



Arbeidsmigratie
in
goede banen

Werksessie 1

Samenwerken aan perspectief voor kwetsbare EU-migranten

WINspiratiedag 18 juni 2025

Agenda

- ❑ Even voorstellen
- ❑ Doel van deze werksessie
- ❑ Praktijkcase ABU → Peter Loef
- ❑ Praktijkcase Leger des Heils → Carola Stal
- ❑ Praktijkcase BARKA → Larisa Melinceanu
- ❑ Praktijkcase Juridisch Loket → Ellen Timmermans
- ❑ Afsluiting

Doel van deze werksessie

- ❑ Inspiratie door inzicht, creëren van bewustwording, delen van ervaringen en ophalen van ideeën
- ❑ Inzicht in de verschillende verschijningsvormen van het Vangnet
- ❑ Delen van dilemma's en ervaringen
- ❑ Ingaan op het vervolg:
 - Vervolgbijeenkomst georganiseerd door Landelijke Ondersteuningsstructuur:
Kleinere groep die op de korte termijn in gesprek gaat over inhoud, governance, financiering (o.a. wie doet wat)
 - Voor nu, hét 'Ideekaartje' → 

[illegible]

Doel van d

- ☐ Inspiratie door inzicht, creëren
- ☐ Inzicht in de verschillende v
- ☐ Delen van dilemma's en erv
- ☐ Ingaan op het vervolg:
 - Vervolgbijeenkomst georga
 - Kleinere groep die op de k
 - Voor nu, hét 'Ideekaartje' -



Afjantie Work in NL
Ideekaart

**Heb jij goede ideeën over hoe EU-arbeidsmigranten
volwaardig en gelijkwaardig mee kunnen doen?**

Wat is je idee:

*Wil je contact houden over je idee en mogelijk bijdragen aan het realiseren ervan?
Vul dan onderstaande informatie in, dan nemen wij contact op.*

Naam: _____

Organisatie: _____

E-mail: _____

Regio/Plaats waar je zelf kunt bijdragen aan het realiseren van je idee:

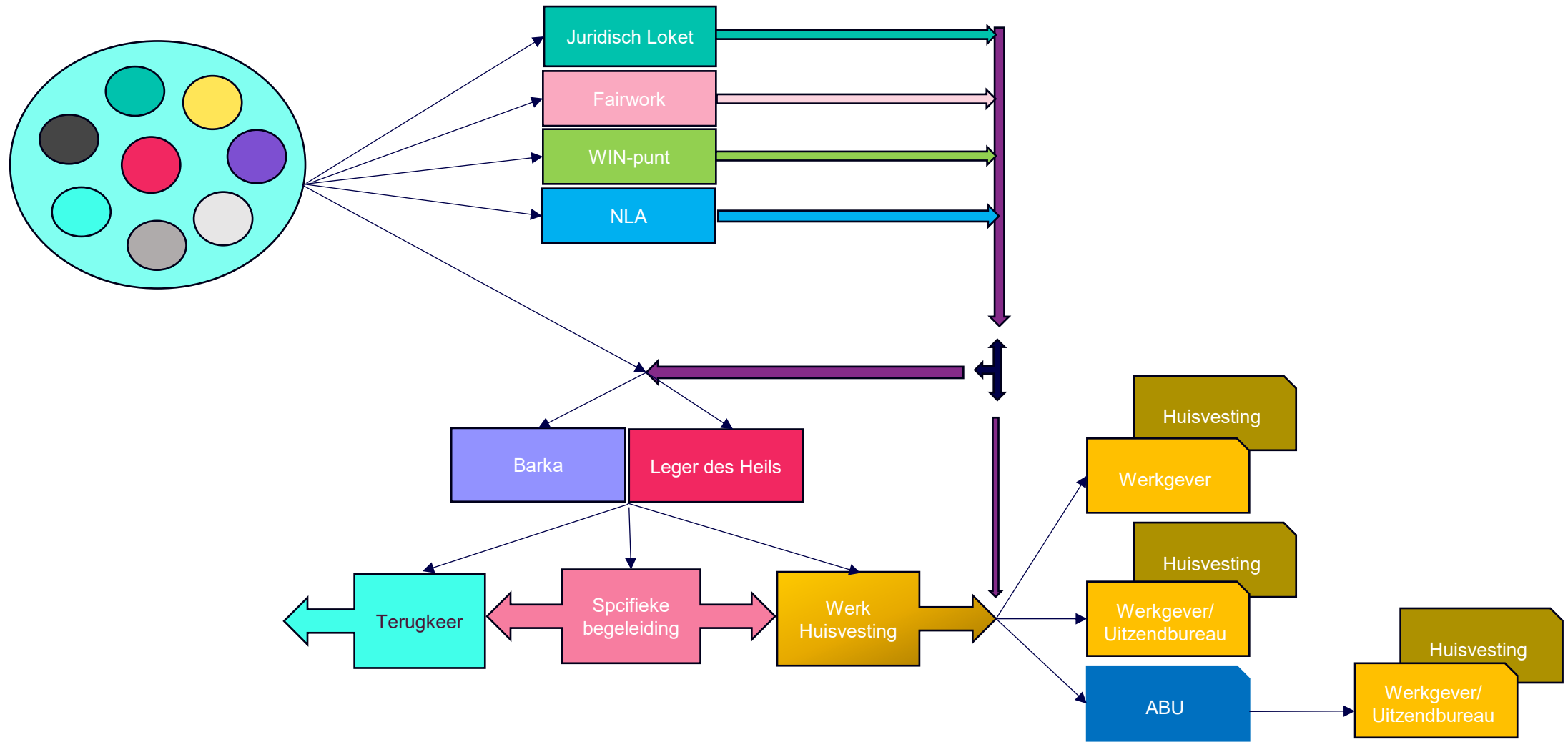
an ideeën

nciering (o.a. wie doet wat)

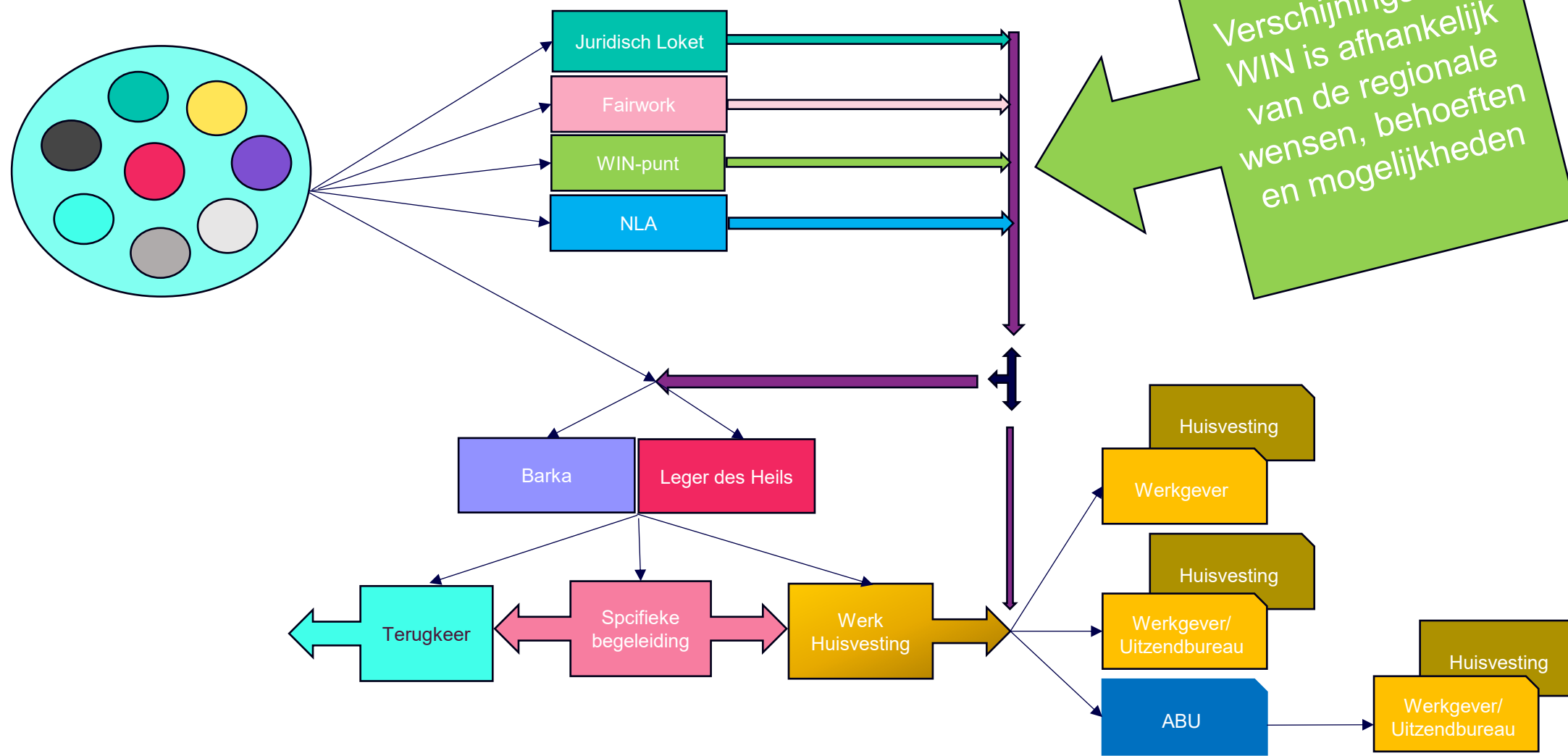


**Arbeidsmigratie
in
goede banen**

Verschijningsvormen Vangnet(werk)



Verschijningsvormen Vangnet(werk)



Dilemma's

- ❑ Publiek-Private Samenwerking “Je doet het samen met wederzijds vertrouwen en behoudt rolvastheid!”
- ❑ Eigen verantwoordelijkheid <-> Support en ondersteuning

*Voormalig Minister Karien van Gennip verwees in een brief aan de Tweede Kamer naar een studie die is uitgevoerd door het **Instituut voor Verslavingsonderzoek (IVO)**, getiteld "Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities – Handvatten voor preventie en terugdringen van dakloosheid en verslaving". Dit rapport werd in juni 2022 gepubliceerd en richtte zich op de situatie van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa die dakloos waren of zich in een kwetsbare positie bevonden. Het werd uitgevoerd in samenwerking met Stichting Barka en De Regenboog Groep, en gefinancierd door de Ministeries van VWS, SZW en J&V, evenals zes gemeenten en Stichting Volksbond Rotterdam.*

Uit het onderzoek blijkt dat 60% van de onderzochte arbeidsmigranten dakloos werd door persoonlijke omstandigheden, zoals problematisch middelengebruik, psychische problemen of een gebrek aan binding met Nederland. Deze bevinding nuanceert het beeld dat dakloosheid onder arbeidsmigranten voornamelijk wordt veroorzaakt door slechte werk- en woonomstandigheden, zoals 'package deals' van uitzendbureaus. zoek.officielebekendmakingen.nl Het rapport benadrukt dat hoewel slechte werk- en woonomstandigheden bijdragen aan de kwetsbaarheid van arbeidsmigranten, persoonlijke factoren een grotere rol spelen in het ontstaan van dakloosheid.

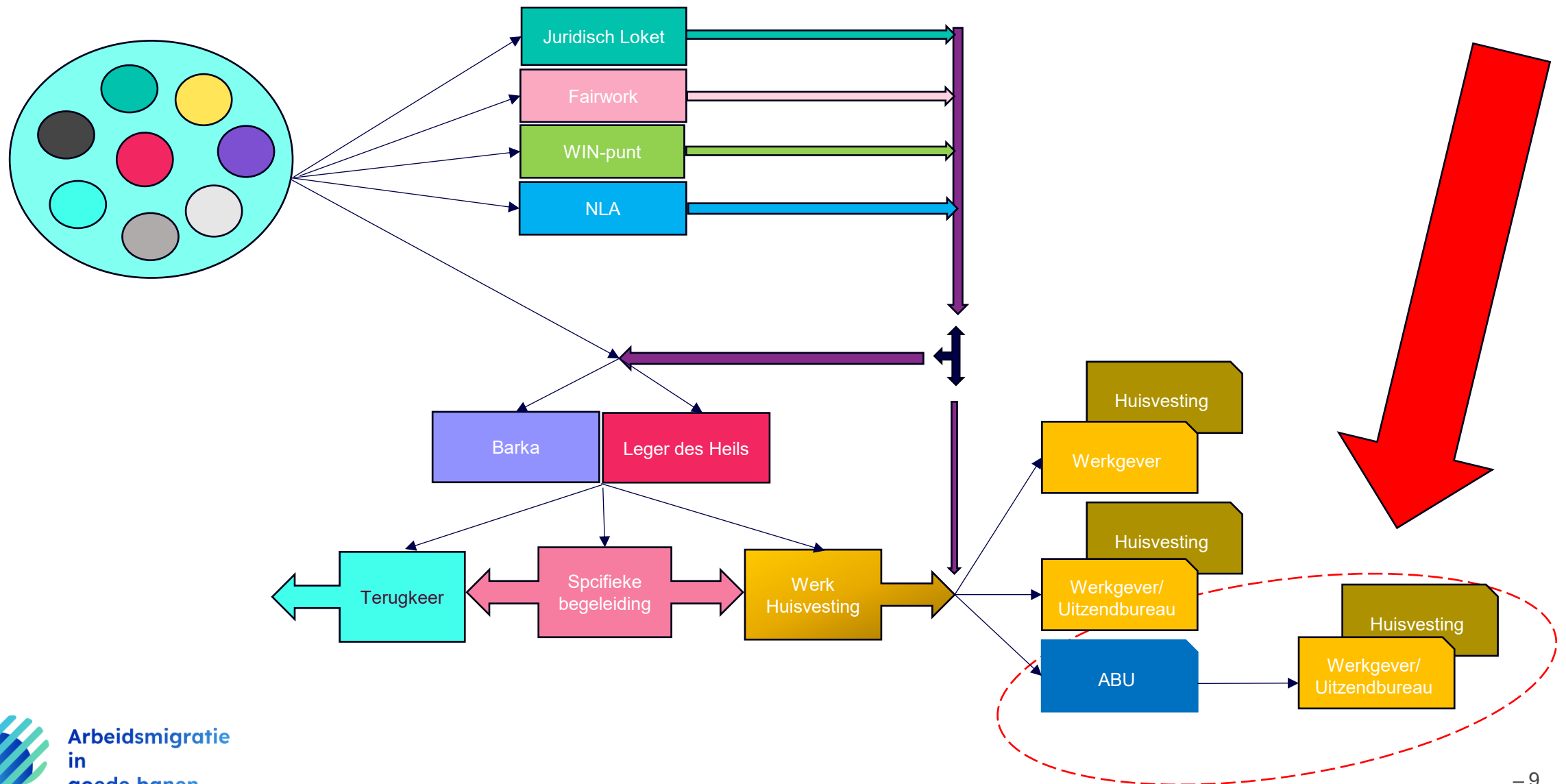




Arbeidsmigratie
in
goede banen

ABU

ABU en de betrokkenheid van onze leden



Masterplan Arbeidsmigratie

1. Bijdrage aan aanpak van misstanden
2. Voldoende kwalitatieve (gecertificeerde) huisvesting
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Welzijn en Zorg
5. Waardige Arbeidsmigratie
6. Onderscheidend vermogen ABU-leden

- <https://www.abu.nl/masterplan-arbeidsmigratie-van-goed-naar-beter/>
- <https://www.abu.nl/app/uploads/2024/12/Overzicht-van-activiteiten-arbeidsmigratie.pdf>
- <https://fairemploymentcode.abu.nl/>
- <https://www.sncu.nl/>
- <https://www.doorzaam.nl/>



Arbeidsmigratie
in
goede banen



Masterplan Arbeidsmigratie

1. Bijdrage aan aanpak van misstanden
2. Voldoende kwalitatieve (gecertificeerde) huisvesting
3. Duurzame inzetbaarheid
4. Welzijn en Zorg
5. Waardige Arbeidsmigratie
6. Onderscheidend vermogen ABU-leden

- <https://www.abu.nl/masterplan-arbeidsmigratie-van-goed-naar-beter/>
- <https://www.abu.nl/app/uploads/2024/12/Overzicht-van-activiteiten-arbeidsmigratie.pdf>
- <https://fairemploymentcode.abu.nl/>
- <https://www.sncu.nl/>
- <https://www.doorzaam.nl/>



Arbeidsmigratie
in
goede banen



Bijdrage aanpak van misstanden

- 2020 → Fieldlab GoWest (PPS)
- Initiatief OM -> tweejarig project
- Kleinschalig multidisciplinair PPS-team
 - Openbaar Ministerie, Politie, Nederlandse Arbeidsinspectie
 - FNV, Glastuinbouw Nederland, ABU
- Organisatorisch commitment
- Ervaring: niet willen praten uit angst voor verlies van baan en huis
- Oplossing: Vangnet
- [Resultaten](#): TV-programma Pointer, herplaatsingen, aanpak bedrijven, samenwerking FNV met uitzender

- Fieldlab gestopt en ondergebracht in reguliere handhavingsstructuur
- ABU besloot 'het Vangnet' als gedachte ter hand te nemen

Vertrekpunt

- ABU-leden willen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen
Mensen verlaten huis en haard om hier te komen werken voor perspectief in hun leven, wij vervullen belangrijke rol daarbij!
- Groeiende groep leden die actief betrokken is / ervaring opdoen enerzijds en er gebeurde al veel anderzijds
- Primair rol uitzendbureaus/ABU-leden is werk en (eventueel) huisvesting als er geen huisvesting beschikbaar is
- Er is zorg over het feit dat niet altijd alles geregeld kan worden en wat als het niet lukt en dit negatief afstraalt?
- Met name in begin van het project nu vooral aandacht voor de doelgroep bemiddelbaren
- Ervaring opdoen hoe dit publiek – privaat werkt
- Goed dat vertrouwen zicht ontwikkelt en dit in PPS te kunnen doen

Ervaringen

- Organisatie binnen het uitzendbureau is erg belangrijk: Geen 'dingetje erbij'. Bekendheid met het project / vertrouwenspersoon / buddy
- Aandacht voor de mensen is essentieel. Het gaat vaak om mensen met een rugzak(je)
- Betrokkenheid en commitment van inleners is cruciaal
- Eerste periode van werk geen focus op productie, maar op houding en gedrag
- Ervaring (uitgebreide SWOT door uitzendbureau opgesteld):
 - In geval instroom via:
 - Barka, Fairwork en Leger des Heils: goed contact belangrijk voor '*zachte landing*' en '*er voor elkaar zijn*' tijdens proces
 - Nederlandse Arbeidsinspectie: met name korte CV van belang (proces gaat komende periode uitgewerkt worden)
 - maak het niet te overweldigend voor de doelgroep, zorg dat het laagdrempelig blijft
 - de groep 'vangnetters' niet isoleren maar onderdeel maken van grotere groep en verspreiden
 - meerdere bureaus betrekken, situaties zijn niet altijd passend te maken bij de een, dan mogelijk wel bij een ander
 - organiseer de praktische dingen goed (doktersbezoekhuisarts, boodschappen)
 - houding en gedrag, sociale veiligheid, groepsgedrag belangrijk cruciale aspecten voor slagen of niet slagen
 - zorg dat je als samenwerkende partijen helder hebt wat je aan inzet mag/kunt verwachten en wat te doen



Advies

- Zorg dat de duurzaamheid van de uitstroom wordt gemanaged, niet alleen op de aantallen uitstroom
- Geef waar mogelijk/nodig de betrokken uitzendbureaus/werkgevers de opgedane ervaringen zoveel mogelijk mee
- Zorg dat er met bonafide partijen wordt samengewerkt
- Zorg dat de huisvesting die betrokken wordt ook gecertificeerd is



Arbeidsmigratie
in
goede banen

Leger des Heils



Welkom

Carola Stal
Pilot Eu-arbeidsmigranten
Veldwerker

Carola.stal@legerdesheils.nl
06-27616510

Pilot EU Arbeidsmigranten

In samenwerking met Stichting Barka

Perspectiefplek

Kortdurende opvang

Laagdrempelig

Regio Eindhoven

- Werk met accommodatie
- Terugkeer land van herkomst

De resultaten:



Vanaf 7-12-2023:

380 trajecten

85 % positieve uitstroom

60% naar werk met huisvesting

25 % naar land van herkomst

15 % uitval

Gemiddelde verblijfsduur: 8 dagen.

De Casus

Man

Roemeense afkomst

Analfabeet

Enkele jaren in Nederland





Geen uitzicht, vele overlastmeldingen.

Na detentie opnieuw op straat.

Nog geen beschikking of uitzicht.

Naar werk geleid

.....

Perspectief Werk aangepast op zijn kunnen



Samen met 24/7 drive vonden we dit.

Veiligheidstraining met recruiter in
eigen taal doorlopen, en behaald.

Contract in taal voorgelezen

Nabijheid en veiligheid





Meneer als werknemer

Betrouwbare werknemer

Zijn contacten met politie waren weg

Voelde zich weer van waarde

Draaide mee in de werkende maatschappij

Maakte gezonde vriendschappen

Helaas ging het niet langdurig goed, meneer kon de drukte in de accommodatie niet aan



Heeft nog een maand zonder acco gewerkt

Hij verloor werk

Kwam terug op straat

Verviel in gedrag



Geleerde lessen



We hebben elkaar nodig
om mensen duurzaam aan
het werk te krijgen.

Door samen iemand een
zet in de goede richting te
geven

Maak je het verschil.

Analfabetisme is echt een
groot ding waar je snel een
verkeerde inschatting
maakt.

De omgeving van
huisvesting kan een ding
zijn.

Misschien kunnen we niet
iedereen helpen met de
opties die er nu zijn.









Arbeidsmigratie
in
goede banen

BARKA

Illustratieve casus van 6 EU-burgers – arbeidsuitbuiting en het doorlopen van een ad-hoc vangnet, met inzet van bestaande interventies en ondersteunende voorzieningen

Vangnetketen:

Menzelf → Politie → Fairwork → NLA → NLA crisisopvang
↓
Barka → vangnetpilot binnen ABU → sociaal betrokken uitzendbureau → WIN - informatiepunt voor arbeidsmigranten (als ontmoetingspunt tussen potentiële werkgever en potentiële werknemer) → sociaal betrokken inlener → ontslag moment → EU-kortdurende opvang (nu mogelijk door regiobinding via werkgever) → opnieuw werk via uitzendbureau (nu anoniem en organisch - toevallig weer bij een ABU-lid, maar niet specifiek aangegeven bij het vangnetpilot binnen ABU) → Menzelf

Profiel van de betrokken personen

- 6 personen van Roemeense afkomst (waarvan één met ook de Hongaarse nationaliteit)
 - 1 koppel (beiden tussen de 50 en 60 jaar oud – beiden hebben de middelbare school afgerond; heel beperkte beheersing van het Engels; geen rijbewijs; eerdere werkervaring in vleesverwerking, picking/ packing en voedselverwerking in Duitsland;
 - 3 mannen (een rond de 60, een in de 20 en een in de 30) en 1 vrouw (rond de 50 jaar) – familieleden; alle vier hebben een postsecundaire opleiding; eerdere werkervaring in vleesverwerking en productie; een van de jongere mannen spreekt Engels en bezit een rijbewijs;
 - initieel onder valse beloftes online, via sociaal media, gerekruteerd (gratis vervoer, goed salaris, overuren – dus mogelijkheid om extra te verdienen)

Achtergrond en situatie:

- Gerekruteerd via sociale media onder valse beloften: gratis vervoer, goed salaris, en de mogelijkheid tot overuren (extra inkomsten)
- Geen BRP-registratie
- De drie jongste mannen werkten de laatste drie weken zonder geldig contract
- Volledige afhankelijkheid van het uitzendbureau voor werk, huisvesting, transport en zorgverzekering
- Identiteitsbewijzen werden door de werkgever in bewaring gehouden

Reflecties op het Vangnet-traject

- het Vangnet beïnvloedt de dynamiek tussen partijen : uitzenders en inleners zijn alerter of zelfs terughoudend door toezicht van partijen als NLA, Fairwork, ABU en Barka
- voorgestelde werknemers worden gezien als “extra kwetsbaar” – dat kan bescherming bieden, maar ook leiden tot een snelle en “veilige” beëindiging van de werkrelatie, of zelfs tot een strenger toelatingsprotocol waarbij helemaal geen kans wordt geboden.
- deelnemers ontvangen intensievere begeleiding, wat leidt tot een gevoel van gedeelde, maar ook versnipperde inzet en verantwoordelijkheid bij henzelf.
- vraagtekens bij realisme en effectiviteit van de huidige opzet:
 - is twee weken genoeg om gedrag en prestaties te verbeteren?
 - Is er ruimte voor aanvullende ondersteuning – zoals taallessen, psychologische hulp of andere vormen van begeleiding, bijvoorbeeld re-integratie op de werkvloer tijdens de eerste tijdelijke contracten na een ziekteperiode?
 - kunnen meer inleners geactiveerd worden om mee te doen?
 - is het denkbaar om een intern meldpunt op te zetten voor uitzendbureaus bij dreigend ontslag, zodat er snel geschakeld kan worden met het Vangnet?
 - is het voorstelbaar om binnen het Vangnet een aangepaste contractvorm te hanteren die meer stabiliteit biedt voor de werknemer?
 - kan er schriftelijke feedback worden gegeven op A2-niveau, in de eigen taal, zodat mensen kunnen leren van hun fouten en beter voorbereid zijn op een volgende werkplek?



Arbeidsmigratie
in
goede banen

Juridisch Loket

juni 2025

WINspiratiedag



Programma Arbeidsmigranten per mei 2024

‘Huisarts van het recht’.

Gratis juridisch advies.

Hulp in eigen taal.





Pools, Roemeens,
Bulgaars, Turks,
Oekraïens, Russisch,
Duits, Grieks, Engels,
Hongaars, Spaans



Brengen taal,
culturele achtergrond,
inlevingsvermogen en
motivatie



36 juridisch
adviseurs



1.600 mensen
geholpen in 1 jaar



LLM/LLB Nederlands-
internationaal, Europees
recht en ander-nationaal
recht; relevante
werkervaring / engagement



Toegankelijkheid

 **Via doorverwijzers in het maatschappelijk domein**

am@juridischloket.nl

Oplossingsgericht en dejuridiserend

Individuele toegang via

 **+31 (0)88 800 8222**

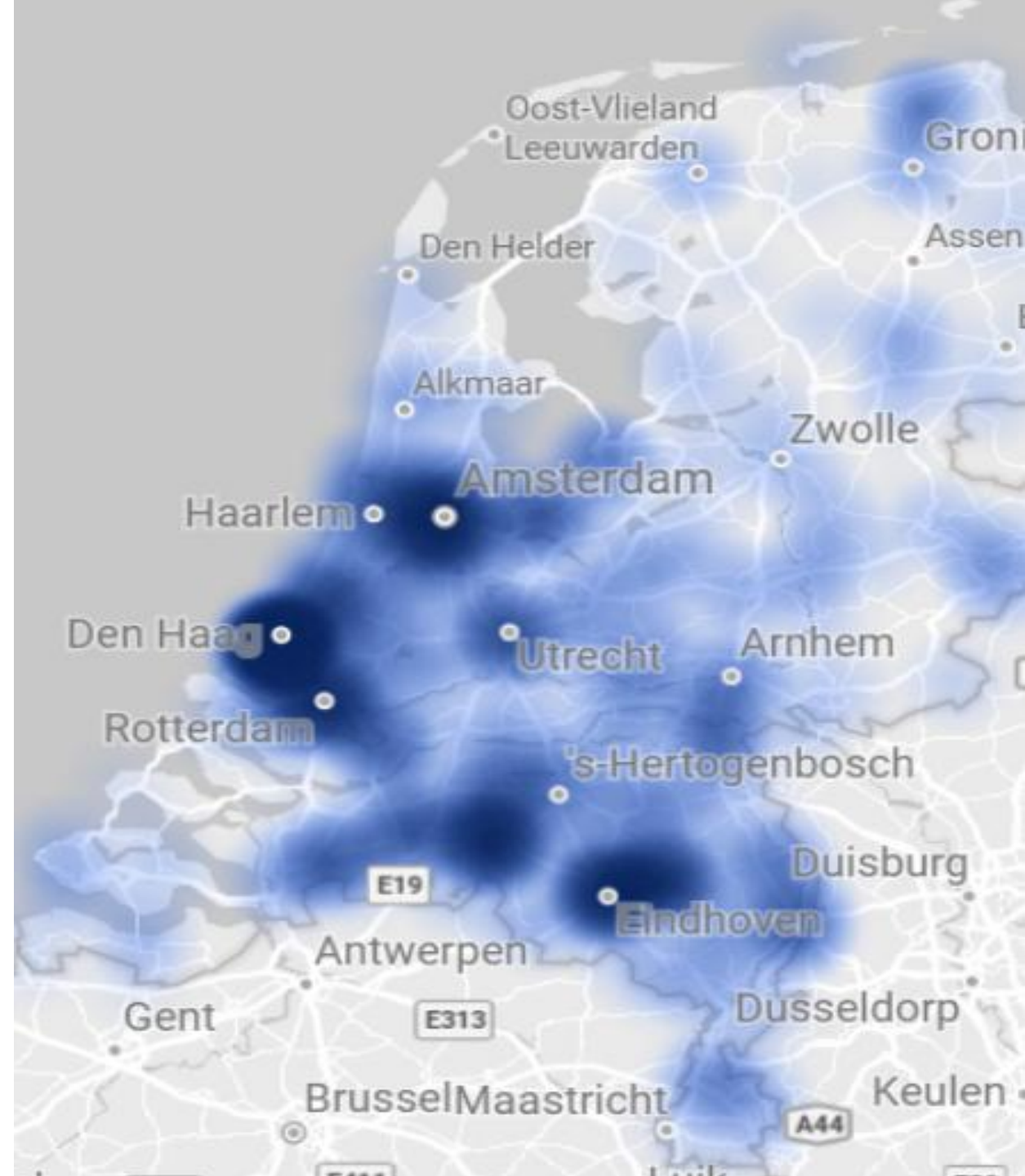
Stuur een whatsappbericht,

vermeld je taal en je wordt teruggebeld



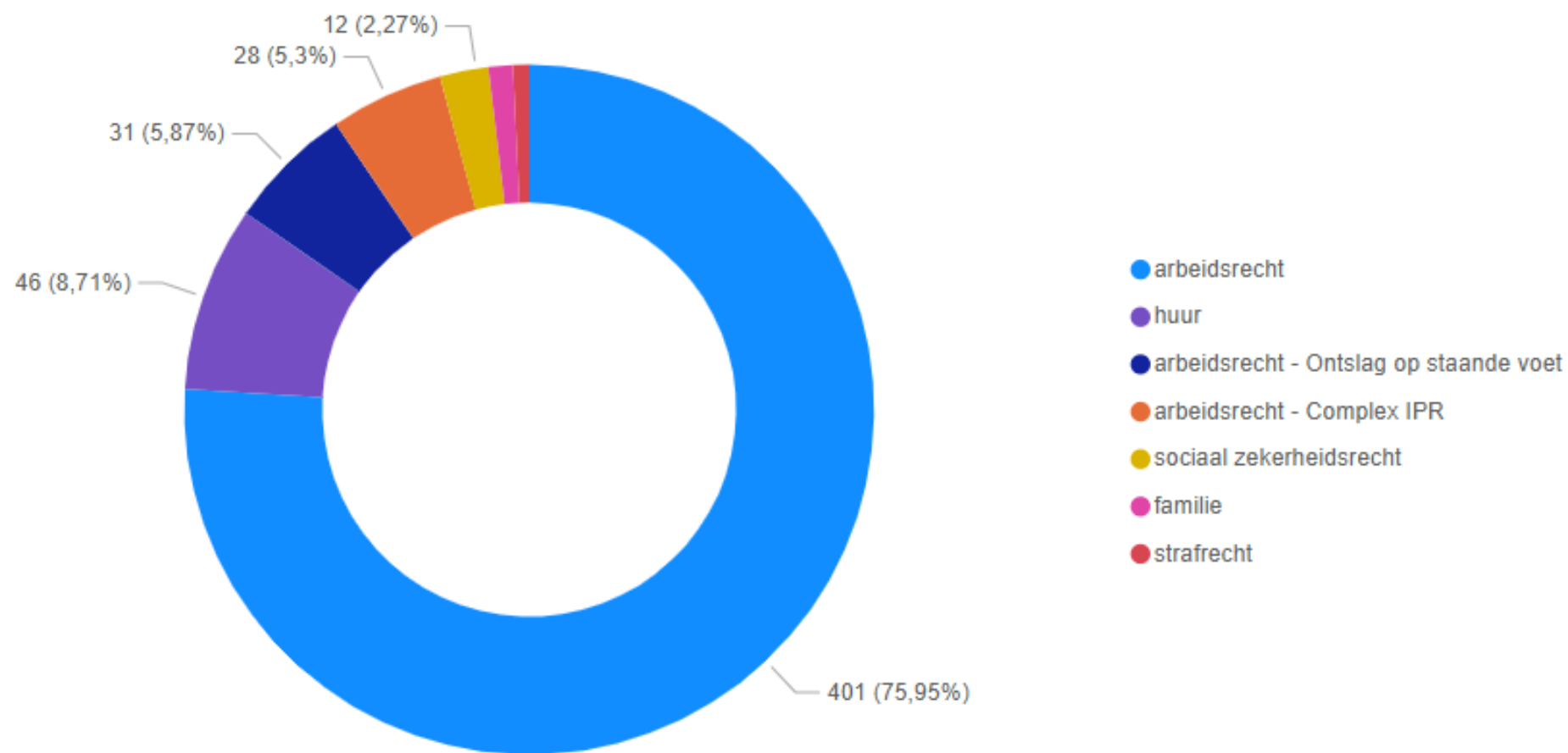
Contactformulier op website hJL (talen)

Vul het online formulier in en er wordt spoedig contact opgenomen



Vooral arbeidsrecht (6% oosv)

Aard van de kwestie





Verder praten?



06 1224 7969



etimmermans@juridischloket.nl



Arbeidsmigratie
in
goede banen

Afsluitend



Arbeidsmigratie
in
goede banen

Dank voor jullie aandacht!