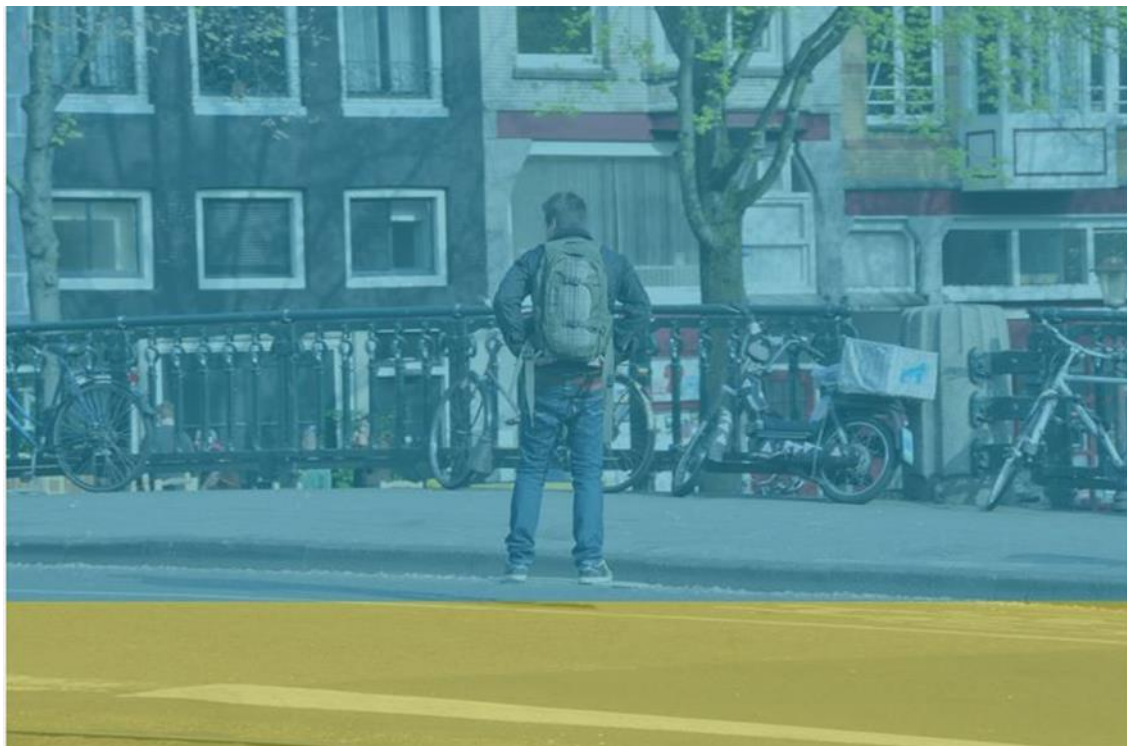


Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities

Handvatten voor preventiebeleid en terugdringen van dakloosheid
en verslaving

Publieksrapport, juni 2022



Lisan Jansen Lorkeers
Simone 't Hooft
Margriet Lenkens
Elske Wits
Gera Nagelhout

Met medewerking van:
Magdalena Chwarścianek (Stichting Barka)
Ewa Sykula (Stichting Barka)
Larisa Melinceanu (Stichting Barka)
Wim Buisman (zelfstandig adviseur)



Onderzoek
naar welzijn,
zorg &
verslaving



Colofon

Uitgave

Onderzoeksinstituut IVO en Stichting Barka
Den Haag, juni 2022

Auteurs: Lisan Jansen Lorkeers, Simone 't Hooft, Margriet Lenkens, Elske Wits en Gera Nagelhout
(Onderzoeksinstituut IVO)

Met medewerking van: Magdalena Chwarścianek (Stichting Barka), Ewa Sykula (Stichting Barka), Larisa Melinceanu (Stichting Barka), Wim Buisman (zelfstandig adviseur), medewerkers van De Regenboog Groep.

Redactie: Natasja van der Veer (Onderzoeksinstituut IVO)

Iconen: www.thenounproject.com en www.flaticon.com

Opdrachtgevers: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Justitie en Veiligheid, gemeente Amsterdam, gemeente Den Haag, gemeente Rotterdam, gemeente Tilburg, gemeente Utrecht, gemeente Venlo en Stichting Volksbond Rotterdam.

Postbus 30833

2500 GV Den Haag

www.ivo.nl

Hoewel grote zorgvuldigheid is betracht bij het samenstellen van dit rapport, aanvaarden Onderzoeksinstituut IVO en de betrokkenen geen enkele aansprakelijkheid uit welke hoofde dan ook voor het gebruik van de in deze publicatie vermelde gegevens. Alles uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt mits de bron wordt vermeld.

Voorwoord

Mijn naam is [...]. Ik ben een, zoals jullie dat noemen, arbeidsmigrant en behoor tot de doelgroep waarover dit onderzoek gaat, en ik wil graag mijn verhaal vertellen.

Ik ben 28 jaar oud en kom uit een klein stadje in Roemenië. Hier ben ik naar school gegaan; ik heb eerst mijn havodiploma gehaald en daarna ben ik begonnen met de studie biologie. Ik droomde er eigenlijk van om dokter te worden, maar de studie daarvoor kost best veel geld en dat had ik niet. Ik besloot te gaan werken, om geld te verdienen en om te sparen. Wel moest ik daarvoor Roemenië verlaten, aangezien daar niet veel werk was voor mij. En dit was eigenlijk het begin van mijn leven als arbeidsmigrant: verschillende Europese landen, verschillende banen en verschillende contracten. Ik heb in Engeland gewerkt, totdat de Brexit voor te veel onzekerheid zorgde. Daarna vertrok ik naar Denemarken voor een paar maanden, en naar Duitsland voor een maand. Totdat ik uiteindelijk via een uitzendorganisatie in Nederland in de kassen belandde.

Het is zwaar werk. In Nederland zijn er voor arbeidsmigranten twee plekken waar het werk het zwaarst is: de slachterij en de kassen. De slachterij is te koud, en de kassen zijn te warm. Maar iemand moet dat werk doen, toch? Niet iedereen kan dokter of advocaat worden. Vervoer en huisvesting, een hotel in het buitengebied, waren geregeld. Iedere dag werd ik met een busje naar mijn werk vervoerd, deed ik mijn werk en kwam ik na een werkdag weer thuis tussen mijn medebewoners. En continu was ik bezig met de vraag: hoe kan ik mijn geld sparen en een stabiel leven krijgen? Maar ik wist dat dit vrijwel onmogelijk zou zijn, voor mij in deze situatie. Misschien ook daarom besloot ik een paar maanden later terug te gaan naar Roemenië. Maar de ergste beslissing die je kunt nemen, is om terug naar huis te gaan zonder geld. Iedereen ziet je als een loser.

Ik bleef heen en weer gaan, van en naar Nederland, ondanks dat ik me nooit in een gemeente ingeschreven heb. Ik ben mijn geboortedocument kwijt, vandaar. Ik heb sowieso vrijwel geen contact gehad met gemeenten. Maar meerdere keren in Nederland betekende niet dat ik meer ervaring kreeg met het leven daar. Het ging eigenlijk alleen maar bergafwaarts met mij, ook mentaal gezien. Ik raakte mezelf een beetje kwijt. Uiteindelijk verloor ik mijn werk en mijn huis en belandde op straat. De nachten bracht ik op het centraal station van een grote Nederlandse stad door. Ik kreeg terugkeerbegeleiding van Stichting Barka en (mentale) zorg via de Subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg. De zorg in Nederland is overigens vele malen beter vergeleken met de zorg in Roemenië. Sinds een paar maanden ben ik, via een Roemeense bemiddelaar, weer terug in Nederland. Negen maanden alweer. Ik werk nu op basis van een tijdelijk contract in de logistieke sector, volgens mij één van de betere sectoren waar je in kunt werken. Fysiek is het minder zwaar werk. En ik heb nu een vast rooster, dat is bij heel veel werkplekken niet zo. Ik woon met vijf andere arbeidsmigranten in één appartement, en we slapen met twee personen in één slaapkamer.

Steeds een andere omgeving, dat was moeilijk voor mij. Ik kan sowieso niet zo goed met wisselingen omgaan. Hierbij speelt ook mee dat ik alleenstaand ben en geen partner heb om op terug te vallen. Het is heel belangrijk om connecties te hebben en sociale vaardigheden, die heb ik niet echt. Het is voor mij ook makkelijk om conflicten met anderen te krijgen. Ik heb me vaak alleen gevoeld. Wat ik me ook realiseerde, is dat ik heel veel meer moeite moest doen, vergeleken met iemand die in Nederland geboren is. Ik heb het gevoel dat ik

mijzelf continu vooruit moet duwen: je moet naar een nieuwe werkplek, je hebt moed nodig, je moet praten, en aanpassen. Steeds weer die gevoelsmatige brug over. Maar wat ik het meest moeilijk vind, is het gevoel dat ik niet welkom ben in Nederland, en hoe de maatschappij voor mijn gevoel naar ons kijkt. We doen het harde werk en worden tegelijkertijd nauwelijks aangekeken op straat en weggestopt in accommodaties buiten de bewoonde wereld. Het lijkt alsof Nederland deze donkere kant van de arbeidsmarkt wil verhullen. Dat doet pijn.

Ik wil graag nog iets zeggen aan beleidsmakers, politici en andere mensen die zich inzetten om de situatie voor arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren. Maak de toegang tot maatschappelijke ondersteuning en de rechten van arbeidsmigranten alsjeblieft beter. Het systeem is er nu op gericht om arbeidsmigranten te laten werken, en niet meer dan dat. Als tijdelijk werknemer heb je op veel dingen geen recht of moet je eerst een ingewikkeld proces door, zoals bijvoorbeeld een uitkering. Ik heb nu een DigiD aangemaakt, maar ik wacht nog steeds op verificatie. Het grootste probleem voor arbeidsmigranten is namelijk gebrek aan geld en daardoor weinig perspectief op verbetering. Als arbeidsmigrant ben je heel kwetsbaar. Als je je baan verliest door eigen toedoen, heb je nergens meer recht op en ben je wel je huis kwijt. En je moet eerst minimaal 26 weken gewerkt hebben, wil je als arbeidsmigrant ergens recht op hebben. Veel arbeidsmigranten zijn al zwak, vermoeid; door dit soort weffouten raken we letterlijk verdwaald in het Nederlandse systeem. En voor deze verdwaalde arbeidsmigranten is echt een toereikende en laagdrempelige ondersteuning nodig. Want iedereen, ook arbeidsmigranten, verdient een kans op een beter perspectief.

En tot slot, aan alle arbeidsmigranten die overwegen om naar Nederland te komen: spaar geld, maak een plan en leer iets, een beroep of een vaardigheid. Maar bovenal: wees zeker van jezelf. Want om in Nederland te kunnen werken en wonen, moet je emotioneel stabiel zijn.

Disclaimer

Dit verhaal is mondeling verteld door één van de EU-werknemers die we voor ons onderzoek spraken. Hij wilde graag zijn ervaringen met werken en wonen in Nederland met ons delen. Omdat deze persoon onvoldoende Nederlands spreekt, vertaalden we het verhaal zelf in het Nederlands.

Samenvatting

Handvatten voor preventie

Uit onder meer de vier grote steden komen signalen van toenemende zorgen over Midden- en Oost-Europese werknemers in Nederland. Voor een beter begrip van de problematiek en het verkrijgen van handvatten voor preventie voerden Onderzoeksinstituut IVO en Stichting Barka onderzoek uit naar de problematiek en ondersteuning van dakloze Midden- en Oost-Europese werknemers, gesteund door drie ministeries, zes gemeenten en Stichting Volksbond Rotterdam. De meeste EU-werknemers in Nederland komen uit Midden- en Oost-Europa, daarom spreken we hier kortweg van EU-werknemers. We gebruikten verschillende bronnen, waaronder registratiegegevens van ongeveer 2.000 cliënten van Stichting Barka en De Regenboog Groep, 33 interviews met kwetsbare EU-werknemers in Nederland en 23 met teruggekeerde werknemers in Polen en Roemenië.

Zicht op EU-werknemers in kwetsbare posities

EU-werknemers die in Nederland dakloos zijn geraakt, verschillen in achtergrondkenmerken weinig van andere daklozen in Nederland: beide groepen bestaan voor het merendeel uit mannen van gemiddeld veertig jaar oud. De groep werknemers die op straat verblijft, is gevarieerd. Werknemers met psychische problematiek - al dan niet gecombineerd met (problematisch) middelengebruik – zijn volgens hulpverleners vaak het moeilijkst te helpen.

Situatieschets van EU-werknemers in een kwetsbare positie

Via formele wegen (uitzendbureaus in Nederland of in het herkomstland) en informele wegen (vrienden, kennissen of een bemiddelaar) vinden EU-werknemers in Nederland een baan. De kwetsbare groep werknemers die wij interviewden heeft in het verleden in meerdere landen gewoond en gewerkt. Werk- en woonomstandigheden zijn vaak slecht en onzeker, waardoor de kans op dakloosheid groot is. In combinatie met het vaak niet ingeschreven staan bij een gemeente heeft men geen recht op allerlei voorzieningen. Als men dan dakloos is geraakt, is het mede daardoor moeilijk om weer uit deze situatie te komen. Psychische problematiek en problemen met middelengebruik verergeren vaak op straat, waardoor het risico op verder afglijden groot is. Een deel komt in aanraking met de politie – deels ook al in het herkomstland – en sommigen raken in Nederland gedetineerd. Van deze laatsten had niemand in de onderzoeksgroep reclasseringsbegeleiding of -toezicht.

Gezondheid en toegang tot zorg

Kwetsbare EU-werknemers hebben meestal een matige of slechte lichamelijke en mentale gezondheid. Een derde voelt zich (vrijwel) altijd somber of depressief, hopeloos, vermoeid, zenuwachtig en/of rusteloos. Ook problematisch middelengebruik komt vaak voor. Toegankelijke en tijdige zorg en ondersteuning is, juist voor deze groep, cruciaal. Echter, werknemers hebben hier over het algemeen beperkt toegang toe.

Terugkeer naar het herkomstland

Vaak wordt terugkeer naar het herkomstland gezien als oplossingsrichting om EU-werknemers, die in Nederland zijn vastgelopen, weer perspectief te kunnen bieden. Daarvoor zijn motiveren en het overwinnen van belemmeringen voor terugkeer van groot belang. Degenen die zijn teruggekeerd geven aan dit als een goede keuze te hebben ervaren. Bij terugkeer gaat het niet alleen om begeleiding op maat bij de reis, maar juist ook om “het hebben van een plek” en de juiste opvang en begeleiding in het herkomstland.

Samenwerking rondom EU-werknemers

Bij EU-werknemers zijn veel partijen betrokken. Het begint vaak bij werkgevers (zogenoemde inleners) en uitzendorganisaties, die het eerste contact leggen. Vaak komen deze werknemers pas als het misgaat met partijen in aanraking zoals begeleidings- en ondersteuningsorganisaties, politie en straatdokter. Met preventie valt dus veel te winnen. De Nederlandse Rijksoverheid is verantwoordelijk voor het beleid rondom werknemers in kwetsbare posities: zij bepaalt bijvoorbeeld waar werknemers recht op hebben en aan welke wet- en regelgeving



Onderzoek
naar welzijn,
zorg &
verslaving



uitzendorganisaties moeten voldoen. Tegelijkertijd hebben herkomstlanden ook een verantwoordelijkheid. Ook hier is nog veel te winnen. Samenwerking tussen alle betrokken partijen is essentieel: een gedeelde verantwoordelijkheid, maar wel één regiehouder.

In gesprek met Midden- en Oost-Europese werknemers

Er is al veel bekend over de zware omstandigheden waarin veel buitenlandse werknemers wonen en werken; het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (de 'Commissie Roemer') heeft in 2020 aanbevelingen gedaan om de problemen aan te pakken. Mede naar aanleiding van dat advies hebben drie ministeries en VNG in 2022 het Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers opgesteld. Om preventie en ondersteuning van deze groep goed vorm te kunnen geven is echter beter zicht nodig op factoren die dakloosheid veroorzaken of in stand houden, maar vooral ook op het verloop, de aard en ernst van problematisch middelengebruik of verslaving en psychische problemen bij deze groep. Deze problemen kunnen re-integratie of terugkeer naar land van herkomst belemmeren, maar tegelijk zien we dat de toegang tot ondersteuning en zorg beperkt is waardoor de situatie van deze werknemers in een impasse kan komen.

Signalen dat psychische problemen en problemen met middelengebruik bij Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten toenemen, waren aanleiding voor onderzoeksinstituut IVO en Stichting Barka om met deze doelgroep in gesprek te gaan en hun ervaringen met onder andere wonen en werken in Nederland op te halen. Wat was de reden om naar Nederland te komen? Hoe was hun situatie toen, en wat was hun beeld van het leven in Nederland? Hoe redden ze zich in een land waar ze de taal niet kennen? Hadden ze al problemen met middelengebruik of zijn die hier verergerd? Wat zijn redenen om te blijven of terug te gaan naar hun land van herkomst? Omdat het onderscheid tussen 'expats' en arbeidsmigranten niet duidelijk is en de term arbeidsmigranten stigmatisering in de hand werkt, kiezen we voor de term Midden- en Oost-Europese werknemers (in het vervolg: kwetsbare EU-werknemers¹).

Met steun van drie ministeries (VWS, SZW en J&V), zes gemeenten (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Tilburg, Utrecht en Venlo) en Stichting Volksbond Rotterdam startten we een onderzoek met als doel kennis te verwerven over de kenmerken van kwetsbare EU-werknemers en handvatten te bieden voor preventie en terugdringen van dakloosheid, psychische problemen en problematisch middelengebruik. We inventariseerden de factoren die toegang tot zorg en ondersteuning en eventuele terugkeer naar het herkomstland belemmeren en zochten met experts en stakeholders naar oplossingsrichtingen voor preventie en verminderen van de problematiek.

We richten ons met dit onderzoek op de kwetsbaarste groep (daklozen, veelal problemen met middelengebruik), en trekken uit hun verhalen en ervaren situatie lessen voor preventie. Preventie levert veel winst op: geslaagde arbeidstrajecten, goede huisvesting en minder psychische problemen zijn winst voor de werknemer zelf, voor werkgevers die moeilijk aan werknemers kunnen komen, voor gemeenten en voor buurten die op dit moment regelmatig overlast ervaren van Midden- en Oost-Europese werknemers.

Leeswijzer

In deze rapportage bespreken we achtereenvolgens de kenmerken van de groep kwetsbare EU-werknemers, hun achtergrond, woon- en werksituatie, routes naar dakloosheid, gezondheid en toegang tot zorg, terugkeer en hulp daarbij, samenwerking tussen betrokkenen en tot slot de belangrijkste aanbevelingen. Deze rapportage is een beknopte versie van het [uitgebreide achtergrondrapport](#).

Werkwijze

We gebruikten voor dit onderzoek verschillende bronnen en methoden:

¹ Verreweg het grootste deel van de EU-werknemers in Nederland betreft Midden- en Oost-Europese werknemers uit met name Polen en Roemenië.

Registratiegegevens

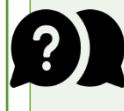
- Ongeveer 2000 cliënten van Stichting Barka en De Regenboog Groep

Desk research

- Beschikbare gedocumenteerde kennis (rapporten, registraties, monitors en beleidsstukken)

Interviews met cliënten

- 33 kwetsbare arbeidsmigranten in Nederland
- 23 teruggekeerde arbeidsmigranten in Polen en Roemenië
- In eigen taal geïnterviewd

Interviews met experts en stakeholders

- 26 experts en stakeholders (onder andere sociaal werkers, gemeenten, politie, GGD, vakbond, uitzendorganisatie en Straatdokter)

Screening op psychische klachten en (problematisch) middelengebruik

- 114 cliënten
- ASSIST-lite en Kessler Psychological Distress Scale (K10), vertaald naar Pools en Roemeens

Expertmeeting

- 25 experts (gemeenten, ministeries, maatschappelijke opvang, vakbonden en werkgevers)

De problematiek in een notendop

Uit ons onderzoek blijkt dat de meeste EU-werknemers die dakloos raakten, bij aankomst in Nederland een redelijke startpositie hadden met vaak (uitzicht op) werk en huisvesting. Werk en woning zijn vaak gekoppeld in een zogenoemde *package deal* en tijdelijk werk betekent dus een onzekere woonsituatie. Het fysiek en mentaal volhouden van werk is lastig, vanwege vaak ongezonde arbeidsomstandigheden, (te) lange werktijden, ondermaatse huisvesting en onderbetaling. Baanverlies leidt in veel gevallen niet alleen tot verlies van huisvesting, maar ook zorgverzekering en recht op sociale voorzieningen.

Behalve slechte en onzekere werk- en woonomstandigheden vergroten ook factoren binnen het individu de kans op dakloosheid, zoals (problematisch) middelengebruik, psychische problematiek en de (nog) ontbrekende binding met Nederland. Wat deze problemen versterkt, is het vaak niet of onvoldoende begrijpen van de Nederlandse wet- en regelgeving rondom bijvoorbeeld het recht op voorzieningen – niet alleen vanwege de taal, maar ook vanwege de complexiteit van dit ‘web aan regels’ en de soms gebrekkige voorlichting hierover aan EU-werknemers. Risicofactoren voor dakloosheid zijn in hoge mate aanwezig bij kwetsbare Midden- en Oost-Europese werknemers. Naast de onzekere werk- en woonomstandigheden hebben zij bijvoorbeeld vaak een beperkt(er) sociaal netwerk, zijn ze de Nederlandse taal niet altijd machtig en hebben niet altijd recht op de opvang, ondersteuning en zorg die nodig is om een leven op straat te voorkomen. Daarnaast verergeren problemen met middelengebruik en psychische problematiek vaak op straat. Het is voor hen echter moeilijk om uit deze kwetsbare positie te komen, aangezien ze vaak zeer beperkte toegang hebben tot passende zorg en ze hun weg in het Nederlandse (zorg-)systeem vaak niet weten te vinden. Dit kan leiden tot een neerwaartse spiraal, waarbij de positie van EU-werknemers steeds kwetsbaarder wordt.

Terminologie

Midden- en Oost-Europa: de oostelijke Europese lidstaten die in 2004, 2007 en 2013 toetraden tot de Europese Unie, namelijk: Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

Midden- en Oost-Europese werknemers: personen uit Midden- of Oost-Europese lidstaten die legaal voor korte of lange periode in Nederland werkzaam of werkzoekende zijn. Het leidend motief voor hun komst naar Nederland is het verrichten van betaalde arbeid. Omdat de meeste EU-werknemers uit Midden- of Oost-Europa komen, spreken we voor het gemak in dit rapport van EU-werknemers. In het onderzoek kiezen we niet voor de term arbeidsmigranten, omdat deze term stigmatisering in de hand werkt. Hiermee samenhangend: het is moeilijk om de grens te bepalen tussen kennismigranten of expats aan de ene kant, en arbeidsmigranten aan de andere kant. Bijvoorbeeld: iemand met een hogere opleiding die tijdelijk in de kassen gaat werken; is dit een kennismigrant of een arbeidsmigrant? De term EU-werknemers gebruiken we als overkoepelende term, ongeacht het type werk of opleidingsniveau.

Dakloze EU-werknemers: het betreft hier de groep werknemers die tijdelijk of langdurig dakloos zijn en die verblijven in de open lucht, in overdekte openbare ruimten (bijvoorbeeld portieken, stations of auto), in een maatschappelijke- of noodopvang of hun informele netwerk.

Werknemers in een kwetsbare positie: werknemers die tijdelijk of langdurig in een kwetsbare positie zitten, bijvoorbeeld vanwege dakloosheidsproblematiek, psychische problematiek, psychiatrische problematiek, verslavingsproblematiek en/of problemen met politie/justitie.

Problematisch middelengebruik: in dit rapport hanteren wij de term (*problematisch*) *middelengebruik*, waaronder wij een patroon van middelengebruik verstaan dat leidt tot lichamelijke klachten en/of psychische en sociale problemen. Wij hanteren deze term met name wanneer niet zeker is of er sprake is van een *verslaving*. Geïnterviewde experts gebruiken vaak wel de term *verslaving*, wanneer bijvoorbeeld veldwerkers of politie die indruk hebben. In citaten hebben wij in die gevallen deze term overgenomen.

Leader of ervaringsdeskundige: in dit rapport wordt de term *ervaringsdeskundige* aangehaald. Stichting Barka werkt ook met ervaringsdeskundigen; zij gebruiken hiervoor de term *leader*. In het vervolg van dit rapport hanteren wij beide termen.

(1) Zicht op de groep Midden- en Oost-Europese werknemers in een kwetsbare positie

Belangrijkste inzichten:

- Dakloze Midden- en Oost-Europese werknemers verschillen in achtergrondkenmerken weinig van andere dakloze personen in Nederland: zij zijn gemiddeld 40 jaar oud en het merendeel is man.
- Van de verschillende subgroepen dakloze EU-werknemers zijn volgens hulpverleners de werknemers met psychische problematiek, al dan niet gecombineerd met (problematisch) middelengebruik, het moeilijkst te helpen.

Kenmerken

De groep EU-werknemers die hulp zoekt bij ondersteuningsorganisaties Barka en bij De Regenboog Groep is gemiddeld tegen de 40 jaar oud. Het merendeel (80%) is man, net als bij Nederlandse (volwassen) dakloze

mensen. Mogelijk zijn vrouwen in deze doelgroep minder zichtbaar. Net als bij alle Midden- en Oost-Europese werknemers in Nederland komt het merendeel van de cliënten van Barka uit Polen (75%). Daarna volgen op afstand Roemenië (8%) en Bulgarije (2%). Bij De Regenboog Groep komen relatief veel cliënten uit Roemenië (27%) en Polen (25%). Volgens experts hebben EU-werknemers in een kwetsbare positie relatief weinig opleiding genoten. Uit interviews met EU-werknemers zelf blijkt dat het merendeel een vakopleiding heeft afgerond.

In Nederland zijn naar schatting van het Rode Kruis 2.500 tot 3.000 EU-werknemers dakloos in 2021. Van de groep die hulp zoekt bij Barka is ongeveer 65% dakloos. Er zijn signalen dat het aantal dakloze EU-werknemers in Nederland toeneemt. Daarnaast wordt deze groep steeds zichtbaarder, mede vanwege de coronacrisis in 2020 en 2021.

“Vóór corona kwam je ze [kwetsbare EU-werknemers, red.] alleen in de stad tegen, omdat ze geen recht hebben op opvang. Tijdens corona was er opvang voor iedereen [...] en waren ze heel zichtbaar.”

Medewerker Straatconsulaat

Subgroepen volgens experts

Volgens geïnterviewde experts zijn de EU-werknemers in te delen in verschillende subgroepen. Hierbij maken zij onderscheid tussen EU-werknemers met en zonder verslavings- en/of psychische problematiek. EU-werknemers met een combinatie van verslavings- en psychische problematiek zouden vaker te maken hebben met werk- en dakloosheid, ook al in het herkomstland. Deze groep lijkt volgens experts vaker niet geholpen te willen worden. Mensen met alleen psychische problematiek hebben grotere kans op werkloosheid doordat ze niet meer in staat zijn om te werken, en zijn bij verblijf op straat kwetsbaar voor problematisch middelengebruik. Daarnaast maken experts een indeling naar duur van de dakloosheid. Hulp aan de groep die lang op straat verblijft, is noodzakelijk, maar wordt over het algemeen gezien als weinig kansrijk.

(2) Situatieschets van Midden- en Oost-Europese werknemers in een kwetsbare positie: migratie, werk en sociale omgeving

Belangrijkste inzichten:

- Dakloze Midden- en Oost-Europese werknemers kwamen vooral naar Nederland voor werk en om een nieuw bestaan op te bouwen.
- Zij vonden hun nieuwe baan vooral in de logistieke sector, landbouw of vleesverwerking, via formele wegen (uitzendbureaus in het herkomstland of in Nederland) of informele wegen (vrienden, kennissen of een bemiddelaar).
- Vaak zijn zij niet heel honkvast, en hebben zij in het verleden in meerdere landen gewoond en gewerkt.
- Sommige EU-werknemers waren in het herkomstland al kwetsbaar; verschillende factoren zorgen ervoor dat deze kwetsbaarheid tijdens hun verblijf in Nederland toeneemt. Voorbeelden hiervan zijn slechte arbeidsomstandigheden met dakloosheid tot gevolg en niet bij de gemeente ingeschreven staan waardoor zij geen recht hebben op bepaalde voorzieningen.
- Een deel van de werknemers is – in zowel het herkomstland als in Nederland – in aanraking gekomen met politie, en sommigen waren gedetineerd.

Migreren, wonen, werken: het verhaal van EU-werknemers zelf

Situatie voor komst naar Nederland

De meeste geïnterviewde EU-werknemers hadden in hun land van herkomst huisvesting; een klein aantal niet. Zij woonden tijdelijk bij familie, vrienden en kennissen zonder uitzicht op langer verblijf en een enkeling verbleef in

detentie of in een verslavingskliniek. Driekwart van de geïnterviewde EU-werknemers had voor hun komst naar Nederland al eerder gewoond en gewerkt in een ander Europees land(en). De meesten werkten in loondienst in de bouw, horeca, logistiek en voedselindustrie, sommigen hadden een eigen bedrijf. Ze werkten vaak niet lang voor dezelfde werkgever, sommigen waren een of meerdere periode(n) werkloos en ongeveer een derde had te maken met veel baanonzekerheid of zwart werk – soms voor het geld, maar soms ook om onder de radar te blijven en bijvoorbeeld deurwaarders te ontlopen.

Migreren

EU-werknemers komen vooral naar Nederland om (beter betaald) werk te vinden, maar soms ook om een nieuw bestaan op te bouwen. Ongeveer een kwart kreeg bij de komst naar Nederland hulp van een uitzendbureau, meestal in de vorm van een financiële bijdrage die later terugbetaald diende te worden.

“Ik kwam met de gedachte om een stabiele werkplek te vinden en voorgoed ergens uiteindelijk te gaan vestigen.”

Roemeense werknemer (man, 33 jaar oud)

Wonen en inschrijving in de gemeente

Vrijwel alle geïnterviewde EU-werknemers zijn inmiddels dakloos. Ze slapen voornamelijk in de open lucht, in een tent, in de auto en/of in overdekte openbare ruimten zoals stations. Ze zijn negatief over hun woonomstandigheden, ook degenen die wel onderdak hebben. Huisvesting is vaak relatief duur, krap en biedt weinig privacy. Sommige EU-werknemers omschrijven hun verblijf op straat als prettig, omdat ze daar hun eigen omstandigheden kunnen creëren.

“Hoe moet ik dat zeggen? [Lange stilte]. Zoals het is als je dakloos bent. Ik heb geen geld, ik heb niks. Ik moet mensen vragen of iemand een euro heeft voor mij.”

Poolse werknemer die dakloos is (vrouw, 30 jaar oud)

Er spelen, blijkt uit de interviews met EU-werknemers, onder deze groep problemen met inschrijving in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en Basis Registratie Personen (BRP). Slechts een fractie van de werknemers die langer dan vier maanden bij een uitzendbureau werken, staat ingeschreven in een gemeente, zoals zou moeten. Afwisselend verblijf in Nederland en het buitenland is een van de oorzaken van het niet inschrijven. Ook speelt mee dat een deel (een derde) van de dakloze EU-werknemers geen geldig identiteitsbewijs of paspoort heeft en geld moeten sparen voor een nieuwe.

Inschrijven Registratie niet-ingezetenen (RNI)

EU-werknemers die korter dan vier maanden in Nederland wonen, kunnen worden ingeschreven als niet-ingezetenen in het zogenoemde Register niet-ingezetenen (RNI), onderdeel van de Basisregistratie Personen (BRP). Na deze registratie krijgen zij een Burgerservicenummer (BSN), dat nodig is om salaris te kunnen ontvangen. Bij de inschrijving wordt, naast een kleine set persoonsgegevens, ook het woonadres van de werknemer in het buitenland geregistreerd, maar het verblijfadres in Nederland vaak (nog) niet. Er is dus geen informatie beschikbaar over de Nederlandse verblijfplaats en/of contactgegevens.² Een RNI-registratie is niet verplicht.

² VNG. *Registratie arbeidsmigranten*. Verkregen op 15 maart 2022 via: <https://vng.nl/artikelen/registratie-arbeidsmigranten>.

Inschrijving BRP

EU-werknemers die langer dan vier maanden in Nederland wonen, zijn verplicht zich als ingezetenen te laten inschrijven in de gemeente waar ze wonen. De gemeente verwerkt dit vervolgens weer in de BRP.³ Om zich te kunnen inschrijven, dienen EU-werknemers te beschikken over geldige identiteitsdocumenten en een adres. Indien EU-werknemers géén verblijfsadres hebben, kunnen zij zich inschrijven via een briefadres – de desbetreffende gemeente bepaalt in hoeverre iemand zich op een briefadres mag inschrijven. Een belangrijke kanttekening is dat het aanvragen van een briefadres, met name voor EU-werknemers, ingewikkeld is en dat een briefadres bovendien tijdelijk is.

Werken

Bijna alle geïnterviewde EU-werknemers hebben geen betaalde baan. Het grootste deel had voorheen in Nederland wel betaald werk, in de meeste gevallen als productiemedewerker, logistiek medewerker of schoonmaker. Of ze hadden (seizoens)werk in de agrarische, bouw- of horecasector. Uit de interviews blijkt dat sommigen gemiddeld meer dan 40 uur per week werkten, uren vaak varieerden en soms ook lager uitvielen dan beloofd. Veelgenoemde oorzaken van werkverlies zijn ongewenst gedrag op de werkvloer, ontslag vanwege corona, onderliggende problematiek (meestal problematisch middelengebruik) en een bedrijfsongeval of ziekte door de fysieke veeleisendheid van het werk.

“Ik werkte altijd alleen als een dagloner, dat wil zeggen zwart werken. Vaak werd ik niet betaald. Soms werkte ik lange uren voor niks, en toen moest ik weer gaan zoeken. Ik werd vaak gefrustreerd daardoor. Ik moest toen voor mijn kinderen geld verdienen. Ik had nooit een officiële, stabiele werkplek.”

Roemeense werknemer (man, 53 jaar oud)

Het merendeel van de geïnterviewde EU-werknemers is actief op zoek naar een baan in Nederland, maar komt daarbij belemmeringen tegen zoals gebrek aan persoonsdocumenten of ontbreken van geschikte woonruimte en inschrijving in een gemeente. Ook taalproblemen spelen een rol. Sommige EU-werknemers zeggen dat hun (actieve) verslaving hun zoektocht naar een geschikte baan belemmert. Ongeveer driekwart van de geïnterviewde EU-werknemers heeft geen inkomstenbron; van degenen mét inkomsten heeft slechts een enkeling een uitkering voor daklozen. Het verkrijgen van een briefadres – nodig om een uitkering aan te vragen – is voor EU-werknemers lastig doordat ze bijvoorbeeld vaak niet beschikken over geldige identiteitsbewijzen.

Sociaal netwerk, steun en veiligheid

Sociaal netwerk en steun

Ongeveer een kwart van de EU-werknemers heeft een partner die ook in Nederland verblijft en ongeveer de helft heeft kinderen, die vaak in het herkomstland verblijven en in een enkel geval ook in Nederland bij de (ex-)partner. Het contact met hun kinderen is, om verschillende redenen, overwegend slecht. De omvang en kwaliteit van het informele sociale netwerk is wisselend: voor grofweg een derde van de geïnterviewde EU-werknemers is die beperkt in zowel Nederland als het herkomstland. Bij ongeveer de helft lijkt de kwaliteit van het sociale netwerk in Nederland (veel) minder sterk dan in het land van herkomst. Bij de rest lijkt het sociale netwerk in zowel Nederland als het land van herkomst redelijk tot goed. Een goed netwerk in Nederland speelt een rol bij financiële hulp, materiële en praktische hulp.

“Ik zie mijn kinderen wel (zoals door de rechtbank) geregeld, elke week. Maar nu ben ik er al twee weken niet geweest. Dat komt door hoe ik eruitzie. Zo laat ik me aan mijn kinderen niet zien. En zeker niet aan hun moeder, want zij zou me niet eens bij mijn kinderen laten. Ik begrijp dat wel, [...] maar het is erg lastig voor mij.”

³ Rijksoverheid. *Wanneer moet ik mij in de Basisregistratie Personen (BRP) laten inschrijven als ingezetene?* Verkregen op 15 maart 2022 via: [https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/privacy-en-persoonsgegevens/vraag-en-antwoord/wanneer-in-brp-inschrijven#:~:text=Rijksoverheid.nl,.Wanneer%20moet%20ik%20mij%20in%20de%20Basisregistratie%20Personen%20\(BRP\)%20laten,de%20Basisregistratie%20Personen%20\(BRP\).](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/privacy-en-persoonsgegevens/vraag-en-antwoord/wanneer-in-brp-inschrijven#:~:text=Rijksoverheid.nl,.Wanneer%20moet%20ik%20mij%20in%20de%20Basisregistratie%20Personen%20(BRP)%20laten,de%20Basisregistratie%20Personen%20(BRP).)

Poolse werknemer (man, 48 jaar oud)

Criminaliteit

Iets meer dan de helft van de geïnterviewde werknemers kwam in het afgelopen jaar in aanraking met politie of justitie, algemene documentcontroles buiten beschouwing gelaten. Ook ongeveer de helft kreeg het afgelopen jaar één of meerdere boetes opgelegd, voornamelijk vanwege drinken in het openbaar. Bijna een derde werd het afgelopen jaar gearresteerd. In de meeste gevallen gaat het om één of twee arrestaties. Diefstal lijkt het meest voorkomende misdrijf. Een derde van de geïnterviewden is het afgelopen jaar gedetineerd geweest, maar niemand had reclasseringstoezicht of -begeleiding. Circa een derde was ook in het land van herkomst betrokken bij criminele activiteiten en/of arrestaties. Bij een aantal geïnterviewden spelen de problemen met justitie een rol bij hun komst naar Nederland, zo bevestigen ook de geraadpleegde experts.

Oplossingsrichtingen informatievoorzieningen, arbeidsomstandigheden en regulering

Oplossingsrichtingen:

- Voorafgaand aan komst betere en toegankelijker informatievoorziening
- Richt een welkomstcentrum in
- Benut het contactmoment bij RNI-registratie
- Informatievoorziening en ondersteuning in eigen taal en het liefst met hulp van een ervaringsdeskundige(n)
- Betere werving en selectie in land van herkomst
- Verplichte certificering van uitzendbureaus
- Meer oog voor de rol van inleners
- Betere arbeidsomstandigheden en -voorwaarden
- Arbeidsinspectie: melden en méér capaciteit

Lees in hoofdstuk drie van [het onderzoeksrapport](#) de uitgebreide oplossingsrichtingen.

(3) Dakloosheid onder Midden- en Oost-Europese werknemers

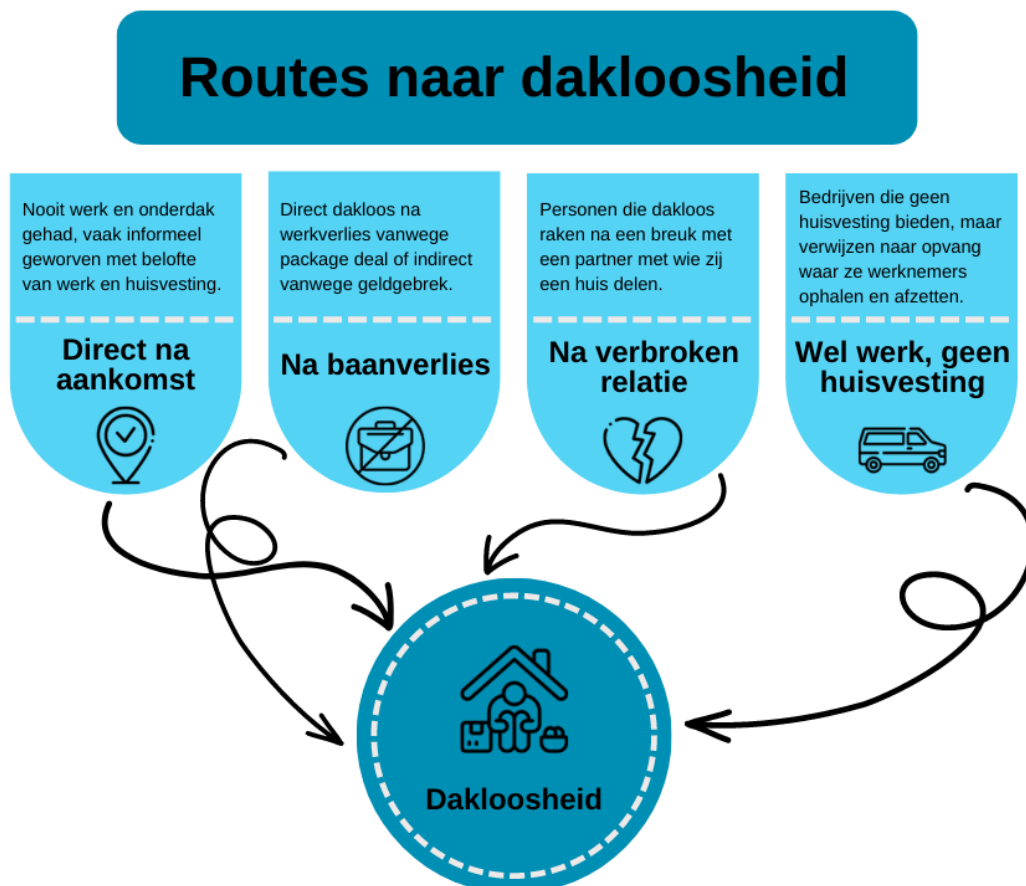
Belangrijkste inzichten:

- Vanwege de kwetsbare positie waarin Midden- en Oost-Europese werknemers zich vaak bevinden lijkt de kans op dakloosheid voor hen extra groot.
- Dit heeft te maken met kenmerken van de werknemer zelf, maar ook met het systeem rondom werk, huisvesting en inschrijving.
- Eenmaal dakloos, is het voor EU-werknemers heel moeilijk om uit deze situatie te komen. Hoe langer ze dakloos zijn, hoe moeilijker.
- Psychische problematiek en/of problemen met middelengebruik verergeren vaak tijdens het verblijf op straat, waardoor het risico op verder afglijden groot is.

Routes naar dakloosheid

EU-werknemers en experts schetsen verschillende routes naar dakloosheid:

Figuur 1 Routes naar dakloosheid



“Nou, zo opeens. Ik had een baan, daarna niet meer. Een week woonde ik illegaal op mijn oude accommodatie bij [naam uitzendbureau]. Maar op een dag moest ik dit huis verlaten, omdat er nieuwe bewoners kwamen. Mensen die normaal werkten.”

Poolse werknemer die dakloos is geworden door baanverlies (man, 28 jaar oud)

“Als ik nooit misleid zou zijn geweest, dan zou ik nooit in deze situatie zijn terechtgekomen. In Roemenië heb ik een huis en het was de bedoeling om hier ergens te komen werken en in de accommodatie van de werkgever te mogen verblijven. En wat is het geworden? Ik ben hier sinds drie weken lang geblokkeerd. Ik ken gewoon niks en niemand hier. En zonder taal kan ik mijn situatie niet verbeteren.”

Roemeense werknemer die direct na aankomst dakloos is geworden (man, 41 jaar oud)

Beloop van dakloosheid onder EU-werknemers

Meer dan de helft van de geïnterviewde EU-werknemers is in Nederland voor het eerst van hun leven dakloos geraakt. Het beloop en duur van de dakloosheid is divers, maar grofweg samen te vatten als ‘kwetsbare’ EU-werknemers (met problemen zoals problematisch middelengebruik) die meestal langer dakloos zijn dan ‘minder kwetsbare’ EU-werknemers (zonder andere problemen). EU-werknemers kunnen snel afglijden nadat ze dakloos zijn geworden, vooral bij problematisch middelengebruik. Ook onderlinge contacten en netwerken tussen EU-werknemers op straat kunnen het doorbreken van dakloosheid bemoeilijken; het vormt een nieuw sociaal netwerk. Ook het niet hebben van identiteitspapieren beïnvloedt het beloop negatief. Externe factoren die het

beloop van dakloosheid positief kunnen beïnvloeden zijn (vooral vroeg) geboden hulp van organisaties, zoals opvang, begeleiding bij het zoeken naar nieuw werk met huisvesting, of hulp bij terugkeer.

“De minder kwetsbare groep wordt dakloos, zoekt hulp en blijft over het algemeen niet zo lang dakloos. De kwetsbaren zijn vaak langer dakloos, en komen in contact met instanties als politie, Veldwerk, inloophuizen.”

Medewerker Stichting Barka

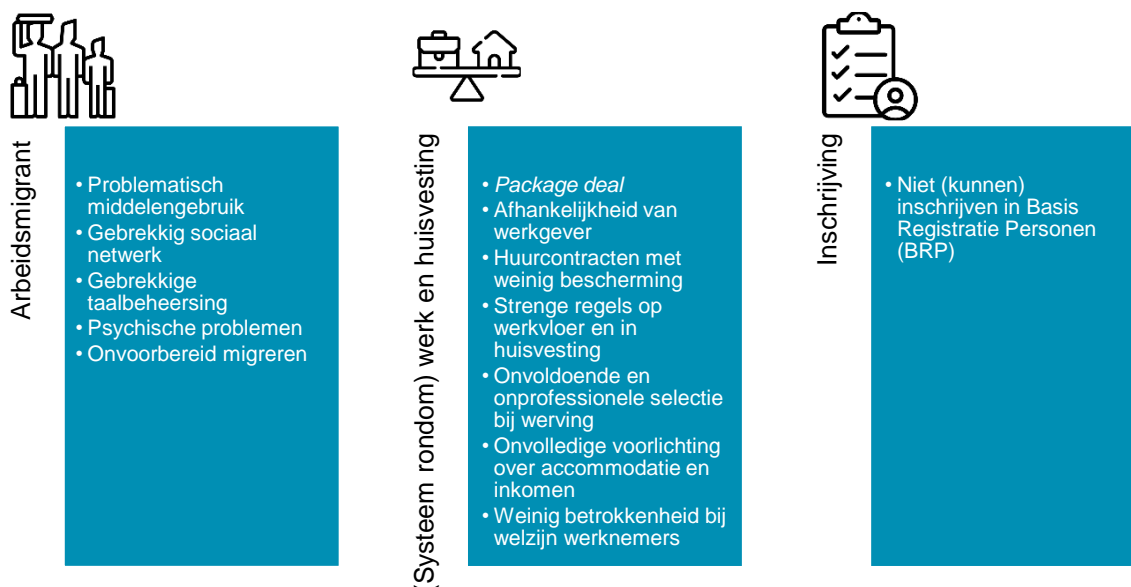
Dakloosheid: risicofactoren

Onderliggende risicofactoren voor dakloosheid hebben te maken met:

- 1) de werknemer zelf,
- 2) (het systeem rondom) werk en huisvesting en
- 3) inschrijving (zie figuur 2).

Deze factoren kunnen zowel afzonderlijk als in onderlinge interactie dakloosheid in de hand werken.

Figuur 2 Risicofactoren voor dakloosheid



“Hierdoor [door Fase A-contract⁴, red.] hangt iemands volledige bestaanszekerheid aan een zijden draadje. Het zijn vaak nul-urencontracten. Deze contracten kunnen beëindigd worden zonder duidelijke opgave van reden. En soms laten uitzendbureaus mensen ‘uitvloeien’. Kosten van huur en zorgverzekering lopen door, terwijl ze niet ingeroosterd worden. Men gaat dan uiteindelijk zelf weg omdat er schulden opgebouwd worden in plaats van inkomsten.”

Medewerker van Stichting De Ontmoeting (Rotterdam)

⁴ Fase A-contract (ABU-cao) of fase 1 en 2-contract (NBBU-cao). Dit betekent: als er geen werk (meer) is voor EU-werknemers, dan stopt per direct het arbeidscontract en krijgen zij ook geen loon meer. Zie ook: <https://www.fnv.nl/cao-sector/flex/uitzendkrachten/blijf-op-de-hoogte/dit-zijn-je-rechten>.

Oplossingsrichtingen voorkomen van dakloosheid

Oplossingsrichtingen:

- Package deal aanpassen (1): werkverlies en wonen loskoppelen
- Package deal aanpassen (2): garandeer inkomsten voor EU-werknemer om extra vier weken huur te kunnen bekostigen
- Waarborg méér woningen voor EU-werknemers
- Waarborg kwalitatief betere huisvesting voor EU-werknemers

Lees in hoofdstuk vier van [het onderzoeksrapport](#) de uitgebreide oplossingsrichtingen.

(4) Toegang tot zorg

Belangrijkste inzichten:

- EU-werknemers in kwetsbare posities hebben te maken met gezondheidsproblemen, zowel op psychisch als lichamelijk vlak.
- Bij veel EU-werknemers is sprake van (problematisch) middelengebruik, dat vaak in het land van herkomst is ontstaan en in Nederland is verergerd.
- Toegankelijke en tijdige zorg en ondersteuning is cruciaal voor deze groep.
- EU-werknemers hebben hier over het algemeen echter beperkt toegang toe. Niet alleen bij de maatschappelijke opvang, maar ook bij medische zorg staan zij vaak voor een gesloten deur en zijn zij afhankelijk van partijen als de Straatdokter en begeleidingsorganisaties als Stichting Barka.

Gezondheid van EU-werknemers

De resultaten op de screener voor psychische problemen⁵ laten zien dat ongeveer een derde van de 112 gescreende kwetsbare EU-werknemers zich (vrijwel) altijd somber of depressief voelt, hopeloos, vermoeid, zenuwachtig en/of rusteloos. Dit geldt in dezelfde mate voor mannen en vrouwen, mensen uit Polen of Roemenië en voor verschillende leeftijden. Geïnterviewde EU-werknemers zeggen last te hebben van de stress die het gebrek aan werk en huisvesting geeft. Experts zien ook psychoses, traumagerelateerde klachten, antisociaal gedrag en (uitingen van) persoonlijkheidsstoornissen, al worden er nauwelijks officiële diagnoses gesteld. Mogelijk verergeren of veroorzaken slechte werkomstandigheden psychische problemen onder EU-werknemers.

“Steeds in stress, onrustig – dat is geen leven. Steeds hetzelfde: je staat op en je denkt aan wat je moet doen, hoe je wat geld moet krijgen, dat is moeizaam. Hoe kan je dan geestelijk gezond zijn? Als je steeds in die situatie zit? Een mens kan zo niet een week functioneren, zo onrustig, steeds geïrriteerd, en ik ben zo al sinds enkele maanden.”

Poolse werknemer (man, 42 jaar)

Meer dan de helft van de geïnterviewde EU-werknemers heeft problemen met de lichamelijke gezondheid, van (relatief) onschuldig tot (zeer) ernstig. Tand- en gebitsproblemen komen veel voor, maar ook pijn aan bijvoorbeeld knie, rug en/of nek. Sommigen hebben een hepatitis B en/of C besmetting. Een klein aantal heeft nog ernstiger gezondheidsproblemen.

Naast werkgerelateerde oorzaken zeggen sommige EU-werknemers dat hun gezondheid is verslechterd door middelengebruik, of door (een periode van) dakloosheid vanwege de slechte condities op straat en het vele lopen. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op het middelengebruik.

⁵ Kessler Psychological Distress Scale (K10).

Middelengebruik en verslaving onder dakloze EU-werknemers

Uit het screeningsinstrument voor middelengebruik⁶ blijkt dat een derde tevergeefs heeft geprobeerd alcoholgebruik te stoppen of minderen en dat een kwart een sterke behoefte ervaart om cannabis te gebruiken. Een vijfde gebruikt minstens een keer per week stimulantia zoals amfetamine (speed) of cocaïne. Twee derde van de gescreende veelal dakloze EU-werknemers rookt meer dan een half pakje sigaretten per dag. Uit de registratiedata van Barka blijkt dat bij 38% van hun cliënten (problematisch) middelengebruik is gesignaleerd. Verslaving aan alcohol zien experts en EU-werknemers zelf als het grootste probleem, dat voor de meeste incidenten zorgt.

Enkele experts denken dat het gebruik van harddrugs onder EU-werknemers toeneemt. Sommige EU-werknemers gebruiken op de werkvloer drugs, volgens enkele geïnterviewde experts. Dit helpt hen om bijvoorbeeld een werkdag vol te houden of sneller te kunnen werken (en daarmee te concurreren met collega's). Dakloos zijn – en de stress die daarmee gepaard gaat – draagt bij aan het ontwikkelen of verergeren van een verslaving.

“Alcohol vernietigt mij... Al sinds zes jaar. Niet elke dag, ik kan het wel drie, vier dagen volhouden. Mezelf op orde krijgen, me douchen, een beetje opknappen.”

Poolse werknemer (man, 48 jaar)

Volgens de meeste experts hadden EU-werknemers die in Nederland een verslaving hebben al in het herkomstland problemen met middelengebruik, meestal alcohol. EU-werknemers met problematisch middelengebruik in het herkomstland zouden verwachten dat er met hun verhuizing naar Nederland verbetering in hun situatie komt. Maar een deel zou ook naar Nederland komen óm middelen te kunnen gebruiken. Bij deze laatste groep is het risico op problematisch middelengebruik vervolgens groot bij verlies van werk en woning in Nederland, door het leven op straat met slechte fysieke omstandigheden, uitzichtloosheid en verveling. Ook de confrontatie met een andere situatie dan door uitzendbureaus beloofd (bijvoorbeeld zonder werk), slechte huisvesting, een gebrekkig sociaal netwerk en een verbroken relatie zijn oorzaken van verergering van het problematisch middelengebruik.

Toegang tot zorg en ondersteuning

Dakloze EU-werknemers lijken hun weg naar de juiste (medische) zorg vaak lastig te vinden, geven zij zelf aan; contact met een zorgverlener verloopt meestal via een ondersteuningsorganisatie, zoals Barka. Ze weten vaak niet welke hulp er is, waar ze recht op hebben en wat ze moeten doen om hulp te ontvangen. Ook mijden sommige EU-werknemers volgens experts hulp en medische zorg, wat deze experts vaak linken aan verslaving. De “overlevingsstand” waar deze groep vaak in zit, is een andere waarschijnlijke oorzaak van het niet zoeken van hulp, maar ook beperkt ziekte-inzicht. Ook de gedachte dat medische zorg zonder zorgverzekering niet beschikbaar is, maakt dat mensen geen zorg vragen. Gevoelens van schaamte en angst voor “imago schade” bij collega's en werkgever kunnen ook het vragen om zorg en ondersteuning belemmeren. Ook is er angst en weerstand tegen “systemen” en “dingen moeten”, en wantrouwen jegens organisaties onder EU-werknemers in een kwetsbare positie. Sommigen willen geen hulp van Barka, omdat die hulp gericht kan zijn op terugkeer naar hun herkomstland, wat ze zelf niet altijd willen.

De geïnterviewde EU-werknemers maken regelmatig gebruik van praktische ondersteuning, zoals hulp bij administratieve zaken, het aanvragen van een DigiD, BSN of paspoort. Circa de helft gaat naar inloopvoorzieningen voor eten, douchen en wassen van kleding. Meer ondersteuning bij de zoektocht naar huisvesting is echter nodig, volgens enkele experts.

⁶ ASSIST-Lite.

Hulp bij gezondheidsproblemen is daarentegen beperkt. Zowel de geïnterviewde EU-werknemers als experts spreken nauwelijks over hulp bij bijvoorbeeld psychische problematiek of problematisch middelengebruik. Een enkeling krijgt hulp voor een verslaving, maar behandeling vanuit een methadonprogramma of afkickkliniek wordt door anderen gemist. Ongeveer een kwart van de geïnterviewde EU-werknemers met lichamelijke klachten geeft aan daar hulp en/of zorg voor te hebben ontvangen; meestal van een straatdokter en in een enkel geval een huisarts, die soms ook doorverwijst naar het ziekenhuis. Meestal betreft het eenmalige of kortdurende hulp.

“En ze weten soms niet helemaal de weg als ze iets mankeren, bijvoorbeeld. We hebben ook wel wat mensen die simpel gezegd hun been breken tijdens het werk, en eigenlijk niet zo goed weten waar ze dan naartoe kunnen. En dan drie weken niet geweest zijn, en dan hun baan kwijt zijn.”

Verpleegkundige GGD Tilburg

(Rechts)positie van Midden- en Oost-Europese werknemers

Niet alleen hulp in een vroeg stadium, maar ook het type hulp maakt verschil; volgens een aantal experts kunnen opvang en voedselverstrekking dakloosheid juist in stand houden. Er is meer nodig dan dat, bijvoorbeeld behandeling van een verslaving. Dakloze EU-werknemers hebben in Nederland beperkte toegang tot opvang, zorg en ondersteuning. De zorgverzekering die (betere) werkgevers en uitzendbureaus bieden, neemt administratieve rompslomp weg bij werknemers, maar versterkt de afhankelijkheidspositie van EU-werknemers, die bij een *package deal* toch al groot is. Verlies van werk betekent dan verlies van woning én zorgverzekering. Als dakloze EU-werknemers zelf een zorgverzekering willen aanvragen, lopen zij tegen de bekende problemen aan van ontbrekend briefadres en DigiD. We zien dan ook dat circa driekwart van de geïnterviewde EU-werknemers geen zorgverzekering heeft. De rest heeft vrijwel altijd een zorgverzekering via het uitzendbureau. Via de *Subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg aan onverzekerden* kunnen ook EU-werknemers die géén zorgverzekering hebben medisch noodzakelijke zorg ontvangen – d.w.z. zorg die anders via het basispakket van een zorgverzekering wordt vergoed. Volgens een geïnterviewde straatdokter wordt het begrip ‘medisch noodzakelijk’ echter niet voldoende breed geïnterpreteerd.

Steeds meer dakloze EU-werknemers doen een beroep op de maatschappelijke opvang. In de praktijk is echter veel onduidelijkheid over de opbouw van rechten en de rechtspositie van Midden- en Oost-Europese werknemers. De onduidelijkheid hierover maakt dat in veel gevallen niet de juiste stappen worden genomen om rechten op te bouwen, ogenschijnlijk onterecht géén rechten worden toegekend en dat sommige EU-werknemers onrechtmatig toegang tot de maatschappelijke opvang wordt ontzegd.

Bijzondere rechtspositie van Midden- en Oost-Europese werknemers in Nederland

De rechten van dakloze Midden- en Oost-Europese werknemers zijn vastgelegd in verschillende Europese richtlijnen en verdragen, zoals is uitgewerkt in het Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers⁷. Belangrijk bij Europese wet- en regelgeving is dat een EU-burger, die gebruik maakt van zijn of haar recht op vrij verkeer, altijd slechts onder de sociale zekerheid van één lidstaat valt. Als een EU-werknemer werk heeft in Nederland, of op een andere manier zelf in eigen levensonderhoud kan voorzien, heeft deze persoon verblijfsrecht en bouwt ook rechten op in Nederland. Voor Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities is dit niet aan de orde, aangezien zij vaak niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien en als gevolg daarvan op straat belanden. Er is dus geen sprake van rechtmatig verblijf voor deze groep (mits dit is getoetst door de IND) en ze bouwen daardoor geen rechten op, bijvoorbeeld op een sociale uitkering of toegang tot de maatschappelijke opvang. Lees in hoofdstuk vijf van [het onderzoeksrapport](#) meer over de rechtspositie.

⁷ Rijksoverheid en VNG, juni 2022.

Oplossingsrichtingen voor verbeteren van toegang tot zorg

Oplossingsrichtingen:

- Werkcontract en zorgverzekering loskoppelen
- Stimuleer gebruik van Meldpunt onverzekerden
- Huisartsenzorg toegankelijker en laagdrempeliger maken voor EU-werknemers
- Betere ondersteuning van EU-werknemers met verslavingsproblematiek
- (Meer) ondersteunende rol voor werkgevers en uitzendorganisaties
- (Meer) vroegsignalering
- Bemoeizorg
- Bieden van maatwerk
- (Betere) toegang tot maatschappelijke zorg

Lees in hoofdstuk vijf van [het onderzoeksrapport](#) de uitgebreide oplossingsrichtingen.

(5) Terugkeer naar herkomstland

Belangrijkste inzichten:

- Terugkeer naar het herkomstland wordt vaak gezien als belangrijkste oplossingsrichting om EU-werknemers die in Nederland zijn vastgelopen weer perspectief te kunnen bieden.
- Een belangrijk aspect hierbij is het motiveren van EU-werknemers om terug te keren en het overwinnen van belemmeringen die een rol spelen, aangezien veel (dakloze) EU-werknemers in Nederland niet de intentie hebben om terug te keren.
- Inmiddels teruggekeerde EU-werknemers geven aan dat ze dit als een goede keuze hebben ervaren. Hierbij moet worden opgemerkt dat zij vrijwel allemaal zijn opgevangen in een *community* (woon- en werkgemeenschap) van Stichting Barka, waarbij er voor hen huisvesting, dagbesteding en ondersteuning beschikbaar waren.
- Bij terugkeer gaat het dus niet alleen om de reis terug naar het herkomstland, maar zijn juist het “hebben van een plek” en de juiste opvang en begeleiding cruciaal.

Terugkeer naar land van herkomst: motivatie, werkwijzen en belemmeringen

Intentie en daadwerkelijke terugkeer

De meeste geïnterviewde dakloze EU-werknemers hebben niet de intentie om terug te keren naar hun herkomstland vanwege de grote kans op werk, hun sociale netwerk en de aantrekkelijke(r) leefomstandigheden in Nederland. Voor het (opnieuw) kunnen opbouwen van een bestaan in het land van herkomst hebben ze daar eerst werk en huisvesting nodig. Maar ook voor een beter leven in Nederland is dat een vereiste, naast het verkrijgen van geldige papieren, sociale hulp en/of medische zorg bij problematisch middelengebruik en verslaving. Een aantal EU-werknemers heeft geen specifieke voorkeur voor waar ze over een jaar wonen – dit kan in Nederland zijn, maar ook elders in Europa.

De Regenboog Groep begeleidt jaarlijks 300 EU-werknemers terug naar hun herkomstland; dit is ongeveer 10% van het totale aantal EU-werknemers dat zij begeleiden (namelijk 3.000). Ongeveer 20% van de totale groep EU-werknemers die in de eerste helft van 2021 ondersteuning van Barka ontving is teruggekeerd naar het herkomstland⁸. Van circa de helft is onbekend of ze zijn teruggekeerd. De meeste EU-werknemers die zijn teruggekeerd, waren werkloos en/of dakloos. Redenen voor hun terugkeer zijn te zien in figuur 3, in volgorde van belangrijkheid:

⁸ Uit de registratie van Barka blijkt dat, in absolute aantallen, in 2021 in totaal 837 EU-werknemers zijn teruggekeerd. Dat is meer dan in 2020, toen 725 EU-werknemers zijn teruggekeerd.

Figuur 3 Redenen van kwetsbare EU-werknemers voor terugkeer

Mening over terugkeer

Ongeveer de helft van de 23 geïnterviewde teruggekeerde EU-werknemers geeft aan op het moment van het interview blij te zijn met de keuze om terug te keren naar zijn of haar herkomstland. Hierbij kan de opvanglocatie een (grote) rol spelen: de geïnterviewde teruggekeerde EU-werknemers werden namelijk opgevangen in een Barka-community (woon- en werkgemeenschap). Hierin was huisvesting, ondersteuning en dagbesteding voorhanden. De andere helft van de terugkeerders is genuanceerder of in sommige gevallen negatief, vaak vanwege gebrek aan werk en/of (andere) inkomsten. Meerdere teruggekeerde EU-werknemers willen niet lang in het herkomstland blijven.

Ik weet dat het niet anders kon... Maar in Roemenië is het moeilijk. Alles is duur en mijn pensioen is ongeveer 75 euro per maand. Zonder deze mensen bij wie ik woon, weet ik niet wat ik had gedaan. Ik wilde vrij recentelijk bijvoorbeeld een PCR-test voor corona doen want het voelde alsof ik wat specifieke symptomen had... Maar ze zeiden dat ik er zelf voor moest betalen, ongeveer 60 euro. Hoe kon ik zo'n bedrag aan zoiets besteden?"

Roemeense werknemer die is teruggekeerd naar Roemenië (man, 33 jaar)

Werkwijzen

Uit de interviews met de experts blijkt dat begeleiding bij terugkeer op verschillende manieren plaatsvindt, zoals weergegeven in figuur 4.

Figuur 4 Begeleiding bij terugkeer van kwetsbare EU-werknemers

Begeleiding bij terugkeer



Cruciaal zijn het goed zicht krijgen op de situatie van de werknemer en vooral ook het organiseren van de benodigde zorg en ondersteuning in het land van herkomst. Begeleiding tijdens de terugreis zelf blijkt ook van groot belang, omdat de geboden veiligheid en steun nodig zijn om de reis goed te laten verlopen en de terugkerende werknemer goed op de bestemming te laten aankomen. Dit geldt zeker als er psychische problemen spelen en iemand naar een kliniek wordt begeleid, waarvoor de werknemer een wisselende motivatie kan hebben.

Ook zonder begeleiding kan het goed gaan, zolang de reis goed is georganiseerd en mensen rechtstreeks naar hun nieuwe woonlocatie worden gebracht. Goede opvang is dan cruciaal, bijvoorbeeld door een ondersteuningsorganisatie, zorgorganisatie of psychiatrische instelling, een ambulance of een familielid. Omdat met terugkeerders is gesproken waarmee medewerkers van Barka contact konden leggen, verblijven relatief veel van de geïnterviewde terugkeerders in een (verslavings)kliniek of een woon-werkgemeenschap van Barka in Polen. Zij zijn daar positief over.

Belemmeringen bij terugkeer

Volgens sommige experts komen persoonlijke belemmeringen (zoals gebrek aan motivatie) veel meer voor dan praktische belemmeringen. Hoe kwetsbaar de situatie hier ook is, in het land van herkomst spelen vaak verstoorde familierelaties, en meer dan in Nederland weinig kans op werk, armoede, het stigma op verslaving en (het stigma op) dakloosheid. Experts denken dat ook schaamte een belangrijke belemmering voor terugkeer is: zonder geld terugkeren naar het herkomstland voelt als falen. Andere genoemde belemmeringen zijn het hebben van een crimineel verleden en schulden in het herkomstland. Onjuiste aannames van EU-werknemers kunnen terugkeer ook in de weg staan, zoals het idee dat schulden hier afbetaald moeten zijn om te kunnen terugkeren. Tot slot belemmert de "survival modus" het nadenken over terugkeer.

"Je bent daar weggegaan als een soort succesverhaal en je zou geld opsturen naar je familie [...] Je hebt in ieder geval gefaald als je teruggaat. Dat is ook nog wel een punt dat speelt bij sommigen."

Medewerker Leger des Heils

Oplossingsrichtingen voor duurzame terugkeer(begeleiding)

Oplossingsrichtingen:

- Motivatie vergroten door (voorbereidende) gesprekken, maar niet opdringen
- Motivatie vergroten door plek in herkomstland te laten zien aan EU-werknemer
- Dreiging uitzetting als middel vrijwillige terugkeer
- Draag zorg voor een passende (opvang)locatie in herkomstland
- Leren van de pilot 'Zachte landing'
- Inzet op ervaringsdeskundigheid met hulp van "leaders"
- Praktische zaken rondom de reis
- Kortdurende opvang met voorwaarde van terugkeer

Lees in hoofdstuk zes van [het onderzoeksrapport](#) de uitgebreide oplossingsrichtingen.

(6) Samenwerking rondom Midden- en Oost-Europese werknemers

Belangrijkste inzichten:

- Inleners en uitzendorganisaties leggen vaak het eerste contact met EU-werknemers.
- Bij aankomst in Nederland hebben EU-werknemers (eenmalig) contact met gemeenten om zich eventueel in te schrijven.
- Als het misgaat komen zij met veel andere partijen in aanraking, waaronder begeleidings- en ondersteuningsorganisaties, politie en de straatdokter.
- De Nederlandse Rijksoverheid is verantwoordelijk voor het beleid rondom EU-werknemers in kwetsbare posities. Zij bepaalt bijvoorbeeld waar EU-werknemers recht op hebben en aan welke wet- en regelgeving uitzendorganisaties moeten voldoen.
- Samenwerking tussen alle betrokken partijen is essentieel: een gedeelde verantwoordelijkheid, maar wel met één regiehouder.

Voor het verbeteren van de (keten)samenwerking tussen politie, justitie, burgemeester, werkgevers en uitzendbureaus, IND, opvang en hulpverlening is het besef van een gedeelde verantwoordelijkheid belangrijk. Hierbij is duidelijk welke taken, rollen en verantwoordelijkheden iedere partij heeft. De Nederlandse overheid zou hier zowel op landelijk niveau, als op gemeentelijk niveau, de regie en eindverantwoordelijkheid voor moeten nemen. Gemeenten lijken in de samenwerking bij de dagelijkse uitvoering wat op afstand te staan, en de samenwerking wordt soms bemoeilijkt door bureaucratie. Ook overheden van herkomstlanden hebben een verantwoordelijkheid, waar nog veel te winnen is. Knelpunten in samenwerking zijn de verschillende verwachtingen die organisaties hebben, interne schotten en gebrek aan visie binnen gemeenten, en onvoldoende capaciteit bij organisaties, waardoor acute vragen en verzoeken niet altijd met spoed kunnen worden opgepakt.

Oplossingsrichtingen voor verbeteren van samenwerking

Oplossingsrichtingen:

- Bepalen wie waarvoor verantwoordelijk is en wie waarop regiehouder is
- Gemeentelijke procedures en voorwaarden gelijk trekken
- Professionaliseren van hulpverleners
- Afstemming op Europees niveau

Lees in hoofdstuk zeven van [het onderzoeksrapport](#) de uitgebreide oplossingsrichtingen.

Belangrijkste aanbevelingen

Met dit onderzoek is inzicht geboden in de groep Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities. Meer specifiek is onderzocht wat kenmerken van dakloze Midden- en Oost-Europese werknemers zijn, wat oorzaken en beloop van dakloosheid onder deze groep is, welke belemmeringen deze werknemers ervaren om zorg- en ondersteuning te vragen en welke belemmeringen er zijn om terug te keren naar het herkomstland.

Op basis van de resultaten zijn per thema verschillende oplossingsrichtingen geformuleerd; een deel daarvan is in deze rapportage genoemd. Een belangrijke aanbeveling is dat deze oplossingsrichtingen in de praktijk meer handen en voeten – en het liefst ook een regiehouder – krijgen.

Domein informatievoorziening

Oplossingsrichting: verbeteren informatievoorziening

Aanbeveling(en):

- Meer inzetten op websites, beschikbaar in herkomstlanden, met informatie over wonen/werken in Nederland.
- Uitzendorganisaties laten EU-werknemers vóór hun komst een document ondertekenen, waaruit blijkt dat zij alle benodigde informatie hebben ontvangen.

Oplossingsrichting: welkomstcentrum

Aanbeveling(en):

- Welkomstcentrum inrichten waar EU-werknemers terecht kunnen voor antwoorden op en ondersteuning bij hun vragen over werk en wonen, het liefst in eigen taal. Deze welkomstcentra kunnen ook ingericht worden als ontmoetingscentra.

Oplossingsrichting: benut het contactmoment bij RNI-registratie (ook genoemd door Aanjaagteam)

Aanbeveling(en):

- Door het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten is reeds genoemd dat het RNI-loket, waarvan er 19 in Nederland zijn, een goede kans biedt om de EU-werknemer te informeren over hoe zaken in Nederland geregeld zijn en zouden moeten gaan, aangezien alle EU-werknemers zich hier moeten melden om zich te registreren.
De werknemer zou bij dit contactmoment een informatiepakket in eigen taal moeten ontvangen, met daarin onder andere rechten, plichten, omschrijving van salarisstroken, contactgegevens van overheidsinstanties en hulporganisaties.

Oplossingsrichting: eigen taal, cultuursensitiviteit en ervaringsdeskundigheid

Aanbeveling(en):

- Loket bij gemeenten waar EU-werknemers in hun eigen taal en rekening houdend met cultuurverschillen een dagdeel per week terecht kunnen voor ondersteuning en vragen.
- Meer verantwoordelijkheid bij uitzendorganisaties voor taalvaardigheid onder EU-werknemers, door taalcursussen aan EU-werknemers aan te bieden (mits zij hiervoor in uren vrijgemaakt worden).

Domein werken

Oplossingsrichting: betere werving en selectie (ook genoemd door het Aanjaagteam)

Aanbeveling(en):

- Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten benadrukt dat een goede werving (in het thuisland) evenwel zou moeten borgen dat de EU-werknemer beschikt over de gewenste competenties om in

Nederland meteen aan de slag te kunnen. Het is, op basis van onderhavige onderzoeksuitkomsten, aan te bevelen dat:

- Werving en selectie geformaliseerd wordt: minder uitbesteden aan *locals* zonder ervaring
- Medewerkers van uitzendorganisaties trainen op het gebied van werving en selectie en het herkennen van eventuele problematiek (voorbeeld: het zogenaamde alcohol-preventie-drugs-beleid (ADPB), dat in samenwerking met Trimbos tot stand kwam).

Oplossingsrichting: verplichte certificering van uitzendorganisaties (ook genoemd door het Aanjaagteam)

Aanbeveling(en):

- Volgens het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten is de belangrijkste manier om ervoor te zorgen dat uitzendorganisaties zich gedragen naar de regels van goed werkgeverschap, het stellen van eisen aan uitzendorganisaties. Dit kan geregeld worden met een uitgebreide en verplichte certificering. Op basis van ons onderzoek is het belangrijk om hierbij een positieve benadering te hanteren: een certificaat voor "goed uitzendbureau" levert beloning op, bijvoorbeeld belastingaftrek of extra budget. Omgekeerd zou géén certificering wel moeten leiden tot een boete.

Oplossingsrichting: meer verantwoordelijkheid voor inleners (ook genoemd door het Aanjaagteam)

Aanbeveling(en):

- Zoals eerder aangegeven draagt volgens de Arboret de inlener de grootste verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten stelt dat de verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap bij zowel de inlener als de uitzender worden neergelegd, door inleners, zoals eerder genoemd, een boete te laten betalen als zij werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus. Uit ons eigen onderzoek blijkt ook dat de rol van inleners meer aandacht moet krijgen. Een concrete aanbeveling is dan ook dat inleners strengere eisen zouden moeten stellen aan de selectie van werknemers door de uitzendorganisaties, zodat EU-werknemers beter hun baan kunnen volhouden (en indirect dus niet dakloos worden).

Oplossingsrichting: arbeidsinspectie en beter toezicht op misstanden bij uitzendorganisaties

Aanbeveling(en):

- Arbeidsinspectie uitbreiden door onder andere Poolse en Roemeense secties van de arbeidsinspectie te creëren, met medewerkers die getraind zijn op misstanden bij uitzendorganisaties.
- Oprichten van coördinatiecentrum op landelijk (overheids)niveau voor meldingen over uitbuiting en rechtsovertredingen tegen EU-werknemers.

Domein wonen en registratie

Oplossingsrichting: meer en betere huisvesting (ook genoemd door het Aanjaagteam)

Aanbeveling(en):

- Inzet op meer huisvesting voor EU-werknemers.
- Inzet op toezicht op huisvesting voor EU-werknemers, zodat huisvesting niet ondermaats is.

Oplossingsrichting: 'package deal' aanpassen (ook genoemd door het Aanjaagteam)

Aanbeveling(en):

- De zogenaamde 'package deal' biedt kansen voor EU-werknemers om naar Nederland te kunnen komen en te werken, maar brengt ook verregaande risico's met zich mee. Het is aan te bevelen dat de 'package deal' niet helemaal afgeschaft wordt, maar wel aangepast wordt door het huurcontract en arbeidscontract te ontkoppelen.

Oplossingsrichting: inkomsten om extra woonperiode te bekostigen*Aanbeveling(en):*

- In de CAO is aangepast dat EU-werknemers niet direct hun huis uit hoeven als zij hun baan verliezen en een maand langer mogen blijven wonen. Een kanttekening is dat zij gedurende deze extra maand geen inkomsten hebben en dus vaak niet of met grote moeite deze extra maand huur kunnen bekostigen. Een aanbeveling is dat de huisvester de EU-werknemer gedurende zijn of haar verblijf iedere maand iets meer huur laat betalen, waardoor EU-werknemers een buffer opbouwen van waaruit zij de huur voor de extra vier weken kunnen bekostigen.

Oplossingsrichting: verantwoordelijkheid uitzendorganisaties voor registratie EU-werknemers*Aanbeveling(en):*

- Een concrete aanbeveling op basis van dit onderzoek is om een medewerker van de gemeente en/of sociale dienst te koppelen aan één of meerdere uitzendbureaus die zorgdraagt voor inschrijving en kennisgeving over relevante wet- en regelgeving voor EU-werknemers, waarbij de verantwoordelijkheid bij de uitzendorganisaties ligt.

Domein zorg en ondersteuning**Oplossingsrichting: betere ondersteuning van EU-werknemers met verslavingsproblematiek***Aanbeveling(en):*

- Meer inzetten op vroegtijdig interveniëren bij middelenmisbruik.
- Opzetten van pilot Outreachend Straatpsychiatrisch Team (bestaande uit onder andere SVP'er, ervaringsdeskundige en straatpsychiater).

Oplossingsrichting: huisartsenzorg beter toegankelijk maken voor EU-werknemers*Aanbeveling(en):*

- Vaste huisarts aanstellen bij een uitzendorganisatie.
- Huisartsenpraktijken opzetten in Nederland die gericht zijn op EU-werknemers⁹, met cultuursensitieve zorg en ondersteuning.

Vroegsignalering en preventie*Aanbeveling(en):*

- Verschillende ontmoetingscentra in Nederland financieren waar EU-werknemers laagdrempelig terecht kunnen voor contact, een luisterend oor en uitwisseling – ter preventie van psychische problematiek.

Bemoeizorg*Aanbeveling(en):*

- Ontwikkelen van bemoeizorg met inzet van ervaringsdeskundigen, zowel in contactlegging, motivering als effectieve terugkeer.
- In beeld brengen 15 meest problematische EU-werknemers per gemeente en deze groep bemoeizorg en casemanagement aanbieden.

Toegang tot MO*Aanbeveling(en):*

- Beleid rondom toegang tot MO voor EU-werknemers in alle Nederlandse gemeenten gelijk trekken.

⁹ In Limburg bestaat reeds een huisartsenpraktijk voor arbeidsmigranten (Healthcare for Internationals Limburg). Deze praktijk draagt bij aan betere huisartsenzorg voor arbeidsmigranten en ontlast andere praktijken in de regio. Zie ook: <https://www.de-eerstelijns.nl/2022/01/arbeidsmigranten-geholpen-in-op-maat-gesneden-huisartsenpraktijk/>.

- Borgen dat dit beleid rechtmatig is, met het oog op de rechtspositie van EU-werknemers.

Domein samenwerking

Regie en verantwoordelijkheid

Aanbeveling(en):

- Onder regie van landelijke en lokale overheden met betrokken partijen in gesprek over de verantwoordelijkheid voor EU-werknemers: wie, wanneer, waarvoor, hoe lang?

Gemeentelijke procedures en voorwaarden gelijktrekken

Aanbeveling(en):

- Versimpelen en gelijkmaken van procedures en voorwaarden rondom inschrijving, aanvraag van briefadressen, toegang tot MO, CAK.
- Trainingen over procedures en voorwaarden aanbieden aan alle medewerkers die betrokken zijn bij deze doelgroep (van gemeente, opvang, politie, et cetera).

Professionaliseren van hulpverleners

Aanbeveling(en):

- Professionaliseren van hulpverleners, zodat iedere professional die werkt met EU-werknemers dezelfde kennis heeft over onder andere rechten, plichten, et cetera. Hierdoor ontstaat er meer eenduidigheid in de manier van werken van ketenpartners.

Afstemming op Europees niveau

Aanbeveling(en):

- Structurele overleggen met andere EU-landen die veel te maken hebben met EU-werknemers om aanpakken, ervaringen en *best practices* uit te wisselen.

Domein terugkeer

Inzetten op goede terugkeerbegeleiding

Aanbeveling(en):

- Nadruk leggen op warme en duurzame terugkeerbegeleiding, waarbij opvang in thuisland is geborgd.
- Stabiliseren van problemen van de EU-werknemer alvorens hij of zij teruggaat naar herkomstland, zoals bijvoorbeeld in de pilot 'Zachte Landing' van De Regenboog Groep gebeurt.

Andere, meer algemene aanbevelingen zijn de volgende:

- **Monitoring en expertise bijeen brengen.** Er gebeurt momenteel veel rondom de groep EU-werknemers. Eerder verscheen in 2020 het advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten met daarin verschillende aanbevelingen, en verscheen het Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers. De Nederlandse Rijksoverheid gaf in 2021 voor de eerste keer de Jaarrapportage Arbeidsmigranten uit, waarin inzicht wordt gegeven in de door het kabinet overgenomen aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Belangrijk is dat de geopperde adviezen op papier tevens in de praktijk worden gemonitord (wie doet wat, wanneer en hoe), bijvoorbeeld in de vorm van een op te richten landelijk leernetwerk kwetsbare EU-werknemers.
- **Specifieke aandacht voor vrouwelijke EU-werknemers in kwetsbare posities.** In dit onderzoek is gekeken naar de totale groep Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities, bestaande uit hoofdzakelijk mannen van middelbare leeftijd. Ondanks dat vrouwelijke EU-werknemers een kleiner deel uitmaken van deze groep is het van belang om ook voor hen aandacht te hebben. Op

het moment dat vrouwelijke EU-werknemers dakloos raken, komen zij vaak in een kwetsbaardere positie dan mannelijke EU-werknemers. Zij zijn vatbaarder voor bijvoorbeeld mensenhandel, (seksuele) uitbuiting en prostitutie.

- **Tegengaan van stigmatisering van kwetsbare Midden- en Oost-Europese werknemers.** Vaak wordt naar Midden- en Oost-Europese werknemers in Nederland anders gekeken dan Nederlandse werknemers of andere groepen uit de beroepsbevolking. In de media worden Midden- en Oost-Europese werknemers nog (te) vaak geassocieerd met (problematisch) middelengebruik en contacten met politie en/of justitie. Het is belangrijk om stigmatisering van deze groep tegen te gaan, bijvoorbeeld door (meer) positieve aandacht voor deze groep en het bieden van meer kansen, zowel op de woningmarkt als op de arbeidsmarkt. Taal kan hieraan ook bijdragen, bijvoorbeeld het gebruik van de overkoepelende term 'EU-werknemer' in plaats van 'arbeidsmigranten' (voor praktisch geschoolden) en 'expats' (voor theoretisch geschoolden).

Tot slot

Dit onderzoek heeft waardevolle inzichten opgeleverd, met name vanuit het perspectief van Midden- en Oost-Europese werknemers. Tegelijkertijd laat het ook zien dat we nog onvoldoende zicht hebben op de relatie tussen gezondheid en werk bij deze doelgroep. Ook weten we nog onvoldoende over verschillen tussen diverse subgroepen van EU-werknemers, bijvoorbeeld degenen die naar Nederland komen met een relatief kansrijke positie en degenen die al een (problematisch) (migratie-)verleden hebben. We zouden bovendien meer kunnen leren van de manieren waarop andere (Europese) landen omgaan met EU-werknemers in kwetsbare posities. Ook de manier waarop bijvoorbeeld de overheid samenwerkt met private partijen en met de doelgroep zelf, is hierbij een interessant gegeven. Een uitgebreide beschrijving van de aanbevelingen voor vervolgonderzoek is te vinden in het slothoofdstuk van [het onderzoeksrapport](#).