over het onderwerp wil bespreken, in plaats van het gebruik van een vaste volgorde in de vraagstelling.

Als onderzoeker is het van belang dat er tijdens interviews gelet wordt op zowel verbale- als non-verbale signalen (Vennix, 2006, p. 264). De geïnterviewde dient zich op het gemak te voelen in de setting, de intonatie en de formulering van vragen moet begrijpelijk zijn en er moet ruimte zijn om eventueel vragen aan te passen, met name wanneer het onderwerp als 'gevoelig' gezien kan worden voor de geïnterviewde (Vennix, 2006, p. 263). Het vastleggen van de informatie vindt vervolgens plaats in de vorm van het maken van aantekeningen. Er is niet gekozen voor het maken van een opname, gezien de gevoeligheid van het onderwerp en de belangen die spelen bij de ondervraagden (politieke setting).

### *Literatuur & documenten*

De literatuur en documenten die in dit onderzoek gebruikt zullen worden in de analyse bestaan voornamelijk uit beleidsstukken van gemeenten in Gelderland en de provincie Gelderland, en uit rapporten die door adviesbureaus/ onderzoeksbureaus uitgevoerd zijn in opdracht van gemeenten, de provincie Gelderland of overige semi- publieke organisaties. Deze literatuurstukken en documenten zullen tezamen met de gevoerde interviews leiden tot het geven van een antwoord op de hoofdvraag. De teksten zullen geanalyseerd worden, waarbij er gebruik gemaakt zal worden van een kwalitatieve inhoudsanalyse. Een kwalitatieve inhoudsanalyse wordt gezien als een techniek om op systematische wijze teksten te analyseren (Muis, 2017). Hiermee wordt het mogelijk om eventuele samenhang en/of patronen te ontdekken (Muis, 2017).

### *Codeerschema*

Zoals gesteld wordt er in dit onderzoek gebruik gemaakt van interviews, literatuur en documenten. In beide gevallen zal er gebruik gemaakt worden van de kwalitatieve inhoudsanalyse. Hierbij ligt de nadruk op het coderen van tekstfragmenten. Coderen wordt binnen een kwalitatieve analyse gebruikt om de gevonden data te kunnen structureren (Boeije & Bleijenbergh, 2019). In dit onderzoek wordt de theorie als startpunt gezien, waardoor een deductieve aanpak gehanteerd zal worden (Van Staa & Evers, 2010). Een vooraf opgesteld codeboek zal gebruikt worden, hetgeen afgeleid is uit het theoretische kader. Dit wordt ook wel ‘coding down’ genoemd, een methode waarbij gezocht wordt naar begrippen die overeenkomen met termen uit het codeboek (Van Staa & Evers, 2010). De termen die zijn voortgekomen uit de theorie zijn in het codeerschema hieronder weergegeven.

Bij de interviews zijn er, in overeenstemming met de respondenten, aantekeningen uitgeschreven in een Word- document zodat deze op een later moment gebruikt kunnen worden. Vervolgens zal er, met behulp van het codeerschema, gecodeerd worden om zo de teksten op systematische wijze te analyseren. Per variabele is er een kleur toegekend, zodat het overzichtelijk is welke codering bij welke variabele hoort.

*Tabel 1: Codeerschema variabelen en kleur (ontwerp van de auteur)*

| <i>Variabele</i>                                           | <i>Kleurcode</i> |
|------------------------------------------------------------|------------------|
| Mate van weerbaarheid                                      |                  |
| Mate van sociale integratie                                |                  |
| Onzekerheid in kennis en informatie binnen een organisatie |                  |
| Middelen binnen een organisatie                            |                  |

### 3.2 Operationalisatie

In dit deel zullen eerst de variabelen horend bij de relatieve deprivatie theorie geoperationaliseerd worden. Hierna volgt de operationalisatie van de variabelen die horen bij de netwerktheorie.

#### *Operationalisatie relatieve deprivatietheorie*

Zoals eerder aangegeven zijn de variabelen die onderzocht worden met betrekking tot de relatieve deprivatietheorie weerbaarheid en mate van sociale integratie. De theoretische veronderstellingen zien er als volgt uit:

1. *Gebrek aan informatie --> (+) relatieve deprivatie*
2. *Acceptatie arbeidsmigranten --> (+) sociale integratie --> (-) relatieve deprivatie*
3. *Niet spreken van de Nederlandse taal --> (-) sociale integratie --> (+) relatieve deprivatie*

In onderstaande tabel zullen de indicatoren, afgeleid uit de theorie en getoetst in de empirie, beschreven worden.

*Tabel 2: Operationalisatieschema van de gebruikte variabelen van de relatieve deprivatietheorie (ontwerp van de auteur)*

| <u>Variabele</u>            |                                                                             | <u>Indicatoren</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mate van weerbaarheid       | De weerbaarheid onder arbeidsmigranten wordt beïnvloed door:                | <p>1. Voldoende (juiste) kennis over wonen en leven in Gelderland wordt vertrekt alvorens arbeidsmigranten naar Gelderland komen.</p> <p>2. Arbeidsmigranten zijn op de hoogte gesteld van hulporganisaties en weten hoe ze deze kunnen bereiken.</p> <p>3. Arbeidsmigranten hebben de mogelijkheid om ongewenste situaties tegen te gaan zonder dat hier een ingrijpende maatregel tegenover staat zoals het verliezen van een woning.</p> |
| Mate van sociale integratie | De mate van sociale integratie onder arbeidsmigranten wordt beïnvloed door: | <p>1. Arbeidsmigranten spreken en begrijpen de Nederlandse taal voldoende om te functioneren in de samenleving (kunnen zichzelf redden in hedendaagse situaties).</p> <p>2. Arbeidsmigranten hebben contact met autochtonen in de samenleving.</p>                                                                                                                                                                                          |

|  |  |                                                                                                                                                                                                         |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>3. Arbeidsmigranten participeren en hebben contact met autochtonen in Gelderland betrokken bij de samenleving.</p> <p>4. Arbeidsmigranten worden gehuisvest binnen woonwijken in de samenleving.</p> |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### *Operationalisatie netwerktheorie*

Zoals eerder aangegeven zijn de variabelen die onderzocht worden met betrekking tot de netwerktheorie, de onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties en het gebrek aan middelen binnen organisaties. De theoretische veronderstellingen zien er als volgt uit:

4. *Onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties --> (-) samenwerking tussen organisaties*

5. *Gebrek aan middelen --> (+) afhankelijkheid --> (+) samenwerking*

In onderstaande tabel zullen de indicatoren, afgeleid uit de theorie en getoetst in de empirie, beschreven worden.

*Tabel 3: Operationalisatieschema van de gebruikte variabelen van de netwerktheorie (ontwerp van de auteur)*

| <u>Variabele</u>                                        |                                                                                                                                                | <u>Indicatoren</u>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties | De onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties kan leiden tot verschillende strategieën die ontstaan om een probleem op te lossen. | <p>1. Organisaties maken gebruik van dezelfde beschikbare informatie.</p> <p>2. Organisaties hebben dezelfde percepties van het probleem.</p> <p>3. Organisaties hebben dezelfde strategieën.</p>                                                                                                           |
| Middelen binnen organisaties                            | Het gebrek aan middelen binnen een organisatie kan de wederzijdse afhankelijkheid tussen organisaties doen vergroten.                          | <p>1. Organisaties ervaren een schaarste aan tijd en personeel om een probleem aan te pakken.</p> <p>2. Middelen worden door organisaties op een inefficiënte manier ingezet.</p> <p>3. Organisaties richten zich op de aanpak van dezelfde aspecten, waardoor overige aspecten vergeten kunnen worden.</p> |

### 3.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Binnen dit onderzoek wordt er gelet op de betrouwbaarheid en validiteit. Dit zorgt ervoor dat de kwaliteit van dit onderzoek gewaarborgd wordt. Naast betrouwbaarheid kan er binnen een onderzoek sprake zijn van zowel interne validiteit als externe validiteit. Deze begrippen zullen in dit hoofdstuk behandeld worden.

#### *Betrouwbaarheid*

Met het begrip betrouwbaarheid van een onderzoek wordt bedoeld dat het meetresultaat als stabiel gezien kan worden (Vennix, 2006, p. 200). Dit zal het geval zijn wanneer er bij een herhaling van dezelfde meting, ook dezelfde resultaten gevonden worden als bij de eerste meting. Het meten hoort geheel onafhankelijk te zijn van de onderzoeker en het instrument waarmee gemeten wordt (Vennix, 2006, p. 200). Op het moment dat de resultaten van een herhaalde meting niet overeenkomen met de oorspronkelijke resultaten, kan er gesteld worden dat het onderzoek minder betrouwbaar is dan wanneer de resultaten bij een herhaalde meting wel overeenkomen met de oorspronkelijke resultaten.

Bij dit onderzoek is er gebruik gemaakt van interviews ('standardized open- ended' en 'interview- guide') waarbij de antwoorden van de respondenten nauwkeuring zijn genoteerd in een Word- document. Bij de 'standardized open- ended' interviews is er sprake van vooraf geformuleerde vragen en een bepaalde structuur, waardoor herhaling van de meting vrijwel dezelfde resultaten op zouden moeten leveren. Bij de 'interview- guide' wordt er geen gebruik gemaakt van vooraf geformuleerde vragen en een bepaalde structuur, maar enkel van een lijst met onderwerpen die aan bod komen. Hierdoor zou een herhaling van de meting wellicht iets afwijkende resultaten op kunnen leveren, maar zal het grotendeels, gezien de lijst met onderwerpen die aan bod moeten komen, overeen moeten komen. De betrouwbaarheid van 'standardized open- ended' interviews is dan ook groter dan die van de 'semi- gestructureerde' interviews. Het uitschrijven van de interviews heeft er echter wel toe geleid dat de kans op een andere interpretatie bij herhaling van de meting, enorm afneemt.

Met betrekking tot de literaire stukken en documenten is er gebruik gemaakt van een codering met een kleurschema. Hierdoor worden meetfouten beperkt en is herhaling van de meting goed mogelijk. Tevens is er gebruik gemaakt van documenten waarbij de bronvermelding aanwezig is, hetgeen herhaling van de meting goed mogelijk maakt.

#### *Interne validiteit*

Met interne validiteit wordt bedoeld dat er binnen het onderzoek daadwerkelijk gemeten wordt, wat gemeten moet worden, (Vennix, 2006, p. 198). De manier van onderzoeken moet een goede afspiegeling zijn van hetgeen er gemeten moet worden. Op een moment dat er niet gemeten wordt, wat wel gemeten had moeten worden, kunnen de resultaten onjuist zijn. Interne validiteit heeft onder andere betrekking op de operationalisatie. Binnen de operationalisatie wordt immers de stap gezet

richting het creëren van meetinstrumenten die gebruikt worden (Vennix, 2006, p. 198). Door de indicatoren zorgvuldig af te leiden uit de theorie en vooraf de interviews (zowel de 'standardized open-ended' vragen als de onderwerpen van de 'semi-gestructureerde') te toetsen, zal dit bijdragen aan de interne validiteit. Om interne validiteit te vergroten wordt er vaak binnen bestaande literatuur gezocht naar mogelijke meetinstrumenten (Vennix, 2006, p. 198). In dit onderzoek is er echter geen sprake van een bestaand opgesteld interviewschema uit literatuur die bij kan dragen aan dit onderzoek. Dit kan komen omdat er binnen dit onderzoek andere variabelen behandeld worden dan in bestaande literatuur over onderzoeken op dit gebied.

### *Externe validiteit*

Met externe validiteit wordt bedoeld dat de uiteindelijke resultaten van een onderzoek te generaliseren zijn. Het gaat om de geldigheid van de resultaten buiten het onderzoek (Smaling, 2009, p. 5). Het gaat hier om de mogelijkheid tot generalisering naar een andere populatie, naast de populatie die in het onderzoek centraal staat. Binnen dit onderzoek staat het netwerk in Gelderland, bestaande uit arbeidsmigranten, private organisaties, publieke organisaties en semi-publieke organisaties, centraal. De resultaten uit dit onderzoek moeten te generaliseren zijn voor andere netwerken buiten Gelderland. Het is aannemelijk om vast te stellen dat de situatie in Gelderland vergelijkbaar is met situaties in andere provincies in Nederland. Het is bekend dat de problemen rondom de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten aanwezig zijn in heel Nederland. Hierdoor kan gesteld worden dat de resultaten uit dit onderzoek te generaliseren zijn. Echter, gezien de nadruk op specifieke organisaties binnen het netwerk van Gelderland binnen dit onderzoek, kunnen er verschillen zijn met betrekking tot netwerken binnen andere provincies, hetgeen het generaliseren kan bemoeilijken. Een verschil met de provincie Gelderland, vergelijkend met bijvoorbeeld provincie Utrecht, is dat Gelderland een zogeheten 'grensprovincie' is. Hierdoor is de samenstelling van het netwerk anders en zijn bijbehorende organisaties wellicht anders dan in Utrecht, waardoor het lastiger is om te kunnen generaliseren.

#### 4. Analyse

In dit analysehoofdstuk zullen de bevindingen van afgenomen interviews en bestudeerde documentatie aan bod komen. De resultaten van deze afgenomen interviews bij de onderzoekseenheden en resultaten van geraadpleegde documenten zullen gekoppeld worden aan de theoretische verwachtingen, waarbij er tevens een antwoord op de hoofdvraag geformuleerd zal worden. Allereerst is het van belang om belanghebbende organisaties in kaart te brengen waarbij de status quo aangehaald zal worden. De organisaties die behandeld gaan worden spelen een belangrijke rol binnen de netwerksamenleving in de provincie Gelderland.

##### **4.1 Belangenhouders**

Binnen de kwestie rondom de weerbaarheid van arbeidsmigratie bestaan er een groot aantal aan partijen die belangen hebben. Deze zullen in dit onderdeel aan bod komen. Het is van belang om deze partijen in kaart te brengen, gezien het feit dat deze deel uit maken van de netwerksamenleving binnen de provincie Gelderland.

###### **1. Gemeenten**

Gemeenten in Gelderland kunnen gezien worden als een belanghebbende organisatie binnen de netwerksamenleving die invloed heeft op de weerbaarheid van arbeidsmigranten. De gemeente heeft een aantal formele taken die het dient uit te voeren, maar er zijn voor gemeenten ook belangen die rondom arbeidsmigranten spelen.

###### *Inschrijving BRP*

Arbeidsmigranten die langer dan 4 maanden werkzaam zijn dienen zich in te schrijven bij het BRP (Basisregistratie Personen). Het BRP per gemeente houdt persoonsgegevens bij zoals een woonadres, zodat de gemeente haar inwoners kan bereiken en reguleren. Zoals vastgesteld door Decisio (2022) waren er van de zo'n 623000 arbeidsmigranten die Gelderland in 2020 telde, van enkel 21705 arbeidsmigranten een woonlocatie binnen Gelderland bekend. Van meer dan 30000 arbeidsmigranten was er dus niets bekend over een verblijfplaats, hetgeen het voor de gemeente lastig maakt om hierop toezicht te houden en te reguleren. Doordat de verblijfplaats van arbeidsmigranten in veel gevallen niet bekend is, kan het zijn dat deze arbeidsmigranten geen toegang hebben tot bepaalde voorzieningen zoals het verkrijgen van uitkeringen, maatschappelijke ondersteuning of het aanvragen van een rijbewijs, paspoort of identiteitskaart. Het is dus voor zowel de gemeente, om toezicht te kunnen houden en te reguleren, als voor de arbeidsmigrant, om toegang te verkrijgen tot voorzieningen, van belang dat de registratie in orde is. De BRP- gegevens worden vervolgens maandelijks gecontroleerd door de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) (Rijksoverheid, n.d.).

*Bestemmingsplan*

Iedere gemeente beslist over bestemmingsplannen. Een bestemmingsplan geeft aan wat er binnen een gebied nieuw gebouwd of verbouwd mag worden (Gemeente Nijmegen, n.d.). Daarnaast gaat het bestemmingsplan over het type verblijf dat voor een bepaald gebied geldt. Dit kan bijvoorbeeld een woning, horecaonderneming, recreatiepark of winkel zijn. Op het moment dat het gebruik van een gebouw niet overeenkomt met het bestemmingsplan, kan de gemeente, indien de gemeente dit wil, het bestemmingsplan aanpassen (Gemeente Nijmegen, n.d.). Een probleem dat kan ontstaan bij het ontbreken van BRP- gegevens van arbeidsmigranten binnen een bepaalde gemeente, is dat er geen zicht is op de toename van huisvesting en/of een juist gebruik van een bepaald gebouw of gebied dat overeenkomt met het desbetreffende bestemmingsplan. Een voorbeeld hiervan is de vestiging van arbeidsmigranten op een recreatiepark. Arbeidsmigranten wonen in sommige gevallen in een bungalow/ vakantiehuis op een recreatiepark, terwijl het bestemmingsplan voor desbetreffend park niet wonen, maar recreatie is. In deze situatie komt het gebruik van de gebouwen en het gebied niet overeen met het bestemmingsplan. Het is vervolgens aan de gemeente om te bepalen of het bestemmingsplan gewijzigd wordt, zodat de arbeidsmigranten er mogen wonen, of dat de arbeidsmigranten elders gehuisvest moeten worden omdat het bestemmingsplan recreatie blijft. Om dit te kunnen vaststellen is het wel van belang dat de BRP- gegevens kloppend zijn. Zonder deze gegevens is het in het voorbeeld van het vakantiepark immers niet mogelijk om vast te kunnen stellen of er gewoond wordt op het park.

Naast het vaststellen van het juiste gebruik van grond en gebouwen volgens de bestaande bestemmingsplannen, kan de gemeente een bestemmingsplan voor een project goedkeuren of afwijzen. De gemeente houdt toezicht op de woningbouw, woningcorporaties en op de kwaliteit van woningen (VNG, 2022). Wanneer projecten voor het bouwen van woningen tot stand komen, is het aan de gemeente om deze goed te keuren of af te wijzen. Voorbeelden van projecten zijn de bouw van een arbeidsmigranten hotel of de bouw van flexwoningen voor arbeidsmigranten.

*Opvang slachtoffers*

Naast het bijhouden van BRP- gegevens en het beslissen over bestemmingsplannen, is de gemeente verantwoordelijk voor het verlenen van nazorg aan slachtoffers van mensenhandel, waar arbeidsuitbuiting ook onder valt. Dit is in 2015 in de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en de Jeugdwet vastgelegd. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de opvang en ondersteuning van slachtoffers van mensenhandel (Buimer et al., 2022). Tevens is er in het Interbestuurlijk Programma (IBP) van 2018 afgesproken dat gemeenten binnen 4 jaar gemeentelijk beleid over de aanpak van mensenhandel gevormd moeten hebben. Dit zal betekenen dat iedere gemeente in 2022 een beleid zou moeten hebben over de aanpak van mensenhandel. Ook dienen zij te werken aan adequate regionale

opvang, begeleiding en nazorg van slachtoffers en een dekkend netwerk van zorgcoördinatoren (Buimer et al., 2022).

### *Lust en last gemeenten*

Het komt veelvuldig voor dat arbeidsmigranten niet werkzaam zijn in dezelfde gemeente daar waar ze gehuisvest zijn. Arbeidsmigranten worden vaak gehuisvest binnen gemeenten waar huizen ter beschikking zijn, met als gevolg dat arbeidsmigranten niet in hetzelfde dorp of regio wonen waar ze werken. Hierdoor ontstaat het fenomeen lust en last gemeenten. Een last gemeente is een gemeente die met name de nadelige effecten van arbeidsmigranten ondervindt, zonder te profiteren van de positieve effecten. Onder nadelige effecten worden bijvoorbeeld de stijgende vraag naar woningen, krappere woningmarkt, en de overlast die arbeidsmigranten kunnen veroorzaken bedoeld. Voor deze last gemeenten zal de komst van arbeidsmigranten extra weerstand met zich meebrengen. Een lust gemeente is een gemeente die vooral de lusten van arbeidsmigranten ondervindt (Van der Velden, 2021). Een voorbeeld van lust is de beschikbaarheid van goedkope arbeidskrachten voor de ondernemers binnen de gemeente. Om te voorkomen dat de ene gemeente enkel de lusten ervaart van arbeidsmigranten, terwijl de andere gemeente enkel de lasten hiervan draagt, moet er gekeken worden naar een eerlijke verdeling tussen lusten en lasten van arbeidsmigranten tussen gemeenten. Omdat er bij gemeenten verschillende belangen spelen, zal samenwerking noodzakelijk zijn om tot een oplossing te kunnen komen.

## 2. Uitzendbureaus

Uitzendbureaus spelen binnen de netwerksamenleving in de provincie Gelderland een grote rol als het gaat om de weerbaarheid van arbeidsmigranten. Het is van belang deze uitzendbureaus mee te nemen in het onderzoek, omdat deze bureaus in veel gevallen intensief contact houden met arbeidsmigranten en arbeidsmigranten in bepaalde gevallen zeer afhankelijk zijn van uitzendbureaus.

### *Afhankelijkheid*

De meeste arbeidsmigranten zijn, zoals eerder gesteld, in veel gevallen in sterke mate afhankelijk van uitzendbureaus. Uitzendbureaus spelen een grote rol in het aantrekken van arbeidsmigranten en zijn vaak verantwoordelijk voor huisvesting en zorgverzekeringen voor de arbeidsmigranten (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020).

Uitzendbureaus zijn in de meeste gevallen al vanaf het voortraject actief, bij de werving van deze internationale werknemers voor bedrijven in Nederland (ABU, 2018). Vanaf het eerste moment van contact, tot aan het einde van een overeenkomst blijft het uitzendbureau een rol spelen.

*Verdienmodel*

Uitzendbureaus worden via een werkgever, ook wel een inlenend bedrijf genoemd, ingeschakeld om personeel te leveren. Het personeel dat een uitzendbureau aanbiedt, valt onder toezicht van het uitzendbureau en moet het minimale salaris verdienen, conform het geldende cao van de betreffende branche. Zo kan het niet zijn dat arbeidsmigranten onder het minimum-uurloon betaald krijgen. Het verdienmodel voor het uitzendbureau is meerledig. Zo betaalt het inlenende bedrijf het uitzendbureau voor het verwerven van het juiste personeel, maar ook voor extra administratieve kosten zoals bijvoorbeeld het vervoeren van arbeidsmigranten naar het desbetreffende bedrijf (Young Capital, 2019).

Een ander aspect van het verdienmodel waar sprake van is onder uitzendbureaus is het regelen van huisvesting voor arbeidsmigranten. Uitzendbureaus stellen opgekochte woningen of gehuurde woningen beschikbaar voor arbeidsmigranten waar deze gehuisvest worden tegen vaak hoge prijzen. Het uitzendbureau mag wettelijk gezien maximaal 25% inhouden op het vastgestelde minimumloon van een arbeidsmigrant voor huisvestingskosten (De Koeijer, 2018). Dit betekent volgens artikel 7:631 uit het Burgerlijk Wetboek dat een uitzendbureau gemachtigd is om vanuit het uit te betalen loon aan de werknemer betalingen te voldoen, bijvoorbeeld voor huisvesting (De Koeijer, 2018). Wanneer een uitzendbureau de huisvesting regelt voor arbeidsmigranten, kan het uitzendbureau maximaal 25% van het minimumloon inhouden om de huisvesting voor arbeidsmigranten te betalen. Een risico is echter dat de 25% die ingehouden wordt op het loon meer is dan dat de huisvesting voor het uitzendbureau daadwerkelijk kost. Hierdoor maakt een uitzendbureau is veel gevallen winst op het huisvesten van arbeidsmigranten. Daarbij is de kwaliteit van deze woningen in sommige gevallen ondermaats en/of wonen er meer personen in een woning dan de hoeveelheid personen waar de woning voor bestemd is. Doordat arbeidsmigranten in sommige gevallen niet ingeschreven staan in het BRP hebben zij geen recht op verzekeringen of toeslagen bij ongevallen of onrechtvaardigheden (VNG, 2022). Hierdoor staan zij machteloos tegenover een uitzendbureau, dat bij verlies van werk van een arbeidsmigrant, de huisvesting ook vaak afneemt van de arbeidsmigrant.

*Keurmerken*

Het aantal uitzendbureaus in Nederland is nog altijd stijgende. Zo was het aantal in 2017 binnen 10 jaar tijd maar liefst met bijna 2500 nieuwe uitzendbureaus gestegen (Buiting & Mesters, 2018). De voornaamste reden hiervoor is de economische groei waar we momenteel mee te maken hebben in combinatie met het ontbreken van een vergunningsplicht voor het opstarten van een uitzendbureau. Vergelijkend met overige landen in Europa is Nederland een van de landen met de meeste uitzendbureaus (Buiting & Mesters, 2018). Momenteel zijn er in Nederland zo'n 14000 uitzendbureaus (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020, p. 21). Binnen deze branche bestaat er een keurmerk, het SNA (Stichting

Normering van Arbeid) keurmerk, maar enkel 34% van de uitzendbureaus heeft dit keurmerk (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020, p. 21). Naast het SNA- keurmerk bestaat er ook het ABU- keurmerk. De eisen van het ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) zijn voor ieder uitzendbureau verplicht om op te volgen. Echter, wanneer een uitzendbureau geen lid is van de ABU, zal deze ook niet gecontroleerd worden op de kwaliteitseisen (De Wit, 2018). Leden van de ABU verkrijgen het zogeheten ABU- keurmerk. Dit keurmerk houdt in dat:

- Het uitzendbureau heeft zijn zaken goed op orde;
- Het uitzendbureau behandelt zijn uitzendkrachten goed;
- Het uitzendbureau discrimineert niet tussen uitzendkrachten;
- Het uitzendbureau doorstaat 2 maal per jaar de controle;
- Het uitzendbureau zorgt voor verantwoorde huisvesting voor internationale werknemers (ABU, n.d.).

### 3. Werkgevers

Werkgevers in Gelderland maken gebruik van arbeidsmigranten. Zonder de vraag van werkgevers naar arbeidsmigranten, zou er geen sprake geweest zijn van het complexe probleem dat ontstaan is rondom de weerbaarheid van arbeidsmigranten. Werkgevers spelen een belangrijke rol binnen de netwerksamenleving, het zijn organisaties die veel belang hebben bij arbeidsmigranten in Gelderland.

#### *Krappe arbeidsmarkt*

Voor werkgevers in Gelderland is het aantrekken van arbeidsmigranten via uitzendbureaus zeer populair. In de huidige tijd van economische groei en de krapte op de arbeidsmarkt neemt de vraag naar arbeidskrachten toe (Het Parool, 2021). Dit geldt bijvoorbeeld ook voor de transport en logistieke sector. Deze sector is een van de snelst groeiende, met maar liefst een groei van 7% in 2020 (Bureau Economisch Onderzoek, 2020, p. 7). Van een groot deel van de bedrijven in deze sector in Gelderland komen arbeidskrachten voornamelijk uit Oost-Europa. Om aan voldoende arbeidskrachten te geraken is het voor bedrijven vaak nuttig om een uitzendbureau in te schakelen die op korte termijn werknemers kan aanbieden.

#### *Waarom arbeidsmigranten via uitzendbureaus?*

Een reden dat een bedrijf een uitzendbureau inschakelt is omdat een uitzendbureau de werving uit handen kan nemen. Een uitzendbureau gaat op zoek naar geschikte werknemers, waardoor het bedrijf zich hier niet mee bezig hoeft te houden. Daarnaast zijn de meeste uitzendkrachten uit Oost-Europese landen flexibel met betrekking tot verblijfsduur en arbeidsuren, waardoor een flexibele arbeidsrelatie aangegaan kan worden (Treur & Vrieselaar, 2020). Het voordeel van een flexibele arbeidsrelatie voor

een bedrijf is dat het salarisniveau vaak rondom het minimumloon ligt en deze contracten op korte termijn aflopen, waardoor het bedrijf niet ‘vastzit’ aan de werknemers. Mocht het zijn dat de economische groei stagneert, waardoor een bedrijf wellicht minder behoefte heeft aan arbeidskrachten, zit het bedrijf niet vast aan vaste contracten en hoge ontslagvergoedingen bij beëindiging van contracten.

Een andere reden dat bedrijven in Gelderland op zoek gaan naar arbeidsmigranten, is omdat Nederlandse werknemers het werk vaak enorm zwaar vinden en dus ook vaker minder of helemaal niet meer willen werken (FNV, 2019). Uit een enquête uitgevoerd in de transport & logistieke sector door de FNV (2019) komt naar voren dat maar liefst 40% van de ondervraagden niet verwacht het werk vol te kunnen houden tot de pensioengerechtigde leeftijd. Daarbij geeft 84% van de ondervraagden aan dat men, wanneer het mogelijk is, eerder met pensioen zou willen gaan. Het zware werk draagt, gerelateerd aan dit onderzoek, dus bij aan tekorten in de sector transport en logistiek. Arbeidsmigranten afkomstig uit Oost-Europese landen zijn daarentegen vaker bereid om zwaar werk uit te voeren voor het minimumloon dat ze in Nederland kunnen verdienen (Heyma et al., 2022, p. 32). Er wordt hierdoor dus vaak teruggegrepen op het aantrekken van arbeidsmigranten, die welwillend tegenover het werk staan.

#### *Rol van werkgevers*

Arbeidsmigranten zijn zoals gesteld van groot belang voor veel bedrijven in Gelderland. Echter is een arbeidsmigrant ook vaak afhankelijk van een werkgever, zeker wanneer de werkgever bijvoorbeeld het vervoer of de huisvesting voor een arbeidsmigrant regelt. Het is door deze afhankelijkheid voor een arbeidsmigrant moeilijk om tegen een werkgever in te gaan, kritiek te uiten of zelfs ziekteverlof te nemen. Een gevolg hiervan is namelijk dat de in sommige gevallen de werkgever dreigt met ontslag, hetgeen een arbeidsmigranten extreem kwetsbaar maakt (Siegmann et al., 2020). Een gevolg van ontslag kan namelijk betekenen dat de arbeidsmigrant zijn of haar huisvesting verliest, waardoor de arbeidsmigrant op straat kan komen te staan (Siegmann et al., 2020).

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zijn werknemers voor bedrijven kostbaar. Het is dus ook in het belang van werkgevers dat arbeidsmigranten onder goede omstandigheden wonen en werken, om zo productief mogelijk te kunnen zijn op de werkvloer.

#### 4. Arbeidsmigranten/ hulporganisaties voor arbeidsmigranten

Het complexe probleem gaat over de weerbaarheid van arbeidsmigranten. De arbeidsmigranten zelf kunnen niet gezien worden als een organisatie, maar spelen binnen het netwerk wel een betekenisvolle rol. Binnen dit onderzoek zullen de arbeidsmigranten gekoppeld worden aan hulporganisaties (zoals Stichting Barka), waar geanalyseerd wordt hoe deze organisatie zich verhoudt tot het complexe probleem. Er wordt hiervan uit gegaan dat de hulporganisaties dezelfde belangen hebben bij dit

probleem als de arbeidsmigranten zelf. Op deze manier zijn de arbeidsmigranten via de hulporganisaties vertegenwoordigd in de netwerksamenleving.

### *Arbeidsmigranten in Gelderland*

Gelderland telde in 2020 volgens onderzoek van Decisio (2022) 62300 arbeidsmigranten. De voorspelling was dat er een jaarlijkse landelijke groei van 15% zou zijn. Wanneer we dit doorbereken zou dit betekenen dat er dit jaar (2022) zo'n 80990 arbeidsmigranten in Gelderland werken. Als er gekeken wordt naar de landen waaruit deze arbeidsmigranten afkomstig zijn, valt het op dat het merendeel uit een Oost-Europees land komt. Polen, Roemenië, Hongarije en Bulgarije zijn volgens onderzoek van Decisio (2019) goed voor 61% van de afkomst van arbeidsmigranten.

### *'Short- stay', 'Mid- stay', 'Long- stay' arbeidsmigranten*

Binnen deze groep arbeidsmigranten valt er nog onderscheid te maken tussen zogeheten 'short-stay', 'mid-stay' en 'long-stay' arbeidsmigranten. Met 'short-stay' arbeidsmigranten wordt de groep arbeidsmigranten bedoeld die maximaal 12 maanden werknemer en huisgevest zijn in Nederland (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020, p. 36). Deze groep arbeidsmigranten heeft vooral belang om in de maanden dat ze in Nederland zijn, zoveel mogelijk te kunnen werken, waarbij de kwaliteit van huisvesting minder van belang is (Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, n.d.). De 'short- stay' arbeidsmigranten kan gezien worden als de grootste groep binnen Gelderland (Decisio, 2022). Een percentage van 29% van de arbeidsmigranten kent een kortere verblijfsduur in Gelderland dan 12 maanden (Decisio, 2022). Een kanttekening die hierbij gemaakt moet worden is dat dit percentage afhankelijk is van de sector waarin deze arbeidsmigranten werkzaam zijn. Bij zogeheten seizoenswerk, glas- en tuinbouwsector, is er vaak sprake van een kort dienstverband voor arbeidsmigranten. Door een toename in de vraag naar werknemers in betreffende sector, groeit de groep 'short- stay' arbeidsmigranten dus ook. Kenmerkend aan deze 'short- stay' arbeidsmigranten is dat er in korte tijd zoveel mogelijk geprobeerd wordt om te werken. Een gevolg van de lange werkdagen, werkdruk en over het algemeen zwaar werk in een korte periode, is het ontstaan van fysieke en mentale gezondheidsproblemen (Endedijk & Middel, 2022).

De 'mid-stay' groep van arbeidsmigranten hebben daarentegen meer behoefte aan goede kwaliteit van huisvesting, vanwege het feit dat deze groep arbeidsmigranten de intentie heeft om minimaal 12 maanden in Nederland te verblijven om te kunnen werken (Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, n.d.). Deze groep heeft echter niet de intentie om zich permanent te vestigen in Nederland, waardoor de band met het herkomstland vaak gewaarborgd blijft (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020, p. 36).

Als laatste is er nog de groep ‘long-stay’ arbeidsmigranten. Deze groep arbeidsmigranten heeft de intentie om zich permanent te vestigen in Nederland. Bij deze groep arbeidsmigranten speelt de kwestie integratie in de Nederlandse samenleving ook een rol, zij willen namelijk permanent deel uitmaken van de Nederlandse samenleving (Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, n.d.).

#### *‘Push’ & ‘Pull’ factoren*

Arbeidsmigranten uit Oost-Europa komen vooral naar Nederland vanwege economische redenen (Strockmeijer, 2020). Naast economische redenen kunnen er ook andere factoren meespelen. Deze worden ook wel ‘push’ en ‘pull’ factoren genoemd.

Met ‘push’ factoren worden factoren bedoelt die ervoor zorgen dat arbeidsmigranten willen vertrekken uit eigen land (Parkins, 2010, p. 13). Belangrijke ‘push’ factoren zijn de hoge mate van criminaliteit en geweld binnen een land en een instabiele economie dat ertoe leidt dat er geen gelijke sociale en economische kansen zijn voor inwoners (Parkins, 2010, p. 12).

Met ‘pull’ factoren worden factoren bedoelt die ervoor zorgen dat arbeidsmigranten zich aangetrokken voelen tot een land om daar te gaan werken (Parkins, 2010, p. 11). Belangrijke ‘pull’ factoren zijn de economische en sociale kansen voor een arbeidsmigrant in het betreffende land en de kans op hereniging met vrienden en/of familie.

#### *Hulporganisaties voor arbeidsmigranten*

Zoals gesteld worden in dit onderzoek de arbeidsmigranten binnen de netwerksamenleving vertegenwoordigd door hulporganisaties. Hulporganisaties proberen op te komen voor ondermaatse woon- en werk omstandigheden waar sommige arbeidsmigranten mee te maken hebben. Het doel is om arbeidsmigranten die in Nederland verblijven te ondersteunen (Stiching Barka, n.d.). In de meeste gevallen vindt deze ondersteuning plaats wanneer een arbeidsmigrant ofwel uitgesloten is van de samenleving door het verlies van een baan en/of woning ofwel vanwege uitbuiting van de arbeidsmigrant (Fair Works, n.d.). Deze hulporganisaties vangen signalen op en zijn in gesprek met arbeidsmigranten over redenen waarom deze arbeidsmigranten uitgesloten worden uit de samenleving. Daarbij wordt zichtbaar gemaakt in welke vormen er uitbuiting plaatsvindt. De hulporganisaties spelen dus in de netwerksamenleving een grote rol, met name in het oppakken van signalen en het in kaart brengen van de problematiek.

### 5. Provincie Gelderland

De provincie Gelderland is ook een van de belanghebbende organisaties binnen het netwerk rondom de mate van integratie en weerbaarheid van arbeidsmigranten in Gelderland. Volgens het coalitieakkoord van de Provincie Gelderland (2019) zet de provincie zich in voor een gezonde, veilige en welvarende samenleving. Een ander speerpunt van het coalitieakkoord is dat de Gelderse economie

robuust, toekomstbestendig en verbonden zal moeten zijn (Provincie Gelderland, 2019). Beide coalitiepunten hebben te maken met de weerbaarheid en mate van integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Het verbeteren van de mogelijkheden tot integratie en de weerbaarheid van arbeidsmigranten kan een positief effect hebben op een gezonde, veilige en welvarende samenleving. Daarnaast zal de bijdrage van arbeidsmigranten de Gelderse economie helpen om zich optimaal te kunnen blijven ontwikkelen.

### *Toezicht op gemeenten*

Een van de kerntaken van de provincie Gelderland is het houden van toezicht op de Gelderse gemeenten (Rijksoverheid, n.d.). Er zijn verschillende beleidsterreinen waar de provincie Gelderland als toezichtouder functioneert, dit zijn onder meer het houden van toezicht op ruimtelijke ordening, bouwen, huisvesting en de constructieve veiligheid.

### *Huisvesting*

Realisatie van plannen voor huisvesting mislukt vaak bij gemeenten. Projecten die tot stand komen, gaan in veel gevallen niet door vanwege afwijzing van een gemeenteraad, als gevolg van druk vanuit de samenleving. Plannen die passen binnen beleidskaders van gemeenten worden tegengehouden, met name vanwege bedrijven en inwoners in de omliggende omgeving (Van Gool, 2021). Het grootschalig huisvesten van arbeidsmigranten zorgt voor angst onder bewoners, waardoor er behoefte is aan goede spreiding van de arbeidsmigranten (Nieuwsuur, 2021 & Provoost, 2022). Hier kan een rol voor de provincie weggelegd zijn, om gemeenten te stimuleren dergelijke projecten toe te juichen en goed te keuren.

### *Huidig beleid provincie Gelderland*

Het huidige beleid dat gevoerd wordt door de provincie Gelderland op het gebied van het verbeteren van de mogelijkheden tot integratie en de weerbaarheid van arbeidsmigranten is dat de provincie een actieve rol heeft op het faciliteren en stimuleren van huisvestingbeleid voor arbeidsmigranten (Grasdijk, 2022). De provincie Gelderland is hierbij een aanspreekpunt voor onder andere gemeenten en regio's met betrekking tot huisvestingbeleid onder arbeidsmigranten. Dit huidige beleid richt zich enkel op het vraagstuk rondom huisvesting, waarbij er echter vastgesteld is dat dit een complex probleem betreft hetgeen verder gaat dan enkel het beleidsterrein huisvesting. Er is geen sprake van een integrale visie waarbij meerdere aspecten die bijdragen aan dit probleem meegenomen worden. De rol van de provincie kan hier gezien worden als 'afstandelijk'. Dit sluit niet aan bij het sturingsparadigma new public governance, waarin gesteld wordt dat de provincie in dit geval een actieve rol moet spelen, waarbij enkel faciliteren in kennisdeling en een aanspreekpunt zijn, simpelweg te weinig is.

Tabel 4: Schematisch overzicht belangenhouders (ontwerp van de auteur)

| Stakeholder:   | Belang:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Huidige situatie:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gemeenten      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eerlijke verdeling van lusten en lasten van arbeidsmigranten.</li> <li>- Veilige en leefbare omgeving creëren voor inwoners van gemeente.</li> <li>- Zicht op aanwezige arbeidsmigranten verkrijgen.</li> <li>- Creëren van juiste huisvesting voor arbeidsmigranten.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontstaan van last gemeenten door oneerlijke verdeling van de voordelen en nadelen van arbeidsmigranten.</li> <li>- Onvoldoende en/of ondermaatse huisvesting voor arbeidsmigranten.</li> <li>- Geen zicht op totaal aantal aanwezige arbeidsmigranten.</li> <li>- Onjuiste of afwezige informatie bij gemeenten over arbeidsmigranten leidt tot een verslechterde omgeving voor arbeidsmigranten.</li> </ul>                                         |
| Uitzendbureaus | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwerven van (internationale) werknemers voor bedrijven in Gelderland.</li> <li>- Geld verdienen door middel van werving van arbeidsmigranten voor Gelderse bedrijven.</li> <li>- Uitdragen van kwaliteit middels het hebben van een keurmerk.</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitzendbureaus verdienen niet alleen geld aan de werving van arbeidsmigranten, maar ook aan de huisvesting voor arbeidsmigranten.</li> <li>- De door uitzendbureaus geregelde huisvesting is ondermaats of voldoet niet aan de kwaliteitseisen.</li> <li>- Uitzendbureaus zijn in het bezit van een keurmerk, maar ontwijken controles.</li> <li>- Uitzendbureaus profiteren van de machtspositie die zij hebben t.o.v. arbeidsmigranten.</li> </ul> |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Werkgevers       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voldoende werknemers hebben om het werk voort te zetten en te groeien als bedrijf.</li> <li>- Werknemers goed behandelen zodat deze terugkomen of voor een langere tijd verbonden blijven aan het bedrijf.</li> <li>- Aantrekken of zelf opleiden van gekwalificeerde werknemers.</li> <li>- Huisvesting verzorgen voor arbeidsmigranten zodat deze terugkomen of voor een langere tijd verbonden blijven aan het bedrijf.</li> </ul>                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tekort aan arbeidskrachten, werk en economische groei komen stil te liggen.</li> <li>- Werknemers worden uitgebuit door werkgevers (bijv. ontslag na ziektemelding of niet uit betalen van overwerk).</li> <li>- Huisvesting op eigen erf wordt niet goedgekeurd door desbetreffende gemeente waardoor arbeidsmigranten minder makkelijk aangetrokken kunnen worden.</li> <li>- Verzorgen van huisvesting die niet voldoet aan de normen.</li> </ul>                                                           |
| Arbeidsmigranten | <p><i>'Short- stay'</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zoveel mogelijk werken om geld te verdienen.</li> </ul> <p><i>'Mid- stay'</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geld verdienen, goede huisvesting en aansluiting in de samenleving.</li> </ul> <p><i>'Long- stay'</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Goede huisvesting, integreren in de samenleving, zicht op zelfstandige huisvesting en werk voor de lange termijn.</li> <li>- Het hebben van juiste informatie om in de Gelderse maatschappij te kunnen functioneren.</li> <li>- Informatie hebben over mogelijke hulporganisaties,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen onderscheid tussen de drie verschillende groepen arbeidsmigranten ('short-stay', 'mid- stay', 'long-stay').</li> <li>- Huisvesting aan de randen van woonwijken of rondom bedrijventerreinen.</li> <li>- Huisvesting zonder het hebben van privacy, arbeidsmigranten worden bij elkaar gehuisvest zonder dat deze verbonden zijn met elkaar.</li> <li>- Geen mogelijkheid tot integratie in de samenleving vanwege een gebrek aan het spreken van de taal of het hebben van juiste informatie.</li> </ul> |

|                      |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | informatiepunten en vertrouwenspersonen waar misstanden aangekaart kunnen worden.                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het ontbreken van informatiepunten, meldpunten en vertrouwenspersonen waar misstanden gemeld kunnen worden.</li> <li>- Afhankelijk van uitzendbureaus of werkgevers op het gebied van huisvesting en sociale zekerheid.</li> <li>- Asymmetrische verhouding tussen arbeidsmigranten en uitzendbureaus en/of werkgevers</li> </ul> |
| Provincie Gelderland | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een veilige en geïntegreerde samenleving en robuuste Gelderse economie.</li> <li>- Toezicht houden op gemeenten bij verschillende beleidsterreinen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Segregatie en onveiligheid in de samenleving &amp; economische stagnatie in Gelderland.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                |

## 4.2 Variabelen

Zoals eerder in dit onderzoek is behandeld, wordt er gebruik gemaakt van 4 variabelen binnen dit onderzoek. De variabelen zijn:

- V1: Mate van weerbaarheid;
- V2: Mate van sociale integratie;
- V3: Onzekerheid in kennis en informatie binnen een organisatie;
- V4: Middelen binnen een organisatie.

De variabelen zijn gekoppeld aan de afgenomen interviews, hetgeen is terug te vinden in bijlage 4. Dit geeft een duidelijk beeld weer betreft welke uitspraken van de respondenten aansluiten bij de variabelen die in dit onderzoek centraal staan. De resultaten vanuit de interviews, samen met de geraadpleegde documenten, worden vervolgens per variabele aangehaald.

#### 4.3 Variabele 1: Mate van weerbaarheid

Zoals in het theoretisch kader besproken, wordt met weerbaarheid bedoeld: arbeidsmigranten die juiste informatie en ondersteuning verkrijgen en eigen keuzes durven te maken om uitbuiting of ongewenste situaties te voorkomen. Het draait bij weerbaarheid van arbeidsmigranten dus om het hebben van juiste informatie én om het maken van eigen keuzes.

##### *Heersende angst onder arbeidsmigranten*

Uit onderzoek van het expertisecentrum gezondheidsverschillen Pharos komt naar voren dat veel arbeidsmigranten doorwerken wanneer zij ziek zijn of blijven werken onder (te) zware omstandigheden uit angst voor het verliezen van hun baan en/of woning (Endedijk & Middel, 2022). Dit komt ook naar voren in het rapport van het Aanjaagteam onder leiding van Roemer (2020). Arbeidsmigranten zijn in veel gevallen afhankelijk van het uitzendbureau of werkgever op het gebied van huisvesting, vervoer en werk waardoor de arbeidsmigranten de (te) zware omstandigheden accepteert vanwege de angst voor bijvoorbeeld het verliezen van hun woning of werk (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020, p. 13). Dit komt in de interviews ook duidelijk naar voren. De uitspraken van ambtenaren binnen de provincie Limburg, gemeente Zevenaar, Ede en medewerkers van Stichting Barka (R 6, R 8, R 10, R 11, R 12, R 13) sluiten aan bij bovenstaande rapporten, waaruit blijkt dat er onder arbeidsmigranten angst voor het verliezen van bijvoorbeeld hun werk of woning heerst, waardoor misstanden en problematische situaties niet gemeld worden, ook niet bij hulporganisaties. Zo komt tevens naar voren dat arbeidsmigranten elkaar als concurrenten zien op de werkvloer. Bij ziekteverzuim of klagen zijn arbeidsmigranten bang dat ze snel vervangen worden door een andere arbeidsmigrant.

*"Een goede arbeidsmigrant zeurt en klaagt niet over het werk." (R 12 & R 13).*

Respondent 14 geeft echter wel aan dat er binnen zijn organisatie sprake is van een aanspreekpunt waar arbeidsmigranten bij misstanden en problematische situaties bij terecht kunnen. Echter zal dit in de praktijk, afgaande op antwoorden van ambtenaren binnen de provincie Limburg, gemeente Zevenaar, Ede en medewerkers van Stichting Barka niet snel gebeuren vanwege de heersende angst voor het verliezen van bijvoorbeeld werk of woning.

##### *Informatievoorziening*

De angst kan een gevolg zijn van onwetendheid over de rechten en plichten die arbeidsmigranten hier in Nederland hebben. Volgens medewerkers van Stichting Barka (R 12, R 13) blijkt dat arbeidsmigranten vaak niet op de hoogte zijn van hun rechten en plichten, waardoor er onwetendheid heerst over hetgeen ze recht op hebben (bijvoorbeeld op ziekteverlof). Het tweede aspect bij de weerbaarheid van arbeidsmigranten, gaat over het verkrijgen van juiste informatie en ondersteuning om eigen keuzes te kunnen maken.

Voor het verkrijgen van informatie en ondersteuning heeft de Nederlandse overheid een Centraal Informatiepunt opgericht ([www.workinginnl.nl](http://www.workinginnl.nl)) (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020, p. 34). Op dit informatiepunt kunnen arbeidsmigranten in hun eigen taal de rechten en plichten vinden. Ook kunnen zij voor meer informatie of ondersteuning via dit informatiepunt contact opnemen met Stichting FairWork, die de arbeidsmigrant verdere ondersteuning kan bieden. De algemene informatie is er dus wel, echter blijkt uit de uitspraken van geïnterviewden dat informatie niet duidelijk verspreid wordt of dat deze informatie simpelweg niet bereikbaar is voor arbeidsmigranten. De adviseurs van Openbare orde en Veiligheid binnen de gemeenten Overbetuwe en Zevenaar en de beleidsadviseur Veiligheid bij de gemeente Zutphen (R 9, R 10, R 11, R 17) geven aan dat er binnen hun gemeente, voor zover bekend, geen informatie verstrekt wordt aan arbeidsmigranten over waar ze hun rechten en plichten en eventuele ondersteuning kunnen raadplegen. Hierdoor kunnen arbeidsmigranten zich minderwaardig voelen ten opzichte van autochtone werknemers, die deze rechten en plichten wel zichtbaar hebben. De medewerkers van Stichting Barka (R 12 en R 13) geven zelfs aan dat het onthouden van de juiste informatie over de rechten en plichten en ondersteuning hetgeen is wat uitzendbureaus en werkgevers prima vinden:

*"Uitzendbureaus en werkgevers hebben geen belang bij het verstrekken van informatie, dit maakt de arbeidsmigranten immers machtiger waardoor zij sneller voor zichzelf op zullen komen." (R 12 & R 13).*

Volgens verschillende respondenten is het dan ook lastig om de juiste doelgroep te bereiken zodat de juiste informatie aan hen verspreid kan worden. Daarbij kan enkel juiste informatie verspreid worden over het wonen en leven in Gelderland, wanneer er zicht is op de arbeidsmigranten binnen een gemeente of regio.

#### *Sub- conclusie*

Vanwege de heersende angst onder arbeidsmigranten voor bijvoorbeeld het verliezen van hun baan of woning, worden misstanden in veel gevallen niet gemeld. Daarnaast zijn arbeidsmigranten vaak niet op de hoogte van de rechten en plichten die zij hebben in Nederland, hetgeen de meldingsbereidheid niet ten goede komt. Dit heeft dan ook een negatieve invloed op de weerbaarheid van arbeidsmigranten.

#### 4.4 Variabele 2: Mate van sociale integratie

Zoals besproken in het theoretische kader zijn de factoren die van belang zijn bij de mate van sociale integratie:

- Spreken van juiste taal;
- Open of ontvangende houding van autochtone inwoners;
- Woonlocatie.

##### *Taalvaardigheid*

Uit de afgenomen interviews met de Beleidsadviseur CdK Openbare Orde en Veiligheid van de provincie Limburg en de projectleider van het project Theseus komt naar voren dat de arbeidsmigranten in de meeste gevallen geen Nederlandse taal spreken of zichzelf niet of nauwelijks verstaanbaar kunnen maken in een andere taal (R 6 en R 7). Bij aanwezigheid tijdens een controle van het 'Ariadne Project' van de provincie Gelderland in een vakantiepark, is eveneens opgevallen dat geen van de gesproken arbeidsmigranten (17 arbeidsmigranten gesproken) de Nederlandse taal machtig waren. Er waren arbeidsmigranten die zich enigszins verstaanbaar konden maken in gebrekkig Engels maar de overige arbeidsmigranten konden enkel met handgebaren en met behulp van vertaalmachines iets duidelijk konden maken. Ook uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020, p. 15) komt naar voren dat arbeidsmigranten, zeker 'short- stay' en 'mid- stay' arbeidsmigranten, de Nederlandse taal niet machtig zijn, hetgeen als gevolg heeft dat er minder makkelijk 'contact' gelegd wordt met de autochtone samenleving.

##### *Houding autochtone inwoners*

Naast het gebrek aan het spreken van de Nederlandse taal komt uit de antwoorden van verschillende ambtenaren binnen de gemeenten Overbetuwe, Zevenaar en Harderwijk en medewerkers van Stichting Barka naar voren dat inwoners vaak niet ontvangend zijn of open staan ten opzichte van de komst van arbeidsmigranten binnen hun gemeente of regio (R 9, R 10, R 11, R 12, R 13, R 15, R 16). Redenen die hiervoor gegeven worden zijn de angst voor overlast die kan ontstaan, de impact van de komst van arbeidsmigranten op de leefomgeving van inwoners en de huidige krapte op de woningmarkt.

Weerstand tegen de komst van arbeidsmigranten is volgens respondenten vaak een gevolg van plannen om arbeidsmigranten te huisvesten binnen of nabij bestaande woonwijken, of vanwege eerdere negatieve ervaringen met arbeidsmigranten. Zo stellen ambtenaren van de gemeente Harderwijk (R 16, R 17) dat het van belang is voor inwoners van een gemeente of regio dat zij meegenomen worden in de besluitvorming over de locatie waar arbeidsmigranten gevestigd kunnen worden. Inwoners zullen zich op deze manier verdiepen in de kwestie en zullen mee moeten beslissen over bijvoorbeeld de hoeveelheid arbeidsmigranten die er binnen een regio of gemeente komen (Wijnacker, 2022). Daarbij

komt uit onderzoek van Bluehub (2020) naar voren dat mensen zich zorgen maken over de toenemende druk op de woningmarkt die arbeidsmigranten met zich mee zullen brengen wanneer zij zich vestigen in Gelderland.

#### *Woonlocaties*

Met betrekking tot de woonlocatie van arbeidsmigranten blijkt uit de interviews dat binnen een aantal gemeenten in het bestemmingsplan is opgenomen waar arbeidsmigranten gevestigd moeten worden. Arbeidsmigranten worden volgens ambtenaren binnen de gemeente Overbetuwe, Zevenaar en Harderwijk en de medewerker van het uitzendbureau zowel gehuisvest aan randen van bedrijventerreinen (R 9, R 10, R 11, R 14, R 15, R 16) als aan randen van woonwijken (R 14, R 15, R 16). Vaak is de reden voor het huisvesten van arbeidsmigranten aan randen van bedrijventerreinen dat arbeidsmigranten op deze manier weinig tot geen overlast kunnen veroorzaken voor overige inwoners binnen een gemeente of regio, maar wel nabij het centrum en voorzieningen wonen, die goed bereikbaar zijn vanuit de randen van bedrijventerreinen, zowel per fiets als te voet. Het huisvesten van arbeidsmigranten roept tevens weerstand op vanuit de inwoners van de gemeente of regio vanwege de angst voor overlast, tekort aan woningen voor 'eigen' inwoners, waardoor vaak gekozen wordt voor randen rondom bedrijventerreinen. Een gevolg hiervan is volgens medewerkers van Stichting Barka (R 12, R 13) wel dat arbeidsmigranten zich 'buiten de samenleving' geplaatst voelen.

#### *Sub- conclusie*

Door het gebrek aan het spreken en/of verstaanbaar maken in de Nederlandse of Engelse taal, de overwegend negatieve houding van autochtone inwoners jegens arbeidsmigranten en de vaak afgelegen woonlocaties dragen niet bij aan de sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland.

### **4.5 Variabele 3: Onzekerheid in kennis en informatie binnen een organisatie**

Zoals besproken in het theoretische kader kan er sprake zijn van onzekerheid in kennis en informatie binnen een organisatie over een complex probleem. De juiste informatie moet vergaard worden binnen een organisatie om het complexe probleem effectief aan te kunnen pakken (Koppenjan & Klijn, 2004, p. 12). Het hebben van onjuiste en/of onvolledige kennis en informatie kan leiden tot verschillende strategieën binnen organisaties.

#### *Aanwezige kennis en informatie*

Uit de interviews met ambtenaren van de gemeenten Overbetuwe, Zevenaar, Harderwijk en Zutphen en ambtenaren van de provincie Gelderland komt naar voren dat er in een groot deel van de gemeenten niet de juiste en/of voldoende informatie voor handen is met betrekking tot de problematiek rondom arbeidsmigranten in desbetreffende gemeenten en/of regio's (R 1, R2, R7, R9, R10, R11, R15, R16, R17). Waar de kennis over arbeidsmigranten die ingeschreven staan in het BRP vaak aanwezig is,

ontbreekt het aan kennis over niet- geregistreerde arbeidsmigranten die wel in de gemeente wonen en/of werken geven ambtenaren van de gemeenten Zutphen, Harderwijk, Zevenaar, Overbetuwe, Ede en Arnhem aan (R 3, R 8, R 9, R 10, R 11, R 15, R 16, R 17).

*"Een juiste informatievoorziening is nodig zodat gemeenten over de juiste informatie kunnen beschikken." (R 7).*

Dit sluit aan bij de bevindingen van de VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) die een kamerbrief gestuurd heeft naar de Tweede Kamer, om meer de nadruk te leggen op het registreren van het verblijfsadres van arbeidsmigranten (VNG, n.d.). Ook in het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020, p. 32) komt naar voren dat de kennis over het aantal arbeidsmigranten, voornamelijk niet- ingeschrevene, verbeterd moet worden in het belang van de gemeente zelf, maar ook in het belang van de arbeidsmigranten die zich vestigen binnen de gemeente. Echter stelt de geïnterviewde medewerker van een uitzendbureau wel dat er binnen het uitzendbureau zelf de informatie en kennis over de aantallen arbeidsmigranten en woonlocaties wél op orde en toereikend is (R 14). Dit wordt ook aangegeven in een gelekte analyse van het uitzendbureau OTTO Workforce, waaruit gebleken is dat arbeidsmigranten zich in sommige gevallen niet inschrijven bij de gemeente, maar dat uitzendbureaus zelf wel op de hoogte zijn van de verblijfplaatsen (Trouw, 2021).

*"Ook de 'onzichtbare' arbeidsmigranten moeten zichtbaar gemaakt worden." (R 17).*

### *Onzekerheid in strategieën*

Doordat organisaties zoals gesteld in de meeste gevallen niet de juiste en/of volledige kennis en informatie hebben over arbeidsmigranten in hun gemeente of regio, leidt dit tot verschillende strategieën om dit complexe probleem aan te pakken. Dit blijkt uit de antwoorden van verschillende ambtenaren die geïnterviewd zijn. Waar een ambtenaar van de provincie Limburg en een ambtenaar van de provincie Gelderland een meerwaarde zien in het opstellen en volgen van een uniform beleid (R 5 & R 1), denkt een ambtenaar uit de gemeente Overbetuwe dat er eerst lokaal gekeken moet worden hoe het probleem het beste aangepakt kan worden (R 9) en denkt vervolgens een ambtenaar uit de gemeente Arnhem (R 3) dat er eerst ingezet moet worden op kleine, lokale 'quick- wins'. Een andere strategie is dat ambtenaren van de gemeente Zevenaar (R10, R 11) meer verantwoordelijkheid willen leggen bij de werkgevers op het gebied van informatievoorziening en huisvesting voor arbeidsmigranten, terwijl ambtenaren van de gemeente Zutphen (R 17) en gemeente Overbetuwe (R 9) de verantwoordelijkheid met betrekking tot informatievoorziening en huisvesting voor arbeidsmigranten juist bij de uitzendbureaus willen leggen. Wel zijn alle ondervraagde ambtenaren het erover eens dat samenwerking en kennisdeling leidt tot betere afstemming van de strategie voor de aanpak van het probleem. Door deze samenwerking zouden verschillende strategieën besproken kunnen worden om vervolgens samen de juiste strategie te hanteren.

*"Het is noodzakelijk om eerst op lokaal niveau duidelijk beleid te vormen (met de juiste kennis en informatie over het probleem)." (R 9).*

#### *Sub- conclusie*

Doordat organisaties binnen het netwerk niet de juiste informatie en kennis hebben over arbeidsmigranten in desbetreffende gemeente of regio, leidt dit tot het ontstaan van verschillende strategieën om het complexe probleem rondom arbeidsmigranten aan te pakken. Het is noodzakelijk om te komen tot een goede samenwerking, zodat de juiste informatie en kennis verkregen kan worden en vervolgens een duidelijke strategie gehanteerd kan worden.

#### **4.6 Variabele 4: Middelen binnen een organisatie**

Zoals besproken in het theoretisch kader kan de afhankelijkheid tussen organisaties toenemen wanneer er sprake is van een schaarste aan middelen binnen organisaties (Boonstra, 2004). Dit kan ertoe leiden dat problemen niet aangepakt worden (Van Delden, 2009, p. 35).

#### *Gebrek aan capaciteit en middelen*

Het takenpakket van gemeenten neemt toe, als gevolg van een decentralisatie naar gemeenten sinds 2015, waardoor er meer druk komt te liggen op gemeentelijke werknemers, ook mede door de coronacrisis van de afgelopen tijd (Bekkers, 2021) (VNG et al., 2020). Met name corona- gerelateerde factoren leiden tot een hogere werkdruk, hetgeen leidt tot een hoger ziekteverzuim onder werknemers van gemeenten (De Koster, 2020). Volgens het rapport, opgesteld door de VNG en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2020), is het mogelijk dat complexe problemen niet de juiste aanpak krijgen doordat gemeenten door de verhoogde werkdruk en uitbreiding van het takenpakket sneller tegen hun eigen grenzen aanlopen op het gebied van personele capaciteit, expertise en financiële middelen.

Dit sluit aan bij de resultaten die zijn voortgekomen uit de interviews met verschillende respondenten. Zo stellen ambtenaren van de provincie Gelderland, gemeente Ede, gemeente Overbetuwe, gemeente Zevenaar, gemeente Zutphen, gemeente Arnhem en de gemeente Harderwijk dat er simpelweg te weinig financiële middelen en persoonlijke capaciteit is binnen gemeenten om het complexe probleem rondom arbeidsmigranten goed aan te kunnen pakken (R 1, R 2, R 3, R 4, R 7, R 8, R 9, R 10, R 11, R 15, R 16, R 17). Dit geldt niet alleen voor de gemeenten zelf, maar ook voor organisaties zoals het SWZ, waar het volgens meerdere ambtenaren aan slagkracht ontbreekt (R 9, R 8) en voor de provincie, die niet de middelen heeft om het gehele complexe probleem op te lossen (R 2). Door de provincie gefinancierde projecten, zoals project Theseus, worden ingeschakeld door gemeenten omdat zijzelf, volgens een ambtenaar van de provincie Zutphen, een gebrek hebben aan middelen om dit te bewerkstelligen (R 17). De projectleider van het Theseus project en ambtenaren van de gemeente Zevenaar geven hierbij als kanttekening aan dat wanneer er via een project, zoals Theseus, iets

vastgesteld wordt, het voor gemeenten lastig is om ‘door te pakken’ en de situatie aan te pakken, vanwege een gebrek aan capaciteit (R 7).

*"Om na een vaststelling van een probleem via bijvoorbeeld het Ariadne project door te pakken is extra capaciteit nodig, maar deze is afwezig bij veel gemeenten." (R 10 & R 11).*

Daarbij geeft de ambtenaar van de gemeente Overbetuwe (R 9) aan dat er momenteel niet de juiste hoeveelheid aandacht gegeven kan worden aan het complexe probleem rondom arbeidsmigranten vanwege de nasleep van de enorme werkdruk in de Corona- crisis en daaropvolgend de opvang van Oekraïense vluchtelingen, hetgeen veel werk vergt. Om de werkdruk te verlagen kan extra personeel aangenomen worden, echter is dit voor kleine gemeenten met een laag bestedingsniveau, met weinig financiële middelen in vergelijking tot een grote gemeente, vaak niet mogelijk, waardoor de werkdruk niet verlaagd kan worden.

*"Vanwege een lager bestedingsniveau van kleine gemeenten in vergelijking met grote gemeenten is het lastiger om personeelstekort op te lossen. " (R 9).*

#### *Sub- conclusie*

Vanwege een tekort aan mankracht, financiële middelen en/of aanwezige kennis is het voor organisaties lastig om het complexe probleem rondom arbeidsmigranten op te pakken. Redenen hiervoor zijn onder andere de verhoogde werkdruk als gevolg van de Corona- crisis, in combinatie met personeelstekort, en de opvang van Oekraïense vluchtelingen binnen gemeenten waardoor de aandacht voor het complexe probleem rondom arbeidsmigranten afneemt met name binnen kleinere gemeenten.

## 5. Conclusie, aanbevelingen en discussie

In dit hoofdstuk zullen de geformuleerde theoretische voorspellingen behandeld worden, waarna er vervolgens een antwoord gegeven zal worden op de hoofdvraag die centraal staat binnen dit onderzoek. Naar aanleiding van deze beantwoording zullen aanbevelingen gemaakt worden die gebruikt kunnen worden door de provincie Gelderland in de zoektocht naar de juiste aanpak van het complexe probleem dat in dit onderzoek centraal staat. Tevens kunnen de uitkomsten en aanbevelingen die geformuleerd zullen worden een aanknopingspunt zijn voor vervolgonderzoek. Aan het einde van dit hoofdstuk zal een discussie aan bod komen, waar eventuele verbeterpunten van dit onderzoek behandeld zullen worden.

### **5.1 Theoretische veronderstellingen**

Bij deze hoofdvraag zijn er tevens theoretische veronderstellingen geformuleerd. Deze zullen, alvorens een antwoord op de hoofdvraag geformuleerd wordt, behandeld worden. De theoretische veronderstellingen luiden als volgt:

1. Gebrek aan informatie --> (+) relatieve deprivatie.
2. Acceptatie arbeidsmigranten --> (+) sociale integratie --> (-) relatieve deprivatie
3. Niet spreken van de Nederlandse taal --> (-) sociale integratie --> (+) relatieve deprivatie
4. Onzekerheid in kennis en informatie binnen organisaties --> (-) samenwerking tussen organisaties
5. Gebrek aan middelen --> (+) afhankelijkheid --> (+) samenwerking tussen organisaties

#### *Theoretische veronderstelling 1*

De eerste theoretische veronderstelling kan aangenomen worden. Vanuit de analyse is gebleken dat arbeidsmigranten in veel gevallen geen en/of weinig informatie hebben, hetgeen de kans vergroot dat deze arbeidsmigranten ervaren dat zij een minderwaardige groep zijn. Dit gebeurt zowel door het gebrek aan informatie van de rechten en plichten die arbeidsmigranten hebben, maar het gevoel van relatieve deprivatie wordt ook versterkt doordat arbeidsmigranten vaak 'buiten de samenleving' gehuisvest worden. Deze positie is op een oneerlijke manier tot stand gekomen omdat deze arbeidsmigranten, net als de autochtone bevolking, recht heeft op de juiste informatie, hetgeen leidt tot toegang tot voorzieningen en een goede huisvesting, maar deze niet altijd krijgt.

#### *Theoretische veronderstelling 2*

De tweede theoretische veronderstelling kan niet aangenomen worden, maar hoeft ook niet verworpen te worden. Uit de resultaten van de analyse is gebleken dat wanneer arbeidsmigranten niet of minder geaccepteerd worden door autochtone inwoners dit een negatieve invloed heeft op de sociale integratie van arbeidsmigranten in de samenleving. Het is echter niet gebleken dat wanneer de autochtone inwoners wél arbeidsmigranten accepteren, dit de sociale integratie van arbeidsmigranten stimuleert, al is dit wel aannemelijk. Tevens is er in de analyse vastgesteld dat wanneer er geen of weinig integratie is van arbeidsmigranten in de samenleving, dit bijdraagt aan het ontstaan van relatieve

deprivatie. Er is echter niet vastgesteld dat een toename van integratie een afbrekend effect heeft op het ontstaan van relatieve deprivatie, al kan ook dit wel als aannemelijk gezien worden.

#### *Theoretische veronderstelling 3*

De derde theoretische veronderstelling kan aangenomen worden. Uit de resultaten blijkt dat de meeste arbeidsmigranten de Nederlandse taal niet of nauwelijks spreken en/of beheersen. Dit heeft een negatief effect op de mate van sociale integratie, het is voor arbeidsmigranten immers lastiger om deel te nemen aan en contact te leggen met de samenleving wanneer de taal niet gesproken of begrepen wordt. Het gevolg hiervan is dat arbeidsmigranten zich afgezonderd kunnen voelen, hetgeen het gevoel van relatieve deprivatie kan versterken.

#### *Theoretische veronderstelling 4*

De vierde theoretische veronderstelling kan aangenomen worden. Er is vastgesteld dat er onzekerheid heerst binnen organisaties met betrekking tot de aanwezige kennis en informatie over het complexe probleem van arbeidsmigranten in Gelderland. Door de onzekerheid in kennis en informatie over bijvoorbeeld woonlocaties en aantallen arbeidsmigranten creëren organisaties verschillende strategieën, hetgeen samenwerking kan bemoeilijken. De strategieën kunnen uiteenlopen of voor ongenoegen zorgen tussen organisaties. Wanneer organisaties over dezelfde kennis en informatie zouden beschikken, zal er eenvoudiger een strategie tot stand kunnen komen waar de betreffende organisaties het over eens zullen zijn.

#### *Theoretische veronderstelling 5*

De vijfde theoretische veronderstelling kan aangenomen worden. Uit de analyse kwam naar voren dat de organisaties binnen het netwerk bijna allen kampen met een gebrek aan middelen om het complexe probleem rondom arbeidsmigranten in Gelderland goed aan te kunnen pakken. Ook gaven organisaties toe dat zij het probleem niet individueel op kunnen lossen, maar dat er samenwerking nodig is tussen organisaties binnen het netwerk. Het gebrek aan middelen van organisaties zorgt er dus voor dat organisaties van elkaar afhankelijk zijn om het complexe probleem op te kunnen lossen. Organisaties zijn zich bewust van de noodzaak om samen te werken.

## 5.2 Beantwoording van de hoofdvraag

De hoofdvraag die in de probleemstelling geformuleerd is, luidt als volgt: *‘In welke mate zijn arbeidsmigranten afhankelijk op het gebied van weerbaarheid en integratie en wat is hierbij de rol voor Gelderse bestuurslagen in de oplossing van dit probleem?’*

De beantwoording van de hoofdvraag zal tweeledig plaatsvinden. Allereerst zal er ingegaan worden op de invloed van organisaties op de weerbaarheid en integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Vervolgens zal er vastgesteld worden welke rol er gespeeld kan worden door Gelderse bestuurslagen om het complexe probleem rondom arbeidsmigranten in Gelderland aan te kunnen pakken.

De private organisaties die binnen dit onderzoek aan bod zijn gekomen zijn de uitzendbureaus en de werkgevers die arbeidsmigranten in dienst hebben en/of nemen. Zoals is vastgesteld in de analyse zijn arbeidsmigranten in grote mate afhankelijk van deze organisaties. Zo zijn uitzendbureaus en/of werknemers in de meeste gevallen verantwoordelijk voor de huisvesting, inschrijving, vervoer en zorgverzekeringen voor arbeidsmigranten (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020) (Siegmann et al., 2020). Het nadeel van de invloed die deze organisaties hebben, is dat de arbeidsmigranten extreem afhankelijk zijn van deze organisaties. Arbeidsmigranten hebben, zoals in de analyse naar voren is gekomen, een ‘angst’ ontwikkeld voor de repercussies die kunnen volgen vanuit deze organisaties wanneer zij misstanden ter sprake brengen of opkomen voor hun rechten en plichten. Daarnaast gelden deze private organisaties vaak als meest prominente contactpunt van arbeidsmigranten, ook omdat arbeidsmigranten vaak buiten woonwijken gehuisvest worden waardoor andere vormen van contactpunten ontbreken. Hierdoor is de arbeidsmigrant ook afhankelijk van deze organisaties in het verkrijgen van de juiste informatie over bijvoorbeeld hun rechten en plichten. Uit de analyse is voortgekomen dat wanneer deze informatie verstrekt wordt, hetgeen meestal te weinig gebeurt, de arbeidsmigranten alsnog niet op durven te komen voor zichzelf, uit angst voor repercussies die deze private organisaties kunnen laten gelden. Dit draagt dan ook bij aan het ontstaan van relatieve deprivatie onder arbeidsmigranten in Gelderland. De ‘angst’ die bestaat, in combinatie met huisvesting die vaak afgezonderd is van de samenleving, draagt bij aan relatieve deprivatie onder arbeidsmigranten. De invloed van deze organisaties op de weerbaarheid van arbeidsmigranten is dus groot, gezien de ‘angst’ die arbeidsmigranten ontwikkeld hebben voor de maatregelen die deze private organisaties kunnen opleggen.

Deze private organisaties hebben een minder grote invloed op de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten. Dit komt doordat de mate van sociale integratie afhangt van de houding van autochtone inwoners, de woonlocaties en de taalvaardigheid van arbeidsmigranten. Wanneer autochtone inwoners positief staan ten opzichte van arbeidsmigranten, zal dit de sociale integratie bevorderen.

Aan de houding van de autochtone inwoners kunnen private organisaties weinig veranderen, hier hebben zij weinig tot geen invloed op. Wel kunnen private organisaties invloed hebben op de woonlocaties en taalvaardigheid van arbeidsmigranten, maar deze invloed is slechts beperkt. Zoals is gebleken in de analyse, worden woonlocaties voor arbeidsmigranten vaak toegewezen door gemeenten middels bestemmingsplannen, maar wanneer dit niet het geval is kunnen deze private organisaties de arbeidsmigranten plaatsen op locaties in of nabij woonwijken zodat arbeidsmigranten zich beter kunnen integreren. Tevens is gebleken dat woonlocaties die afgelegen zijn, aan bijvoorbeeld randen van bedrijventerreinen, zorgen voor isolatie van arbeidsmigranten, hetgeen een negatief gevolg heeft voor de sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Daarbij kunnen zowel de uitzendbureaus als de werkgevers taalcursussen aanbieden, eventueel alvorens ze naar Gelderland komen, zodat ze de Nederlandse taal beheersen en, zoals uit de analyse is gebleken, zich makkelijker kunnen integreren in de samenleving. Voor werkgevers is dit extra van belang, gezien het feit dat deze arbeidsmigranten dan ook op de werkvloer makkelijker werk gerelateerde kennis en informatie kunnen uitwisselen en soepel mee kunnen werken in de organisatie.

Met de Gelderse bestuurslagen in dit onderzoek worden de Gelderse gemeenten en de provincie Gelderland bedoeld. Deze organisaties vallen binnen het netwerk van het complexe probleem van de weerbaarheid en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Zoals is aangegeven in de analyse omvat de rol die er gespeeld wordt door de provincie omtrent arbeidsmigranten het houden van toezicht op gemeenten en het faciliteren en stimuleren van huisvestingsbeleid voor arbeidsmigranten in Gelderland. Uit de analyse is echter naar voren gekomen dat enkel het verbeteren van de huisvesting van arbeidsmigranten niet de oplossing zal zijn voor dit complexe probleem. De provincie zal dus, naast het huisvestingsbeleid, ook meer moeten faciliteren en ondersteunen op overige terreinen, zoals informatievoorziening zodat gemeenten voldoende informatie verkrijgen, het creëren van bewustwording van de noodzaak van arbeidsmigranten onder bestuurders maar ook de autochtone inwoners, samenwerking tussen organisaties en zal de provincie gemeenten meer moeten ondersteunen bij tekorten aan middelen om bijvoorbeeld de registratie van arbeidsmigranten te verbeteren, bijvoorbeeld door middel van Project Ariadne.

De rol die gemeenten moeten aannemen is de regisserende rol om samenwerking tussen organisaties uit de regio, zoals uitzendbureaus en werkgevers, te leiden. Uit de analyse blijkt dat gemeenten open staan voor samenwerking en dat zij de noodzaak tot samenwerking ook zien. Wanneer een uitzendbureau, werkgever en gemeente de gegevens over arbeidsmigranten uitwisselt, kunnen de aantallen en woonlocaties van arbeidsmigranten inzichtelijk gemaakt worden, waardoor het reguleren en bereiken van arbeidsmigranten ook makkelijker wordt. Niet alleen het totale aantal arbeidsmigranten en de woonlocaties daarvan dienen inzichtelijk gemaakt te worden, ook het type arbeidsmigrant zal in kaart gebracht moeten worden. Zoals gesteld kan er onderscheid gemaakt worden tussen de 'short- stay', 'mid- stay' en 'long- stay' arbeidsmigranten. Organisaties gaven aan

dat 'short- stay' arbeidsmigranten minder de behoefte hebben aan integratie in de samenleving, terwijl deze behoefte er voor de 'mid- stay' en 'long- stay' wel is. Hierdoor moet er onderscheid gemaakt worden op het gebied van huisvesting in de bestemmingsplannen, zodat de 'mid- stay' en 'long- stay' op locaties gehuisvest worden waarbij zij makkelijker kunnen integreren in de samenleving. Naast het uitwisselen van informatie tussen organisaties door middel van samenwerking, zal er ook gekeken moeten worden naar informatiedeling voor de arbeidsmigranten door middel van samenwerking. Uit de analyse is gebleken dat de informatievoorziening voor arbeidsmigranten vaak tekortschiet, omdat private organisaties hier simpelweg niet bewust mee bezig zijn of omdat de informatie niet bereikt kan worden door arbeidsmigranten. Gemeenten kunnen hier een regisserende rol in spelen door in samenwerking met bijvoorbeeld werkgevers actief informatie te verspreiden onder arbeidsmigranten die zich gevestigd hebben binnen de gemeente. Tevens zal er gekeken moeten worden naar een eerlijke verdeling tussen de lusten en lasten van gemeenten onderling, vaak omdat kleine gemeenten de lasten minder goed op kunnen vangen. Vanuit de analyse is namelijk duidelijk geworden dat de kleinere gemeenten vaker kampen met capaciteitsproblemen, met name op het gebied van personeel, om voldoende aandacht te kunnen geven aan het complexe probleem rondom arbeidsmigranten. Gemeenten zullen onderling krachten moeten bundelen om de lasten die kunnen ontstaan binnen gemeenten met minder capaciteit gezamenlijk op te vangen. Dit complexe probleem heeft samenwerking tussen organisaties nodig om tot een oplossing te kunnen komen, zoals de netwerktheorie ook aangeeft.

### 5.3 Aanbevelingen

Binnen deze paragraaf zullen aanbevelingen behandeld worden die door de provincie Gelderland gebruikt kunnen worden om als Gelderse bestuurslaag in het netwerk van dit complexe probleem een rol te kunnen spelen om naar een oplossing te werken.

#### *Bewustwording & kennisdeling*

Om het complexe probleem van arbeidsmigranten in Gelderland aan te kunnen pakken is er allereerst bewustwording nodig bij alle betrokkene organisaties binnen het netwerk. Bewustwording bij gemeenten creëer je door private organisaties en gemeenten alert te maken op de hoeveelheden arbeidsmigranten en het belang voor de economie omtrent het aantrekken van deze arbeidsmigranten en vervolgens het behouden van deze arbeidsmigranten. De provincie moet hier ook de aandacht leggen op cases waarbij dit complexe probleem aan de orde gesteld wordt, zodat het zichtbaar wordt voor gemeenten en organisaties en de bewustwording groeit. Hier ligt een rol voor de provincie om met zowel private organisaties als gemeenten in gesprek te gaan en vervolgens informatie te verspreiden zodat deze organisaties op de hoogte zijn van het probleem. Dit kan in een grootschalige vorm zoals het organiseren van symposia voor bestuurders binnen gemeenten en beleidsbepalers binnen private organisaties, maar ook in de vorm van kleinschalige bijeenkomsten.

Naast het creëren van bewustwording bij organisaties binnen het netwerk, is het ook van belang dat er bewustwording gecreëerd wordt binnen de autochtone bevolking van de provincie Gelderland. De autochtone inwoners spelen een grote rol bij de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten, waardoor ook zij op de hoogte moeten zijn van het belang van het aantrekken en behouden van arbeidsmigranten. De provincie moet zorgen voor informatiespreiding waarbij de positieve aspecten van de komst van arbeidsmigranten belicht worden. Waar autochtone inwoners veelal negatief staan ten opzichte van arbeidsmigranten, hetgeen weerstand oproept tegen de komst, is het van belang dat ook zij de noodzaak zien van de komst van arbeidsmigranten. Door te focussen op de bijdrage die arbeidsmigranten leveren, bijvoorbeeld het zware werk, de vele uren, en het uitvoeren van werk dat de 'Nederlander' niet meer wil doet, kan op deze wijze het negatieve beeld wellicht verdwijnen of afzwakken, zodat autochtone inwoners meer 'open' staan voor de komst van arbeidsmigranten. Dit doet vervolgens de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten weer ten goede, hetgeen een positief effect heeft op de leefbaarheid binnen een wijk, gemeente of regio.

#### *Faciliteren & ondersteunen op verschillende beleidsterreinen*

Wanneer organisaties binnen het netwerk zich bewust zijn van het probleem en willen handelen om het complexe probleem aan te pakken, is het voor de provincie van belang dat zij de organisaties hierin faciliteren en ondersteunen waar mogelijk. Waar de provincie momenteel enkel een actieve rol speelt op het gebied van wonen, is het van belang dat de provincie een actieve rol gaat spelen op meerdere beleidsterreinen. Het complexe probleem gaat over beleidsterreinen heen, dus niet enkel over het beleidsterrein wonen, waardoor de provincie dus ook moet faciliteren en ondersteunen op overige beleidsterreinen. Er is behoefte aan een integrale visie vanuit de provincie waarbij verschillende beleidsterreinen gecombineerd worden. Bij deze totstandkoming van de integrale visie is het van belang dat vertegenwoordigers van belanghebbende organisaties uit het netwerk erbij betrokken zijn. Een combinatie van vertegenwoordiging vanuit uitzendbureaus, werkgevers, arbeidsmigranten, gemeenten en provincie is hiervoor nodig.

De provincie kan ondersteuning bieden aan gemeenten die kampen met een gebrek aan capaciteit om het complexe probleem rondom arbeidsmigranten te behandelen. Deze ondersteuning kan plaatsvinden in de vorm van uitwisselen van expertise en kennis tussen ambtenaren van de provincie en van desbetreffende gemeente, of in de vorm van het faciliteren en in kaart brengen van mogelijke samenwerkingspartners zoals werkgevers, uitzendbureaus of stichtingen nvoor desbetreffende gemeente. Met name het faciliteren en in kaart brengen van mogelijke samenwerkingspartners binnen de regio kan de druk op gemeenten doen verlichten. Wanneer de gemeente immers kan samenwerken met partners binnen de regio, is de gemeente niet enkel afhankelijk van eigen middelen meer, hetgeen het capaciteitsprobleem op kan lossen. Denk bijvoorbeeld aan het faciliteren van een samenwerking

tussen de gemeente en een uitzendbureau en/of werkgever, om inzichtelijk te krijgen hoeveel arbeidsmigranten er gevestigd zijn en waar deze zich gehuisvest hebben.

Vanuit de provincie kan het faciliteren van projecten geïntensiveerd worden. Momenteel zijn er twee lopende projecten, Ariadne (controle vakantieparken) en Theseus (controle bedrijventerreinen), die bijdrages leveren aan het in kaart brengen van het aantal arbeidsmigranten en omstandigheden van deze arbeidsmigranten. Deze projecten worden gefinancierd vanuit de provincie, waardoor gemeenten zelf de financiële lasten niet hoeven te dragen. Zeker wanneer een gemeente niet de financiële middelen heeft om een dergelijk project zelf op te stellen, kan het goed gebruik maken van de door de provincie opgestelde en gefinancierde projecten Ariadne en Theseus. Het is dus zaak voor de provincie om deze projecten breed uit te dragen en toegankelijk te maken voor iedere gemeente, zodat meerdere gemeenten hier gebruik van kunnen maken. De intensivering van deze projecten kan plaatsvinden in de vorm van nacontroles bij gemeenten, waarbij er ook in het traject nadat een project heeft plaatsgevonden de provincie de gemeente kan ondersteunen en eventueel financieren in de behandeling van het probleem dat vastgesteld is.

### *Regisseren*

De provincie kan de regie nemen in het opzetten van regionale ‘aanjaagteams’. Deze regionale aanjaagteams bevatten vertegenwoordigers afkomstig uit belanghebbende organisaties zoals de werkgevers, uitzendbureaus, gemeenten, arbeidsmigranten of medewerkers van een hulporganisatie of provincie. In samenwerking met deze regionale aanjaagteams kan er vanuit de provincie ingezet worden op ruimtelijk en economisch beleid met richtlijnen die door gemeenten overgenomen kunnen worden. De aanjaagteams kunnen het beleid onder de aandacht brengen en ervoor zorgen dat de organisaties binnen het netwerk actief zijn in de aanpak van het probleem. De aanjaagteams kunnen ook een bijdrage leveren aan het behalen van ‘quick- wins’. Hieronder worden snelle en eenvoudige oplossingen bedoeld die bijvoorbeeld de verspreiding van juiste informatie onder arbeidsmigranten kunnen verzorgen. Vanuit de provincie kunnen de ‘quick- wins’ geïdentificeerd worden, alvorens ze door de aanjaagteams uitgevoerd worden.

Naast het opzetten van regionale aanjaagteams kan de provincie zogeheten ‘integratietrajecten’ tot stand laten komen. Deze integratietrajecten kunnen de mate van sociale integratie onder arbeidsmigranten doen vergroten. Hieronder valt het aanbieden van taalcursussen, informatiebijeenkomsten en het delen van meldpunten/ informatiepunten waar misstanden gemeld kunnen worden. De provincie kan deze trajecten aanbieden bij gemeenten en werkgevers zodat zij vanuit hun zorgplicht arbeidsmigranten beter kunnen laten integreren.

## 5.4 Discussie

In dit deel zal er gereflecteerd worden op verschillende onderdelen uit het onderzoek dat is uitgevoerd.

### *Theoretische reflectie*

De theorieën die in dit onderzoek gebruikt zijn, hebben dit onderzoek ondersteund. De variabelen die zijn afgeleid uit de theorieën hebben laten zien dat er relatieve deprivatie kan ontstaan onder arbeidsmigranten en dat er behoefte is aan samenwerking zoals de netwerktheorie voorschrijft. In dit onderzoek is er gekozen voor het behandelen van twee theorieën. Wanneer er gekozen wordt voor ofwel de relatieve deprivatietheorie, ofwel de netwerktheorie, is het mogelijk om de theorie nauwkeuriger toe te passen. Op deze manier is het mogelijk om als onderzoeker de focus te houden op de variabelen afkomstig vanuit één theorie, in plaats van verschillende variabelen uit verschillende theorieën. Daarnaast is er gekozen voor een uitgangspunt vanuit het sturingsparadigma New Public Governance, hetgeen goed aansluit bij de netwerktheorie, maar niet geheel aansluit bij de relatieve deprivatietheorie omdat deze theorie niet over aansturing gaat, maar meer gericht is op sociologie. In vervolgonderzoek kan er dan ook gekeken worden naar het toepassen van verschillende sturingsparadigma's. Hierdoor kunnen andere theorieën, die aansluiten bij New Public Management of Public Administration gebruikt worden om tot andere conclusies te komen.

### *Maatschappelijke reflectie*

Er is gebleken in dit onderzoek dat de houding van autochtone inwoners in Gelderland een rol speelt bij de mate van sociale integratie van arbeidsmigranten. Hier ligt voor de belanghebbende organisaties binnen het netwerk een taak om het heersende beeld over arbeidsmigranten onder de autochtone inwoners positiever te schetsen. De maatschappij, waaro deze autochtone inwoners toe behoren, heeft baat bij verdere economische ontwikkeling in de regio. Om dit te kunnen realiseren zijn arbeidsmigranten noodzakelijk, zodat bedrijven voldoende werknemers kunnen verkrijgen. In vervolgonderzoek zou de maatschappij dan ook meegenomen kunnen worden, zodat ook hun standpunten, meningen en ervaringen in beeld gebracht kunnen worden. De maatschappij zal de zienswijze over de komst van arbeidsmigranten moeten veranderen. Waar de houding ten opzichte van de komst van arbeidsmigranten in de meeste gevallen negatief is, zorgt dit ervoor dat arbeidsmigranten zich niet 'welkom' voelen, buiten woonwijken gehuisvest worden en wellicht op den duur niet meer naar Gelderland komen. Om te kunnen blijven voldoen aan het aanbod in werk, zodat de economie zich kan blijven ontwikkelen, is de komst van arbeidsmigranten noodzakelijk. De maatschappij moet inzien dat verdere ontwikkeling niet zonder arbeidsmigranten mogelijk is. Een maatschappij die openstaat voor arbeidsmigranten zal een positief effect hebben op het leefklimaat van arbeidsmigranten. De kans dat arbeidsmigranten zich dan ook langer vestigen in Gelderland en beter integreren in de maatschappij zal dan ook enkel toenemen. Kortom, de maatschappij moet snel in houding veranderen ten opzichte van arbeidsmigranten, want ze zijn noodzakelijk.

### *Methode*

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van een ‘mixed- method’ onderzoeksdesign. Zowel bestaande literatuur als interviews zijn gebruikt in de analyse. Aan de hand van deze data zijn de variabelen geanalyseerd en zijn theoretische veronderstellingen getest. De data afkomstig uit interviews is vanuit zowel ‘standardized open- ended’ interviews, als ‘semi- gestructureerde’ interviews. Bij het vinden van de respondenten heeft er ‘non- respons’ plaatsgevonden, waardoor niet iedere benaderde respondent geïnterviewd kon worden. De redenen hiervoor kunnen de hoge werkdruk onder ambtenaren en de COVID-19 periode zijn geweest, waardoor er minder respondenten geïnterviewd zijn dan op voorhand verwacht. De respondenten die wel gehoor gaven aan de uitnodiging voor een interview kunnen gezien worden als respondenten of organisaties die dit onderwerp wellicht zelf van groot belang vinden en/of hoog op de agenda hebben staan. Een nadeel hiervan kan zijn dat het beeld over de hoeveelheid aandacht die dit probleem krijgt slecht weerspiegeld wordt. Degene die geen aandacht aan dit probleem geven gingen wellicht niet in op het interview- verzoek.

Doordat bepaalde organisaties niet geïnterviewd zijn, kan het zijn dat de resultaten niet de juiste weerspiegeling geven van de werkelijkheid. In de interviews binnen dit onderzoek voeren ambtenaren vanuit de gemeenten en provincie de boventoon, terwijl er naar rato meer uitzendbureaus en werkgevers zijn die ook deel uit maken van het netwerk rondom het complexe probleem. Om een completer beeld te krijgen is het dus van belang dat er bij vervolgonderzoek intensiever contact wordt gezocht met uitzendbureaus en werkgevers, zodat ook deze beter vertegenwoordigd zijn binnen het onderzoek. Daarnaast gaven verschillende benaderde ambtenaren van gemeenten aan dat zij geen beleid hadden omtrent dit onderwerp en om die reden niet geïnterviewd hoefden te worden. In vervolgonderzoek is het ook van belang om juist deze gemeenten deel te laten nemen in het onderzoek, om een completer beeld te kunnen schetsen.

De interviews, zowel de ‘standardized open- ended’ als de ‘semi- gestructureerde’, zijn opgesteld vanuit de theorie en de afgeleide variabelen. Het betreft hier dus een meetinstrument dat niet eerder binnen een onderzoek gebruikt is. De algemene stelling is dat meetinstrumenten die eerder in een onderzoek gebruikt zijn, over het algemeen betrouwbaarder zijn dan een nieuw geformuleerd meetinstrument zoals in dit onderzoek het geval is, ondanks de maatregelen die genomen zijn tot het waarborgen van de betrouwbaarheid (Vennix, 2006). Hierdoor neemt de betrouwbaarheid en validiteit af, ten opzichte van een onderzoek waarbij een al bestaand meetinstrument gebruikt wordt.

### *Case*

In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van één case, namelijk het netwerk in Gelderland rondom het complexe probleem van de weerbaarheid en mate van sociale integratie van arbeidsmigranten in Gelderland. Zoals al is aangegeven is het mogelijk om te generaliseren, maar kan het voor

vervolgonderzoek lonen om een vergelijking te maken tussen verschillende netwerken, of om verschillende netwerken deel te laten nemen aan het onderzoek, zodat dit de generaliseerbaarheid ten goede doet.

## 6. Literatuurlijst

Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020, oktober). *Geen tweederangsburgers*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.nieuwsszw.nl/download/944695/advies.pdf>.

ABU, (2019). *Arbeidsmigranten. Van groot belang voor Nederland*. Geraadpleegd op 13 januari, 2022, <https://www.abu.nl/app/uploads/2019/02/Arbeidsmigranten-whitepaper-201805.pdf>.

ABU, (2021). *ABU-Corona veiligheidsprotocol arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 30 maart 2022, [ABU-Corona-Veiligheidsprotocol-Arbeidsmigranten-versie-22-november-2021-integraal.pdf](https://www.abu.nl/app/uploads/2021/11/ABU-Corona-Veiligheidsprotocol-Arbeidsmigranten-versie-22-november-2021-integraal.pdf).

ABU, (n.d.). *Het ABU- keurmerk: uitzendwerk van kwaliteit*. Geraadpleegd op 30 maart 2022, <https://www.abu.nl/keurmerk/>.

Achtereekte, J. (2021). *'Er is wel een fatsoenlijke oplossing nodig'*. Geraadpleegd op 17 januari 2022, <https://kafrahousing.com/blog/2021/12/06/er-is-wel-een-fatsoenlijke-oplossing-nodig/>.

Aedes, (2021). *Samen werken aan vitale en leefbare buurten*. Geraadpleegd op 24 februari 2022, <https://www.aedes.nl/artikelen/woningmarkt/verkiezingen/tweede-kamer/3.-samen-werken-aan-vitale-en-leefbare-buurten.html>.

Beach, D., Pedersen, B.R. (2016). *Process-Tracing Methods Foundations and Guidelines*. (4 e druk). Michigan: The University of Michigan Press.

Bekkers, H., (2021). *Toezicht en handhaving*. Geraadpleegd op 13 april 2022, <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/nieuws-beeld-toezicht-en-handhaving>.

Bluehub, (2020). *Arbeidsmigranten zijn welkom, wel zorgen over effect op woningmarkt*. Geraadpleegd op 12 april 2022, <https://bluehub.nl/arbeidsmigranten-zijn-welkom-wel-zorgen-over-effect-op-woningtekort/>.

Boeije, H., & Bleijenbergh, I. L. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Boom Lemma. (3e druk). Geraadpleegd op 23 maart 2022, [https://www.bua.nl/media/21/9789024425945\\_inkijkexemplaar\\_analyseren\\_in\\_kwalitatief\\_onderzoek.pdf](https://www.bua.nl/media/21/9789024425945_inkijkexemplaar_analyseren_in_kwalitatief_onderzoek.pdf).

Boonstra, J. (2004). *De dynamiek van verander- en leerprocessen binnen organisaties*. Geraadpleegd op 2 maart 2022, <https://verandermanagementsite.nl/wp-content/uploads/2016/03/2012-01-01-De-dynamiek-van-verander-en-leerprocessen-nieuwe-gezichtspunten-1.pdf>.

Buimer, L., Mack, A., Van Meeteren, M., Bleeker, Y. (2022). *Mensenhandel zichtbaar maken*. Geraadpleegd op 2 maart 2022, <https://www.comensha.nl/actualiteiten/item/aanpak-mensenhandel-lijkt-complex--maar-gemeenten-kunnen-een-vliegende-start-maken/>.

Buiting, K., Mesters, H., & ABN Amro. (2018, oktober). *Branche update uitzendbureaus*. ABN Amro. Geraadpleegd op 11 januari 2022, [https://www.abnamro.nl/nl/media/260500%20AAIN\\_A4\\_DI\\_rapport\\_De%20Uitzendbranche\\_V2\\_tcm16-69850.pdf](https://www.abnamro.nl/nl/media/260500%20AAIN_A4_DI_rapport_De%20Uitzendbranche_V2_tcm16-69850.pdf).

Bureau Economisch Onderzoek, (2020). *Economie & Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 11 januari 2022, [https:// Gelderland.incijfers.nl/viewer/report?id=economie&input\\_geo=gemeente\\_197&input\\_compare=provincie\\_6](https:// Gelderland.incijfers.nl/viewer/report?id=economie&input_geo=gemeente_197&input_compare=provincie_6).

Castells, M. (2000). Materials for an exploratory theory of the network society. *British Journal of Sociology*, 51(1), 5–24. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-4446.2000.00005.x>.

CBS, (2021). *Werkgelegenheid in derde kwartaal naar nieuw record*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/46/werkgelegenheid-in-derde-kwartaal-naar-nieuw-record>.

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid. (2021, februari). *Handreiking integrale aanpak arbeidsuitbuiting*. Geraadpleegd op 19 januari 2022, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/03/10/handreiking-integrale-aanpak-arbeidsuitbuiting>.

Cordaid, (n.d.). *Melissa Siegel over de impact van migratie op herkomst- en bestemmingslanden*. Geraadpleegd op 14 januari 2022, <https://www.cordaid.org/nl/share-the-journey/experts-aan-woord-migratie-en-vluchtelingen/melissa-siegel-impact-migratie-op-herkomst-en-bestemmingslanden/>.

Crozier, M., Friedberg, E. (1980). *The Politics of Collective Action*. Chicago: University of Chicago Press. Geraadpleegd op 2 februari 2022, <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1983-v38/n2ri2862/029369ar.pdf>.

Dagevos, J. (2001). *Perspectief op integratie*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op 1 maart 2022, <https://www.wrr.nl/publicaties/publicaties/2001/05/28/perspectief-op-integratie-over-de-sociaal-culturele-en-structurele-integratie-van-etnische-minderheden-in-nederland>.

De Boom, J., Snel, E., & Engbersen, G.B.M. (2008). *Asielmigratie en criminaliteit*. Elsevier. Geraadpleegd op 31 januari 2022, <https://repub.eur.nl/pub/17966/>.

De Koster, Y., (2020). *Grote zorgen over werkdruk ambtenaren*. Geraadpleegd op 13 april 2022, <https://www.binnenlandsbestuur.nl/carriere/zorgen-over-werkdruk-ambtenaren>.

De Nederlandsche Bank, (n.d.). *De stand van onze economie*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.dnb.nl/actuele-economische-vraagstukken/de-stand-van-onze-economie/>.

- Decisio, (2019). *Memo cijfers arbeidsmigranten provincie Gelderland*. Geraadpleegd op 11 januari 2022, <https:// gelderland.incijfers.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=34#:~:text=ook%20onderstaande%20tabel.-,1.,jaarlijks%20toe%20met%205.375%20arbeidsmigranten.>
- Decisio, (2022). *Arbeidsmigranten in Provincie Gelderland*. Geraadpleegd op 6 april 2022, <file:///C:/Users/Provincie%20Gelderland/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/53ROAN4Q/Factsheet%20arbeidsmigranten%20Gelderland%205%20april%202022.pdf>.
- Delden, P. van. (2009). *Samenwerking in de publieke dienstverlening: Ontwikkelingsverloop en resultaten*. Academische Uitgeverij Eburon. Geraadpleegd op 9 maart 2022, [https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1111121/SAMENWERKING\\_IN\\_DE\\_PUBLIEKE\\_DIENSTVERLENING\\_DEFINITIEF\\_6\\_aug.pdf](https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1111121/SAMENWERKING_IN_DE_PUBLIEKE_DIENSTVERLENING_DEFINITIEF_6_aug.pdf).
- Edelenbos, J., & Klijn, E. H. (2005). Managing Stakeholder Involvement in Decision Making: A Comparative Analysis of Six Interactive Processes in the Netherlands. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), 417–446. Geraadpleegd op 2 februari 2022, [https://www.researchgate.net/publication/228245651\\_Managing\\_Stakeholder\\_Involvement\\_in\\_Decision\\_Making\\_A\\_Comparative\\_Analysis\\_of\\_Six\\_Interactive\\_Processes\\_in\\_the\\_Netherlands](https://www.researchgate.net/publication/228245651_Managing_Stakeholder_Involvement_in_Decision_Making_A_Comparative_Analysis_of_Six_Interactive_Processes_in_the_Netherlands).
- Endedijk, B., Middel., M. (2022). ‘Enorme gezondheidsrisico’s voor arbeidsmigranten’. Geraadpleegd op 12 april 2022, <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/04/10/enorme-gezondheidsrisicos-voor-arbeidsmigranten-a4110496>.
- FNV, (2019). *Werken in de sector Transport en Logistiek is zwaar*. Geraadpleegd op 13 januari 2022, <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/transport-logistiek/2019/09/werken-in-de-sector-transport-en-logistiek-zwaar>.
- Gemeente Nijmegen, (n.d.). *Bestemmingsplan*. Geraadpleegd op 30 maart 2022, <https://www.nijmegen.nl/diensten/bouwen-en-wonen/bestemmingsplan/>.
- Gerritsen, L. (2021). *Buurt wil geen arbeidsmigranten, maar kwekers hebben ze hard nodig*. Geraadpleegd op 10 januari 2022, <https://www.gld.nl/nieuws/7473470/buurt-wil-geen-arbeidsmigranten-maar-kwekers-hebben-ze-hard-nodig>.
- Gerring, J. (2007). *Case Study Research Principles and Practices*. New York: Cambridge University Press.
- Grasdijk, C., (2022). *Menukaart*. Geraadpleegd op 13 april 2022.
- Gurney, J. N., & Tierney, K. J. (1982). *Relative Deprivation and Social Movements: A Critical Look at Twenty Years of Theory and Research*. *The Sociological Quarterly*, 23(1), 33–47. Geraadpleegd op 24 januari 2022, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.1982.tb02218.x>.

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten, (n.d.). *Thema: Wonen*. Geraadpleegd op 14 januari 2022, <https://hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl/themas/wonen/>.

Het Parool, (2021). *Veel banen, weinig werklozen: krapte arbeidsmarkt neemt weer toe*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.parool.nl/nederland/veel-banen-weinig-werklozen-krapte-arbeidsmarkt-neemt-weer-toe~b9ca26ed/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F#:~:text=Veel%20banen%2C%20weinig%20werklozen%3A%20krapte%20arbeidsmarkt%20neemt%20weer%20toe,-Werkgevers%20die%20op&text=In%20het%20derde%20kwartaal%20stonden,eerst%20hoger%20dan%2011%20miljoen.>

Heyma, A., Bisschop, P., Biesenbeek, C. (2018). *De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland*. (Nr. 2018–37). SEO Economisch Onderzoek. Geraadpleegd op 11 januari 2022, [https://25cjk227xfsu3mkyfg1m9xb7-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/04/2018-37\\_De\\_economische\\_waarde\\_van\\_arbeidsmigranten\\_uit\\_Midden-\\_en\\_Oost-Europa\\_voor\\_Nederland.pdf](https://25cjk227xfsu3mkyfg1m9xb7-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/04/2018-37_De_economische_waarde_van_arbeidsmigranten_uit_Midden-_en_Oost-Europa_voor_Nederland.pdf).

Heyma, A., Vervliet, T., Engelen, M., Meij, Marieke. (2022). *Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten*. (Nr. 2022-14). SEO Economisch Onderzoek. Geraadpleegd op 5 mei 2022, [https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/04/28/eindrapportage-goed-werkgeverschap/Eindrapportage\\_Goed\\_werkgeverschap.pdf](https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/04/28/eindrapportage-goed-werkgeverschap/Eindrapportage_Goed_werkgeverschap.pdf).

Janse, B. (2020). *Relatieve deprivatietheorie*. Geraadpleegd op 31 januari 2022, Wat is relatieve deprivatietheorie? Definitie en uitleg | toolshero.

Kafra Housing, (n.d.). *Nederlandse economie kan niet (meer) zonder arbeidsmigranten!* Geraadpleegd op 28 december 2021, <https://kafrahousing.com/blog/2020/02/07/arbeidsmigranten-levereen-een-bijdrage-aan-de-nederlandse-economie/>.

Klijn, E. H. (2012). *New Public Management and Governance: A Comparison*. *Oxford Handbooks Online*. Geraadpleegd op 25 januari 2022, [https://www.researchgate.net/publication/289652074\\_New\\_Public\\_Management\\_and\\_Governance\\_A\\_Comparison](https://www.researchgate.net/publication/289652074_New_Public_Management_and_Governance_A_Comparison).

Koeijer, De, C. (2018). *Arbeidsmigranten uitzenden? Verdiep je in regelgeving*. Vinddatum 30 maart 2022, <https://www.flexnieuws.nl/nieuws/arbeidsmigranten-uitzenden-verdiep-je-in-regelgeving/>.

Koppenjan, J., & Klijn, E. H. (2004). *Managing Uncertainties in Networks*. Routledge. Geraadpleegd op 1 februari 2022, [https://www.researchgate.net/publication/200026701\\_Managing\\_Uncertainties\\_in\\_Networks](https://www.researchgate.net/publication/200026701_Managing_Uncertainties_in_Networks).

Megens, N. (2021). *Zorgen in Hoenderloo over komst asielzoekers en arbeidsmigranten naar Kop van Deelen*. Geraadpleegd op 10 januari 2022, <https://www.gelderlander.nl/ede/zorgen-in-hoenderloo-over-komst-asielzoekers-en-arbeidsmigranten-naar-kop-van-deelen~a061000e/>.

Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties, (n.d. A). *Arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 17 januari 2022, <https://www.woningmarktbeleid.nl/onderwerpen/arbeidsmigranten>.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, (2021). *Inspectie SZW wordt de Nederlandse Arbeidsinspectie*. Geraadpleegd op 13 januari 2022, <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2021/12/21/nederlandse-arbeidsinspectie/>.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, (2021). *Rapport arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/01/22/bijlage-1-rapport-arbeidsmigranten/bijlage-1-rapport-arbeidsmigranten.pdf>.

Muis, J. (2017). *Niet reactieve- dataverzameling*. Geraadpleegd op 9 maart 2022, [https://canvas.vu.nl/files/317752/download?download\\_frd=1](https://canvas.vu.nl/files/317752/download?download_frd=1).

Nederlands Centrum Jeugdgezondheid, (2021). *Over weerbaarheid*. Geraadpleegd op 28 februari 2022, <https://www.ncj.nl/themadossiers/weerbaarheid/over-weerbaarheid/#:~:text=Voorlopige%20definitie%20van%20weerbaarheid&text=In%20staat%20zijn%20met%20de,tegenslagen%20om%20te%20kunnen%20gaan>.

Neuteboom, N., Buijs, M., Menkveld, N., Swart, A.J., Zandvliet, R.. (2019). *Oost west, thuis best*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, [https://www.abnamro.nl/nl/media/ABN-AMRO-Special-Arbeidsmigratie-Oost-west-thuis-best-1\\_tcm16-68053.pdf](https://www.abnamro.nl/nl/media/ABN-AMRO-Special-Arbeidsmigratie-Oost-west-thuis-best-1_tcm16-68053.pdf).

Nieuwsuur, (2021). *Verzet leidt vaak tot intrekken huisvestingsprojecten*. Geraadpleegd op 17 januari 2022, <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2398405-de-uitzending-van-19-september-verkiezingen-rusland-geen-doorbraak-in-formatie-worsteling-met-huisvesting-arbeidsmigranten>.

Normec VRO, (n.d.). *Experts in het SNA keurmerk*. Geraadpleegd op 13 januari 2022, [https://normecvro.nl/keurmerk/sna-keurmerk/?gclid=Cj0KCQiAuP-OBhDqARIsAD4XHpc8bwnSCbi9G4aOnWdu72pKg7gPUd4EELsUg4EhcratK3tXzVTYASoaAlEW\\_EALw\\_wcB](https://normecvro.nl/keurmerk/sna-keurmerk/?gclid=Cj0KCQiAuP-OBhDqARIsAD4XHpc8bwnSCbi9G4aOnWdu72pKg7gPUd4EELsUg4EhcratK3tXzVTYASoaAlEW_EALw_wcB).

Omroep Gelderland, (2021). *Hoeveel arbeidsmigranten in Gelderland wonen? Niemand die het weet*. Geraadpleegd 5 januari 2022, <https://www.gld.nl/nieuws/7134691/hoeveel-arbeidsmigranten-in-gelderland-wonen-nietmand-die-het-weet>.

Osborne, S. P. (2006). *The New Public Governance?* Public Management Review, 8(3), 377–387. Geraadpleegd op 1 maart 2022, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719030600853022>.

Osborne, S. P. (2009). *The New Public Governance?* [E-book]. Routledge. Geraadpleegd op 1 maart 2022, <http://blog.ub.ac.id/irfan11/files/2013/02/The-New-Public-Governance-oleh-Sтивен-P.-Osborne.pdf>.

Parkins, N. C. (2010). Push and Pull Factors of Migration. *American Review of Political Economy*, 8(2). Geraadpleegd op 13 januari 2022, <https://sites.bemidjistate.edu/arpejournal/wp-content/uploads/sites/2/2015/11/v8n2-parkins.pdf>.

Patton, M. Q., Sage Publications In. (2014). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4de editie). SAGE Publications. Geraadpleegd op 2 maart 2022, [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=ovAkBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=patton+m.+q.+\(1980\).+qualitative+evaluation+methods&ots=ZR\\_\\_3oxAz4&sig=5ERMCP0S-BAP24qfPMhw2he5ixQ#v=onepage&q=patton%20m.%20q.%20\(1980\).%20qualitative%20evaluation%20methods&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=ovAkBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=patton+m.+q.+(1980).+qualitative+evaluation+methods&ots=ZR__3oxAz4&sig=5ERMCP0S-BAP24qfPMhw2he5ixQ#v=onepage&q=patton%20m.%20q.%20(1980).%20qualitative%20evaluation%20methods&f=false).

Provincie Gelderland, Markink, J., Bos, G., Duursma, J., Kerris, P., & Vreugdenhil, D. (2019). *Samen voor Gelderland*. Geraadpleegd op 18 januari 2022, [https://www.gelderland.nl/bestanden/Documenten/Gelderland/Bestuur-en-organisatie/Gedeputeerde%20Staten/190711\\_Coalitieakkoord\\_Samen\\_voor\\_Gelderland\\_1.pdf](https://www.gelderland.nl/bestanden/Documenten/Gelderland/Bestuur-en-organisatie/Gedeputeerde%20Staten/190711_Coalitieakkoord_Samen_voor_Gelderland_1.pdf).

Provincie Gelderland, (n.d.). *Provinciale economische verkenning*. Geraadpleegd op 11 januari 2022, <https://www.gelderland.nl/Provinciaal-Economische-Verkenning-2018#:~:text=Dit%20betekent%20dat%20ook%20de,van%20ruim%202%25%20per%20jaar>.

Provoost, M., (2022). *Rivierenland wil bedje spreiden voor 'cruciale' arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 13 april 2022, <https://www.gld.nl/nieuws/7564064/rivierenland-wil-bedje-spreiden-voor-cruciale-arbeidsmigranten>.

RIEC, (n.d.). *Functie RIEC's en LIEC*. Geraadpleegd op 19 januari 2022, <https://www.riec.nl/riecs-en-liec>.

RIEC, (2020). *Minister Grapperhaus lanceert Kennisplatform Ondermijning om slagkracht te vergroten*. Geraadpleegd op 19 januari 2022, [https://www.riec.nl/binaries/riec/documenten/publicaties/2020/11/23/persbericht-kpo/20201123\\_Persbericht\\_KPO\\_DEF.pdf](https://www.riec.nl/binaries/riec/documenten/publicaties/2020/11/23/persbericht-kpo/20201123_Persbericht_KPO_DEF.pdf).

Rijksoverheid, (n.d.). *Interbestuurlijk toezicht*. Geraadpleegd op 6 april 2022, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/interbestuurlijk-toezicht#:~:text=Interbestuurlijk%20toezicht%20op%20gemeenten&text=De%20provincie%20is%20de%20toezichthouder,geen%20taak%20en%20expertise%20hebben>.

Schoorl, J. J. (2011). *Arbeidsmigratie door de jaren heen*. Demos: bulletin over bevolking en samenleving, 27(10), 2-4. Geraadpleegd op 5 januari 2021, <http://publ.nidi.nl/demos/2011/demos-27-10-schoorl.pdf>.

Siegmann, Dr., K. A., Quaadvlieg, J., Williams, T. (2020). *Van gereguleerde wantoestanden naar eerlijk werk. Betere omstandigheden voor arbeidsmigranten in de Nederlandse landbouw*. Geraadpleegd op 30 maart 2022, <https://www.iss.nl/media/2020-11-policy-brief-migrant-workers-nl-final>.

Smaling, A. (2009). *Generaliseerbaarheid in kwalitatief onderzoek*. KWALON, 14(3). Geraadpleegd op 10 maart 2022, [https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/18757324/14/3/KW\\_2009\\_014\\_003\\_002.pdf?expires=1646900419&id=id&accname=guest&checksum=BF5CA6D3252A6DA9AC36D24C26B06CE5](https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/18757324/14/3/KW_2009_014_003_002.pdf?expires=1646900419&id=id&accname=guest&checksum=BF5CA6D3252A6DA9AC36D24C26B06CE5).

Smith, H.J., Walker, I. (2011). *Relative Deprivation: Specification, Development, and Integration* (Reissue ed.). Cambridge University Press. Geraadpleegd op 24 januari 2022, [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=8mb9UGmce64C&oi=fnd&pg=PA1&dq=stouffer+relative+deprivation&ots=d0ZaerKt1z&sig=A5vpBNnb-BYss6dovY\\_VDKaypVA#v=onepage&q=stouffer%20relative%20deprivation&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=8mb9UGmce64C&oi=fnd&pg=PA1&dq=stouffer+relative+deprivation&ots=d0ZaerKt1z&sig=A5vpBNnb-BYss6dovY_VDKaypVA#v=onepage&q=stouffer%20relative%20deprivation&f=false).

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2011). Relative Deprivation. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203–232. Geraadpleegd op 31 januari 2022, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1088868311430825>.

Taylor, D. M., Moghaddam, F. M., & Moghaddam, F. M. (1994). *Theories of Intergroup Relations*. Praeger. Geraadpleegd op 31 januari 2022, Theories of Intergroup Relations: International Social Psychological ... - Donald M. Taylor, Fathali M. Moghaddam - Google Boeken.

Transport Logistiek Nederland, (2019). *Duurzaam op weg in Gelderland*. Geraadpleegd op 11 januari 2022, <https:// gelderland.notubiz.nl/document/7477642/3/BOC%20-%20Bericht%20van%20Transport%20en%20Logistiek%20Nederland%20over%20Position%20paper%20Duurzaam%20op%20weg%20in%20Gelderland>.

Treur, L., Vrieselaar, N., (2020). *Grote renovatie arbeidsmarktbeleid nodig, maar denk ook aan snelle deeloplossingen*. Geraadpleegd op 13 januari 2022, <https://economie.rabobank.com/publicaties/2020/augustus/grote-renovatie-arbeidsmarktbeleid-nodig-en-snelle-deeloplossingen/>.

Trouw, (2021). *Waar arbeidsmigranten wonen, weten uitzendbureaus tot in detail*. Geraadpleegd op 13 april 2022, <https://www.trouw.nl/economie/waar-arbeidsmigranten-wonen-weten-uitzendbureaus-tot-in-detail~b08ac184/>.

Van den Bosch, F.A.J., Van der Zaal, G.A.W. (1994). *Over de grenzen van organisaties*.

Geraadpleegd op 2 maart 2022, <https://repub.eur.nl/pub/11058/11058.pdf>.

Van der Meijden, R. (2021). *Huisvesting arbeidsmigranten: de oplossing kan eenvoudig zijn*.

Geraadpleegd op 17 januari 2022, <https://www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie/huisvesting-arbeidsmigranten-de-oplossing-kan-eenvoudig-zijn/>.

Van der Velden, J. (2021). *Op zoek naar de inrichting van regionale samenwerking op huisvesting van arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 30 maart 2022, <https://www.platform31.nl/nieuws/op-zoek-naar-de-inrichting-van-regionale-samenwerking-op-huisvesting-van-arbeidsmigranten>.

Van Gool, F. (2021). *Verzet leidt vaak tot intrekken huisvestingsprojecten*. Geraadpleegd op 17 januari 2022, <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2398405-de-uitzending-van-19-september-verkiezingen-rusland-geen-doorbraak-in-formatie-worsteling-met-huisvesting-arbeidsmigranten>.

Van Mulligen, P.H. (2021). *Economische groei en het inkomen van Nederlanders*. Geraadpleegd op 11 januari 2022, <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/de-nederlandse-economie/2021/economische-groei-en-het-inkomen-van-nederlanders?onpage=true>.

Van Staa, A., & Evers, J. (2010). “*Thick analysis*”: strategie om de kwaliteit van kwalitatieve data-analyse te verhogen. KWALON, 15(1). Geraadpleegd op 23 maart 2022, [https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/18757324/15/1/KW\\_2010\\_015\\_001\\_002.pdf?expires=1648025795&id=id&accname=guest&checksum=16E110D31F756D094D20263BF2C02CD9](https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/18757324/15/1/KW_2010_015_001_002.pdf?expires=1648025795&id=id&accname=guest&checksum=16E110D31F756D094D20263BF2C02CD9).

Velthoven, A. (2019). *‘Transportsector in de knel als Oost-Europeanen weer naar huis gaan’*.

Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.ttm.nl/management/transportbedrijven/oost-europeaanse-arbeidsmigranten-gaan-naar-huis/117285/>.

Vennix, J. A. M. (2006). *Theorie en praktijk van empirisch onderzoek* (2de editie). Van Haren Publishing.

Verkuyten, M. (2016). The Integration Paradox. *American Behavioral Scientist*, 60(5–6), 583–596.

Geraadpleegd op 10 januari 2022,

[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4827166/pdf/10.1177\\_0002764216632838.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4827166/pdf/10.1177_0002764216632838.pdf).

Vermeulen, C.J.J., & M.J.A. Penninx. (1994). *Het democratisch ongeduld: de emancipatie en integratie van zes doelgroepen van het minderhedenbeleid*. Amsterdam: Het Spinhuis.

Verweij, A. (2010). *Slechte huisvesting arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 10 januari 2022,

[https://www.woonbond.nl/system/files\\_force/bijlages/slechtehuisvestingarbeidsmigranten.pdf?download=1](https://www.woonbond.nl/system/files_force/bijlages/slechtehuisvestingarbeidsmigranten.pdf?download=1).

VNG, (2022.). *Afhankelijkheidsrelatie arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 12 januari 2022, <https://vng.nl/artikelen/afhankelijkheidsrelatie-arbeidsmigranten>.

VNG., Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties., Van Dam, M., Van Diemen, J., Kuiper, P., Schreuder, T., Smulders, H., & Steenbergen, R. (2020). *Uitvoeringskracht van gemeenten*. <https://vng.nl/sites/default/files/2021-02/uitvoeringskracht-van-gemeenten-eindversie.pdf>.

VNG, (n.d.). *Aanpak problematiek arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 13 april 2022, <https://vng.nl/artikelen/aanpak-problematiek-arbeidsmigranten>.

Vries, J. de. (2008). *Het komt wel goed; de rol van vertrouwen in planning*. *Topos*, 2, 51-54. Geraadpleegd op 9 maart 2022, <https://www.wur.nl/web/show/id=400283/langid=2534858/publicationId=publication-way-333838303737>.

Wijnacker, E. (2022). *Grootschalige huisvesting voor arbeidsmigranten is onder voorwaarden mogelijk*. Geraadpleegd op 12 april 2022, <https://www.gelderlander.nl/west-betuwe/grootschalige-huisvesting-voor-arbeidsmigranten-is-onder-voorwaarden-mogelijk~a1c70a64/>.

Wit, M. de. (2018). *Certificeringen & keurmerken – wat betekenen ze eigenlijk?* Geraadpleegd op 30 maart 2022, <https://nedflex.nl/juridisch/certificeringen-keurmerken-wat-betekenen-ze-eigenlijk/>.

Woutersen, E., Van den Braak, S., Weel, I., (2021). *Waar arbeidsmigranten wonen, weten uitzendbureaus tot in detail*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, <https://www.trouw.nl/economie/waar-arbeidsmigranten-wonen-weten-uitzendbureaus-tot-in-detail~b08ac184/>.

Young Capital, (2019). *Hoe verdient een uitzendbureau geld?* Geraadpleegd op 12 januari 2022, <https://www.youtube.com/watch?v=TfKY0BSUKWE>.

## 7. Bijlages

### **7.1 Bijlage 1: vragenlijst 'standardized open- ended' interviews**

#### *Bewustwording*

- Zijn er meldingen binnen gekomen van een slechte leefbaarheid en/of weerbaarheid onder arbeidsmigranten?
- Is de gemeente zich bewust van de urgentie voor beleid voor arbeidsmigranten?
- Is er sprake van een multidisciplinair beleid of enkel gericht op huisvesting? Welke betrokkene beleidsterreinen zijn er?
- Is het gebruik van een afwegingskader wenselijk bij het ontstaan van nieuwe bedrijvigheid?

#### *Integratie*

- In hoeverre worden arbeidsmigranten op de hoogte gebracht van hun rechten en plichten en toegang tot voorzieningen?
- Is er verschillend beleid voor mid- en long- stay arbeidsmigranten?

#### *Registratie & toezicht*

- Is er vanuit de gemeente zicht op het aantal arbeidsmigranten (geregistreerd en/of ongeregistreerd)?
- Wordt een verplichte registratieplicht voor iedere arbeidsmigrant (dus ook short-stay) als wenselijk gezien door de gemeente? Evt. in samenwerking met uitzendbureaus
- Is er vanuit de gemeente zicht op de woonlocaties van arbeidsmigranten?
- Is er door de gemeente aangewezen waar arbeidsmigranten zich kunnen vestigen (bepaalde panden/locaties)?
- Zijn er door de gemeente bepaalde maatregelen genomen met betrekking tot het verbeteren van de huisvesting van arbeidsmigranten?
- Is er zicht op uitbuiting door private organisaties (uitzendbureaus/ huisvestingsbureaus)?

#### *Belanghebbende organisaties*

- Is de gemeente zich bewust van de belanghebbende organisaties (zoals werkgevers en uitzendbureaus)? Zo ja, is hiermee in gesprek gegaan omtrent de situatie van - arbeidsmigranten?
- Hoe staan inwoners van de gemeente tegenover de komst van arbeidsmigranten?

#### *Gemeentelijke samenwerking*

- Is er sprake van samenwerking tussen gemeenten in de regio? Bijv. Grensoverschrijdende controles?

- Is er samenwerking met SWZ (arbeidsinspectie)?
- Zijn de in de gemeente woonachtige arbeidsmigranten ook werkzaam in dezelfde gemeente (dragen bij aan economische groei)?
- Is er sprake van een regionaal/ gemeentelijk meldpunt waar arbeidsmigranten terecht kunnen met vragen en/ of onduidelijkheden?
- Vinden er controles plaats bij woningen (ter bestrijding van overbewoning)?

*Provincie gerelateerd*

- De provincie heeft een faciliterende, stimulerende en verbindende rol op het gebied van huisvesting van arbeidsmigranten. Is dit in ogen van de gemeente toereikend of schiet dit tekort?

## 7.2 Bijlage 2: 'interview- guide' interviews

### *Informatievoorziening & wonen*

- Voorzien van informatiepakket voor de arbeidsmigranten
- Arbeidsmigrant is op de hoogte van rechten en plichten
- Arbeidsmigrant is op de hoogte van punten waar informatie vergaard kan worden
- Arbeidsmigrant is op de hoogte van een 'hulplijn' of 'vertrouwenspersoon' mocht de arbeidsmigranten problemen ervaren
- De arbeidsmigrant is op de hoogte van zijn/ haar verblijfplaats
- Gebrek aan informatie leidt tot verslechtering van de weerbaarheid

### *Acceptatie arbeidsmigranten*

- Arbeidsmigranten voelen zich welkom binnen de gemeenschap
- Arbeidsmigranten voelen zich buitengesloten
- Arbeidsmigranten nemen deel aan sociale activiteiten (bijv. Zijn lid van sportverenigingen)

### *Taal*

- Arbeidsmigranten spreken en begrijpen de Nederlandse en/ of Engelse taal
- Het spreken van de taal zorgt voor mee kunnen doen in de gemeenschap
- Arbeidsmigranten die de Nederlandse taal niet spreken en/ of begrijpen kunnen zichzelf hulpeloos voelen
- Door het gebrek aan taalvaardigheid zonderen arbeidsmigranten zich af van de gemeenschap

**7.3 Bijlage 3: overzicht respondenten**

| <b>Respondent</b> | <b>Organisatie</b>               | <b>Functie</b>                                                                                          |
|-------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                 | Provincie Gelderland             | Procesregisseur huisvesting arbeidsmigranten bij Provincie Gelderland                                   |
| 2                 | Provincie Gelderland             | Adviseur bedrijventerreinen programma Weerbaarheid bij Provincie Gelderland                             |
| 3                 | Gemeente Arnhem                  | Projectmanager/ adviseur sociaal domein bij gemeente Arnhem                                             |
| 4                 | Provincie Gelderland             | Adviseur ruimtelijke ontwikkeling bij Provincie Gelderland                                              |
| 5                 | Provincie Limburg                | Beleidsmedewerker Integratie – Internationale Werknemers bij Provincie Limburg                          |
| 6                 | Provincie Limburg                | Beleidsadviseur CdK Openbare Orde en Veiligheid bij Provincie Limburg                                   |
| 7                 | Provincie Gelderland/<br>Theseus | Projectleider Theseus                                                                                   |
| 8                 | Gemeente Ede                     | Verbindingsofficier straf en zorg gemeente Ede, Team Ondernijning en aandachtsfunctionaris mensenhandel |
| 9                 | Gemeente Overbetuwe              | Adviseur Openbare orde en Veiligheid bij gemeente Overbetuwe                                            |
| 10                | Gemeente Zevenaar                | Adviseur Openbare orde en Veiligheid bij gemeente Zevenaar                                              |
| 11                | Gemeente Zevenaar                | Medewerker Openbare orde en Veiligheid bij gemeente Zevenaar                                            |
| 12                | Stichting Barka                  | Maatschappelijk Assistent bij Stichting Barka                                                           |
| 13                | Stichting Barka                  | Maatschappelijk Assistent bij Stichting Barka                                                           |
| 14                | N2People<br>(uitzendbureau)      | Medewerker & adviseur Huisvesting bij N2People                                                          |
| 15                | Gemeente Harderwijk              | Stedenbouwkundige bij gemeente Harderwijk                                                               |
| 16                | Gemeente Harderwijk              | Beleidsadviseur Wonen bij gemeente Harderwijk                                                           |
| 17                | Gemeente Zutphen                 | Beleidsadviseur Veiligheid bij gemeente Zutphen                                                         |

#### 7.4 Bijlage 4: Analyse- schema van de afgenomen interviews gekoppeld aan de variabelen (ontwerp van de auteur)

|                    | Variabele: | <i>Mate van<br/>weerbaarheid</i>                                                                                                                                                                                                                                          | <i>Mate van<br/>sociale<br/>integratie</i>                                                                                                                                                                                                                                                            | <i>Onzekerheid<br/>in kennis en<br/>informatie<br/>binnen een<br/>organisatie</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <i>Middelen<br/>binnen een<br/>organisatie</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Respondent:</b> |            |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <i>R1</i>          |            |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Gemeenten die regionaal beleid ondersteunen stuiten in sommige gevallen op weerstand vanuit de gemeenteraad, waarbij er vaak geen draagvlak is bij de realisatie van goede huisvesting.</p> <p>Er is onvoldoende bewustzijn van de noodzaak van arbeidsmigranten. Het belang van het verkrijgen en juist huisvesten van arbeidsmigranten is in veel gevallen niet bekend.</p> <p>Gedachten spelen op dat vraag naar arbeidsmigranten zullen afnemen vanwege robotisering, maar dit valt te betwisten, vooral omdat de vraag naar hoog- opgeleide arbeidsmigranten zal toenemen.</p> <p>Voor de provincie is het van belang een eenduidig plan te hebben zodat gemeenten goed geïnformeerd kunnen worden.</p> | <p>Gemeenten moeten samenwerken om capaciteit te bundelen.</p> <p>Er is weinig ambtelijke capaciteit binnen gemeenten om aandacht te besteden aan dit complexe probleem.</p> <p>Het kost voor de provincie veel tijd, geld en mankracht, hetgeen als drempel gezien wordt om registrerend op te treden.</p> <p>Er is weinig controle op uitzendbureaus als gevolg van een gebrek aan capaciteit bij organisaties.</p> |
| <i>R2</i>          |            |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Er moest bewustwording komen voor de problemen rondom arbeidsmigranten die zich afspelen op bedrijventerreinen van gemeenten. Kennis over wat zich hier afspeelt is vaak niet aanwezig bij gemeenten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Provincie ondersteund controleteams (Theseus) op financieel gebied, voor meer is nauwelijks capaciteit.</p> <p>Regisserende rol voor de provincie is niet mogelijk door een tekort aan mankracht en kennis.</p> <p>Provincie heeft niet de middelen om 'alles' op zich te nemen.</p>                                                                                                                               |
| <i>R3</i>          |            | <p>Vanuit de gemeente wordt er geen informatie overgebracht aan arbeidsmigranten. De verantwoordelijkheid hier ligt wel (deels) bij de gemeente, dus hier moet nog verbetering plaatsvinden. Een samenwerking tussen gemeenten, uitzendbureaus en werkgevers zal hier</p> | <p>Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen arbeidsmigranten ('short- stay', 'mid- stay' en 'long- stay'). Hierdoor is het voor 'long- stay' arbeidsmigranten lastig om te integreren, omdat zij op dezelfde 'hoop' gegooid worden als de 'short- stay' arbeidsmigranten</p> | <p>Er is geen zicht op arbeidsmigranten die niet ingeschreven staan, maar wel zicht op arbeidsmigranten die ingeschreven staan in het BRP.</p> <p>Bij bepaalde afdelingen (bijv. Burgerzaken) is de kennis en het bewustzijn aanwezig, maar bij andere afdelingen (zoals</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Een afwegingskader heeft de voorkeur, maar het tot stand komen van zo'n kader zal samenwerking vereisen van verschillende afdelingen. Daar moeten middelen en tijd voor vrij gemaakt worden.</p>                                                                                                                                                                                                                   |

|    |  |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |  | een bijdrage in kunnen leveren.                                                                                                                                                                                                 | die vaak een mindere wens om te integreren hebben.                                                                                                                                                                             | Economie) is die urgentie en kennis er niet.<br><br>Krachten bundelen is nodig om dit probleem op te kunnen lossen. De gemeente heeft zelf niet alle kennis en informatie, hiervoor zijn ook andere organisaties voor nodig.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                           |
| R4 |  |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Verbeteren van huisvesting (recreatieparken verbouwen) gaat gepaard met kosten, deze zijn vaak te hoog, simpelweg geen (financiële) middelen.                                                                                             |
| R5 |  |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                | Het is aan de Rijksoverheid om een duidelijk beleid op te stellen. Wanneer provincies dit individueel doen, creëer je een 'waterbedeffect'. Problemen zullen opschuiven naar andere provincies die een ander of geen beleid uitvoeren met betrekking tot dit complexe probleem.<br><br>Inwoners moeten bewuster worden van de noodzaak van het aantrekken van arbeidsmigranten. Dit is lastig omdat de media vaak negatief is met betrekking tot dit onderwerp, hierdoor is niet alle informatie aanwezig bij inwoners (de positieve kanten worden onderbelicht). |                                                                                                                                                                                                                                           |
| R6 |  | Arbeidsmigranten durven zich vaak niet te melden uit angst voor repercussies (zoals het verliezen van hun baan of huisvesting).<br><br>Moet meer gedaan worden om arbeidsmigranten de vrijheid te geven om zich uit te spreken. | Integratie wordt bemoeilijkt door het gebrek aan het spreken van Nederlandse en/ of Engelse taal.<br><br>Naast taalproblemen spelen ook culturele verschillen mee waardoor integratie moeilijk kan zijn voor arbeidsmigranten. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                           |
| R7 |  | Doordat de taal niet gesproken wordt, is het aankaarten en het praten over problematische situaties vaak een te grote stap om te zetten voor arbeidsmigranten.                                                                  | Getroffen arbeidsmigranten spreken in veel gevallen de Nederlandse of Engelse taal niet, hetgeen communiceren lastig maakt.                                                                                                    | Vraag voor controle op bedrijventerrein (project Theseus) komt vanuit gemeenten omdat het onduidelijk is wat er zich afspeelt op bedrijventerreinen.<br><br>Gemeenten zijn vaak op de hoogte van het probleem, maar niet naar de omvang van het probleem. Het is vaak groter dan dat de gemeente zelf denkt.<br><br>Een juiste informatievoorziening is nodig zodat gemeenten over de juiste informatie kunnen beschikken.                                                                                                                                        | Gemeenten zelf heeft geen geld om controleteam te financieren, hierdoor is financiering afhankelijk van de provincie.<br><br>Na controle wordt vaak niet doorgepaktd vanwege een gebrek aan capaciteit, middelen en kennis bij gemeenten. |

|    |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| R8 |  | <p>Arbeidsmigranten hebben moeite om zichzelf duidelijk te maken of om het probleem duidelijk aan te kaarten. Zowel vanwege angst (voor repercussies) als het gebrek aan het spreken van Nederlands en Engels.</p> <p>'Long- stay' arbeidsmigranten durven zich vaker uit te spreken van 'mid- stay' en 'short- stay' arbeidsmigranten. De laatste twee groepen spreken zich niet uit vanwege de angst om nergens meer aan het werk te kunnen na het aankaarten van problemen.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>N.a.v. meldingen (incident gedreven) is het bewustzijn gekomen bij de gemeente om iets aan het probleem te doen. Wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen arbeidsmigranten. Geen informatie over de verschillende groepen ('short- stay', 'mid- stay', 'long- stay').</p> <p>Enigszins zicht op het aantal arbeidsmigranten, al blijft het onduidelijk omtrent de arbeidsmigranten die niet geregistreerd zijn. Samenwerking is nodig om elkaar van juiste kennis en informatie te voorzien. Samenwerking tussen gemeenten maar ook organisaties zoals het SWZ.</p> <p>Omdat arbeidsmigranten verspreid zijn in de regio is samenwerking nodig om tot de juiste informatie te komen met betrekking tot lust en last gemeenten (waar wonen ze, waar werken ze?).</p> <p>Verbinding tussen gemeenten kan zorgen voor een uniform handelen vanuit een kader met basis- richtlijnen zodat iedereen hetzelfde kan doen en het voor gemeenten duidelijk wordt.</p> | <p>Verplichte registratieplicht is nog niet mogelijk vanwege een tekort aan middelen. Dit vraagt om adrescontroles, belastingcontroles etc., waar momenteel geen middelen voor zijn.</p> <p>Gemeente zelf heeft kennis en middelen niet om het complexe probleem individueel aan te pakken. Samenwerking in de regio is noodzakelijk.</p> <p>Samenwerking met organisaties zoals de SWZ is noodzakelijk in het aanpakken van het complexe probleem.</p> <p>Voor een 'taskforce' is simpelweg te weinig capaciteit en kennis.</p>             |
| R9 |  | <p>Vanuit de gemeente worden geen informatiepakketten verstrekt aan arbeidsmigranten die zich vestigen binnen de gemeente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Arbeidsmigranten worden volgens het bestemmingsplan gehuisvest in panden aan randen van bedrijventerreinen. Dit heeft een negatieve invloed op de mate van sociale integratie. Inwoner staan vrij gematigd tegenover arbeidsmigranten. Doordat arbeidsmigranten echter gehuisvest worden aan randen van bedrijventerreinen worden ze als 'tweederangs- burgers' beschouwd.</p> | <p>Geen kennis over slechte omstandigheden bij arbeidsmigranten binnen de gemeente.</p> <p>Gebrek aan informatie hierover vaak als gevolg van een gebrek aan urgentie om dit probleem aan te pakken.</p> <p>Noodzakelijk om eerst duidelijk beleid te vormen (met juiste kennis en informatie over het probleem).</p> <p>Via het BRP is er zicht op het aantal arbeidsmigranten. Zijn regelmatig controles om adressen te checken. Arbeidsmigranten die niet ingeschreven staan, is geen zicht op. Er is zicht op woonlocaties van arbeidsmigranten</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Voor een verplichte registratieplicht heeft de gemeente niet de juiste hoeveelheid aan capaciteit en middelen.</p> <p>Slagkracht bij organisaties (bijv., de SWZ) is niet groot vanwege een tekort aan personeel.</p> <p>Voor gemeente kan het gezien worden als 'weer een taak erbij', waar er binnen de gemeente eigenlijk geen financiële bewegingsruimte voor is.</p> <p>Door een gebrek aan middelen en/ of onjuiste inzet van middelen wordt het probleem niet juist aangepakt.</p> <p>Kleine gemeenten kunnen personeelstekort</p> |

|                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>(omdat er aangewezen woonlocaties zijn).</p> <p>Geen contact met overige belanghebbende organisaties (uitzendbureaus, werkgevers, SWZ), terwijl dit wel wenselijk is. Deze organisaties hebben vaak juiste informatie die voor gemeente waardevol kan zijn.</p> <p>Samenwerking met gemeenten in de regio, en dus kennis over situaties in de regio, is er niet.</p> <p>Geen informatie over arbeidsmigranten die wonen in de gemeenten (last) maar werkzaam zijn binnen een andere gemeente (lust).</p> <p>Regionaal meldpunt met bundeling van kennis (over misstanden en gebeurtenissen) is wenselijk. Hier ontbreekt het nu nog aan.</p>                                                                                                                                                                                                  | <p>moeilijk oplossen (vanwege bestedingsniveau vergelijkend met grote gemeenten).</p> <p>Door samen te werken kan je meer slagkracht hebben, met name vanwege tekort aan personeel bij kleine gemeenten.</p>                                                                                                                                                                                                                |
| <i>R10 &amp; R11</i> |  | <p>Er wordt nog geen informatie verstrekt aan arbeidsmigranten, maar er wordt gekeken naar een informatieboekje (info over verzekeringen, sporten, scholen). Er wordt gekozen voor een boekje i.p.v. informatiepunt omdat de verwachting is dat arbeidsmigranten niet zo snel naar zo'n punt zullen stappen + capaciteit is er niet voor binnen gemeente. Verstreken van informatie zal vanuit werkgevers moeten komen.</p> <p>Arbeidsmigranten spreken zich eerder uit naar werkgevers, omdat er een vertrouwensband ontstaat bij langer dienstverband.</p> <p>'Short- stay' arbeidsmigranten zal niet snel aankloppen bij een meldpunt omdat deze bang zijn niet meer te kunnen werken. 'Long- stay' arbeidsmigranten zullen zelf aankloppen, vaak bij werkgevers, gezien de vertrouwensband.</p> | <p>Doordat arbeidsmigranten buiten woonwijken geplaatst worden (naast de snelweg), zal het lastiger worden om te integreren. In het bestemmingsplan is het opgenomen dat er niet gehuisvest mag worden binnen woonwijken, uit angst voor overlast (tenzij het 'long- stay' arbeidsmigranten zijn).</p> <p>Inwoners staan negatief ten opzichte van arbeidsmigranten die zich vestigen in de buurt. Hierdoor staan inwoners dus niet gastvrij tegenover arbeidsmigranten, hetgeen integreren lastiger maakt.</p> <p>'Long- stay' arbeidsmigranten vinden vaak zelf de weg richting integratie (via sportclubs etc.). 'Short- stay' arbeidsmigranten hebben minder behoefte aan integratie.</p> | <p>Informatie verkrijgen vanuit boa's, wijkagenten, burgers. Goede contacten zorgen voor informatievoorziening. Zicht op arbeidsmigranten is beperkt, gemeente is afhankelijk van een uitzendbureau (regelt inschrijving BRP) of de registraties kloppen.</p> <p>Op bepaalde arbeidsmigranten is geen zicht, omdat deze zich niet durven te melden en deze zijn vaak te afhankelijk van anderen. Hierover is dus geen informatie.</p> <p>Bedrijven hebben de informatie vaak wel, dus hier ligt</p> <p>Informatie over woonlocaties voor arbeidsmigranten is er. Woningen zijn in kaart gebracht waar arbeidsmigranten zich vestigen/ gevestigd kunnen worden. Dit is in het bestemmingsplan opgenomen.</p> <p>Er is sprake van grensoverschrijdende samenwerking om informatie te verkrijgen over de 'grenspendelaars' (wonen in Duitsland,</p> | <p>Wanneer het beleidsterrein veiligheid overall bij betrokken raakt, is er te weinig capaciteit om problemen goed aan te pakken.</p> <p>Provincie helpt met financiering, om tekort aan financiële middelen bij de gemeente tegen te gaan.</p> <p>Om, na een vaststelling (bijv., via Ariadne of Theseus) door te pakken is extra capaciteit nodig (financieel, mankracht, kennis) maar deze is afwezig bij gemeenten.</p> |

|                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
|----------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>werken in Nederland of andersom).</p> <p>Verdere kennisdeling tussen regio's en gemeenten is noodzakelijk om de juiste kennis en informatie te verkrijgen.</p> <p>Voor gemeente onduidelijk welke regelgeving precies geldt voor arbeidsmigranten.</p> |  |
| <i>R12 &amp; R13</i> |  | <p>Arbeidsmigranten hebben vaak een hoge werkdruk (hoge ritmes), zware werkomstandigheden en zware woonomstandigheden. Echter heerst het idee dat wanneer je als arbeidsmigranten niet teveel 'zeurt', je een goede arbeidsmigrant bent en genoeg uren krijgt om te werken.</p> <p>Problemen worden dus niet aangekaart omdat arbeidsmigranten bang zijn dat ze uren in moeten leveren of helemaal niet meer mogen werken.</p> <p>Om juiste informatie te verstrekken moet je toegang hebben tot de doelgroep. Veel arbeidsmigranten zijn niet op de hoogte van rechten en plichten doordat deze informatie simpelweg niet gegeven wordt.</p> <p>Uitzendbureaus en werkgevers hebben geen belang bij het verstrekken van informatie, dit maakt de arbeidsmigranten immers machtiger waardoor zij sneller voor zichzelf op zullen komen.</p> <p>Arbeidsmigranten durven niet op hulp te vragen omdat ze enorm afhankelijk zijn van werkgever en/of uitzendbureau. Als arbeidsmigranten klagen, worden ze uit huis gezet of ontslagen. Om dit te voorkomen melden ze problemen niet. Echter zijn ze niet op de hoogte van de rechten en plichten die ze hebben (bijv. Recht op ziekteverlof).</p> <p>Er heerst competitie tussen arbeidsmigranten, ze kunnen zo vervangen worden is het beeld dat ze hebben dus klagen ze niet.</p> | <p>Arbeidsmigranten zijn in veel gevallen zeer kwetsbaar. Wanneer arbeidsmigranten problemen ervaren vallen ze vaak buiten de samenleving (een enkeling kan zich herpakken).</p> <p>Arbeidsmigranten die onder zware omstandigheden werken en wonen ('short- stay' en 'mid- stay' voornamelijk) zijn in vaak erg geïsoleerd van de samenleving.</p> <p>Arbeidsmigranten werken veel en hard, moeten vaak reizen naar werk, waardoor vrije tijd erg gering is. Door deze werkdruk en werk- woonomstandigheden is de vermoeidheid groot en dit leidt tot een afname in de wens om te integreren. Ze hebben er simpelweg geen energie voor en voelen zich (vaak door afgezonderde woonlocaties) minderwaardig.</p> <p>Voor mentale gezondheid zou deelnemen aan activiteiten bij bijvoorbeeld een sportclub een bijdrage leveren aan de integratie, maar ook aan de gezondheid (mentale afleiding van het werk). Dit kan uiteindelijk leiden tot een langer verblijf. Deelnemen aan sport of iets anders doorbreekt de 'werksleur'.</p> <p>Werkgevers kunnen een rol spelen bij het stimuleren van integratie door de arbeidsmigranten aan te sporen/ tijd vrij te maken om deel te nemen in sociale activiteiten.</p> <p>Bewoners zijn over het algemeen negatief over arbeidsmigranten,</p> | <p>Uitzendbureaus, gemeenten en hulporganisaties hebben in veel gevallen te weinig of wisselende informatie over de achtergrond en mentaliteit van arbeidsmigranten die zich komen vestigen.</p>                                                          |  |

|           |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |
|-----------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|           |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>hetgeen integratie bemoeilijkt. Op het moment dat de positieve aspecten van de komst van arbeidsmigranten benadrukt worden, zal dit ook tot een verbetering van de integratie kunnen leiden (bewoners staan meer 'open' dan).</p> <p>'Polenhotels' en dergelijke zorgen voor meer isolatie (en overlast) van arbeidsmigranten.</p> <p>Het verspreiden van arbeidsmigranten binnen of nabij woonwijken zal een positieve invloed hebben op de mate van integratie. Op deze manier leren ze namelijk de normen en waarden sneller kennen en blijven ze niet bij hun eigen 'groepje' (nadeel is hogere kosten voor transport naar werk voor uitzendbureau/ werkgever).</p>                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |
| R14       |  | <p>In de woonlocatie bevinden zich noodnummers, locaties van ziekenhuizen en overige hulplocaties. Het uitzendbureau geeft presentaties aan nieuwe arbeidsmigranten waarin details over het wonen en werken in Nederland gegeven worden. Dit is er zowel voor 'nieuwe' arbeidsmigranten, maar ook voor arbeidsmigranten die al langer in Nederland verblijven.</p> <p>Het uitzendbureau heeft een 'jobcoach' waar arbeidsmigranten naartoe kunnen met vragen of problemen (op werk of woongebied). Mocht dit niet toereikend zijn, worden ze doorverwezen naar de accountmanager binnen het uitzendbureau.</p> | <p>Door de huidige woningmarkt is het lastig om aan geschikte huisvestinglocaties te geraken. Hierdoor worden arbeidsmigranten in sommige gevallen op onwenselijke plaatsen gehuisvest (ver buiten de samenleving, afgezonderd). Het streven is wel om enkel SNF- of ABU-gekeurde woningen te vinden om arbeidsmigranten te huisvesten.</p> <p>De woonplaats van een arbeidsmigrant moet dicht bij het werk zijn, zodat er ook vrije tijd overblijft voor de arbeidsmigrant.</p> <p>De 'long-stay' arbeidsmigranten moeten in het centrum geplaatst worden (binnen woonwijken), omdat deze de intentie hebben om volledig te integreren en zich permanent te vestigen. Arbeidsmigranten die enkel komen voor (kortstondig) werk hebben deze wens vaak niet. Arbeidsmigranten die langer verblijven, regelen op den duur eigen huisvesting.</p> | <p>Uitzendbureau beschikt over een systeem waarin alles geregistreerd wordt. Deze informatie zou gedeeld kunnen worden/ gecombineerd worden met het BRP met gemeenten.</p> <p>Echter is het lastig om bij te houden, zeker wanneer een arbeidsmigrant ergens maar een korte tijd werkt of verblijft.</p> |                                                                      |
| R15 & R16 |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Voor huisvesting van arbeidsmigranten wordt gekozen voor huisvesting aan de                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Gemeenteraad is bewust bezig met het probleem. Kennis over                                                                                                                                                                                                                                               | Provincie kan bijdragen aan het vergroten van capaciteit (mankracht, |

|     |  |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |  |                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>randen van woonwijken/ op bedrijventerreinen. Dit omdat de impact van een grote groep arbeidsmigranten op een woonwijk groot kan zijn (en weerstand kan oproepen vanuit de bevolking). Woonlocatie moet wel nabij (op fietsafstand) liggen van het centrum en er moeten mogelijkheden zijn om deel te nemen in de samenleving (dus afgezonderd wonen is niet wenselijk).</p> <p>Opsplitsen van de groepen arbeidsmigranten is niet mogelijk in verband met het houden van toezicht (dit zal meer kosten voor de initiatiefnemers om te controleren).</p> <p>Omdat inwoners al vrij negatief stonden ten opzichte van de komst van arbeidsmigranten is gekozen voor huisvesting aan de randen van woonwijken/ bedrijventerreinen.</p> | <p>de problematiek is aanwezig.</p> <p>Geen zicht op de 'onzichtbare' arbeidsmigranten (niet ingeschreven in het BRP), ook niet op de woningen die hierdoor gebruikt worden.</p> <p>Geen kennis over woonlocaties binnen woonwijken waar eventuele arbeidsmigranten (niet ingeschreven) zich gevestigd hebben.</p> <p>Om informatie te verkrijgen over mogelijke misstanden is het opstellen van een vertrouwenspersoon o.i.d. een mogelijkheid tot het verkrijgen van de kennis.</p>                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>expertise, financiële middelen) bij een gemeente (hier schort het momenteel vaak aan).</p> <p>Tekort aan expertise bij gemeenten.</p>                                                                               |
| R17 |  | <p>De gemeente verstrekt zelf geen informatie over rechten, plichten en voorzieningen voor arbeidsmigranten.</p> <p>Om informatieverspreiding te verbeteren moet er samengewerkt worden met werkgevers zodat de doelgroep ook bereikt kan worden.</p> | <p>Bij bepaalde controles op bedrijventerreinen (Theseus) worden in sommige gevallen matrassen aangetroffen in bedrijfspanden. Dit is niet wenselijk, want deze bewoners zijn afgezonderd van de samenleving hetgeen een negatieve invloed heeft op de integratie.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Kennis over niet ingeschreven arbeidsmigranten is er niet (niet ingeschreven in het BRP).</p> <p>Door samen te werken met organisaties (uitzendbureaus bijv.) is het mogelijk om informatie te vergroten, dus dit is wenselijk zodat ook de 'onzichtbare' arbeidsmigranten zichtbaar kunnen worden gemaakt.</p> <p>Geen zicht op woonlocaties van arbeidsmigranten, enkel wanneer een melding binnen gekomen is of er een incident heeft plaatsgevonden is er zicht op (incident gedreven).</p> <p>Geen contact of informatiedeling met organisaties zoals uitzendbureaus of huisvestingsorganisaties.</p> <p>Geen informatie over arbeidsmigranten die wonen in de gemeenten (last) maar werkzaam zijn binnen een andere gemeente (lust).</p> | <p>Theseus wordt ingeschakeld (provinciaal gefinancierd) om grootschalige problematiek aan te pakken. Dit omdat de gemeente zelf niet de middelen (financieel, mankracht, kennis) heeft om dit te bewerkstelligen.</p> |

|                                        |  |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                               |  |
|----------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                        |  |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                          | Noodzaak om kennis en expertise uit te breiden om het probleem aan te pakken. |  |
| <i>Controle vakantiepark 'Ariadne'</i> |  | Arbeidsmigranten zijn met betrekking tot huisvesting afhankelijk van het uitzendbureau. Zijn zelf niet op de hoogte van de huurkosten, maar worden door het uitzendbureau geplaatst (het uitzendbureau houdt vervolgens een percentage van max. 25% in op het loon). | Weinig tot geen arbeidsmigranten die de Nederlandse taal begrepen (geen enkele die het sprak).<br><br>Weinig arbeidsmigranten die de Engelse taal beheersten.<br><br>Arbeidsmigranten wonen apart van de samenleving, op een afgesloten vakantiepark buiten het centrum. |                                                                               |  |