

Poolse inwoners van Rotterdam.

Onderzoek in opdracht van de gemeente Rotterdam

door

drs. Malgorzata Bos-Karczewska



(Publicksversie 8-11-2023)

De rapporteur **Malgorzata Bos-Karczewska**, econoom (UvA) en journalist, gebruikte haar dossierkennis opgebouwd door het volgen van de Poolse EU-migratie naar Nederland vanaf het begin in 2004. Op het gebied van communicatie met de doelgroep heeft ze ervaring opgedaan als hoofdredacteur van de website Polonia.nl voor Polen in Nederland.

Zij heeft een *position-paper* geschreven ten behoeve van de Tweede Kamer Tijdelijke Commissie ‘Lessen uit recente arbeidsmigratie’ in 2011 en de publicatie van SCP ‘Poolse migranten’ (2011) van commentaar voorzien. Ze publiceerde diverse opinieartikelen over de problemen rondom de EU-arbeidsmigratie in de Nederlandse kranten. Ze heeft een bijdrage geleverd aan het ECRI-rapport over Nederland 2013 (ECRI - *European Commission against Racism and Intolerance, Council of Europe*).

In 2014 heeft ze in de Poolse Senaat een voordracht gehouden over situatie van Poolse werknemers in Nederland en over het gebrek aan het regeringsbeleid ten aanzien van Poolse EU-werknemers.

Zij is ook bestuurslid van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten en lid van het Maatschappelijk Raad van Advies (met betrekking tot internationale werknemers) van Glastuinbouw Nederland.

malgorzatabos@gmail.com

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	5
1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Het doel.....	8
1.3 Werkwijze	9
1.4 Opbouw van dit rapport	10
2. De statistieken, kenmerken van Polen in Rotterdam	11
2.1 Kernstatistieken.....	11
2.2 Het inkomen van Polen.....	12
2.3 Grote mobiliteit.....	12
2.4 Relevantie voor het beleid.....	14
2.5 Rotterdam: Polen in cijfers	15
3. Poolse inwoners van Rotterdam (I). Kwalitatief onderzoek	18
3.1. Inleiding	18
3.2 Gesprekspersonen	18
3.3 Waarom naar Rotterdam?	19
3.4. Werken in Nederland	20
3.5 Waarom gaan mensen terug?.....	21
3.6 Twee belangrijke dimensies van Poolse inwoners in Rotterdam.....	22
4. Poolse inwoners in Rotterdam. Kwantitatief enquête-onderzoek	25
4.1 Opzet.....	25
4.3 Beleidsrelevante uitkomsten	26
4.4 Overzicht belangrijkste uitkomsten in een oogopslag	28
5. Zelfredzaamheid van Poolse Rotterdammers	31
5.1 Zestien gesprekken.....	31
5.2 Succesvol vs. mislukt.....	31
5.3 Kwetsbaarheid.....	32
5.4 Ad hoc redzaamheid	33
5.5 Waarom zo gedemotiveerd?.....	33
5.6 Hoe dit te doorbreken?.....	33
6. Communicatie met Poolse inwoners van Rotterdam	35
6.1 Informatielemte en taalbarrière	35

6.2 Open communicatiekanalen.....	35
6.3 Welke publieke voorzieningen? Outreach	36
6.4 Pools-Nederlandse cultuurverschillen.....	37
7. Poolse sleutelpersonen – een hefboom bij uitvoering.....	39
7.1 Inleiding.....	39
7.2 De rol van sleutelpersonen in Rotterdam.....	39
7.3 Selectiecriteria.....	39
7.4 Advies: ga voor win-win.....	40
Literatuurlijst.....	41
Bijlage 1. Het enquête onderzoek onder Poolse inwoners van Rotterdam	43

Samenvatting en conclusies

Een van de aanbeveling van het Aanjaagteam Roemer¹ is dat gemeenten structureel beleid ontwikkelen rondom arbeidsmigratie en daarover ook verantwoording afleggen. De gemeente Rotterdam heeft de aanbevelingen van het Roemer rapport ‘daadkrachtig omarmd’ en snel vertaald, in maart 2021, in het Actieprogramma EU-arbeidsmigranten Rotterdam 2021-2025 ‘Werken aan een menswaardig bestaan’. Hiermee is Rotterdam de eerste gemeente die een integraal beleidsplan heeft. Vanaf naajar 2023 geldt het aangescherpte actieprogramma 'Meer grip op arbeidsmigratie medio 2023 - medio 2026'.

Ongestructureerde puzzel

De uitdagingen voor de gemeente zijn groot en divers. De uitvoering vergt een grotere, proactieve rol van de lokale overheid. Voor het uitrollen en finetunen van het actieprogramma is grondige kennis van de doelgroep onmisbaar.

De gemeente heeft nu nog weinig zicht op de populatie arbeidsmigranten in de stad. De precieze omvang is niet vast te stellen. Enerzijds zijn veel Polen (net als andere EU-arbeidsmigranten vooral uit Midden- en Oost-Europa) onzichtbaar voor gemeente, want niet geregistreerd in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) noch in de Basisregistratie Personen (BRP). In Nederland is de helft van de Poolse werknemers niet in RNI of BRP geregistreerd. Dit is in Rotterdam niet anders.

Anderzijds lijkt wat wel zichtbaar is, nu op een ongestructureerde puzzel. Voor beleidsmakers is die puzzel lastig te leggen. Ook de gemeentelijke organisatie moet wennen aan deze nieuwe grote groep migranten-inwoners van de stad met hun specifieke problemen en cultuurverschillen.

Gericht beleid vereist inzicht

Het algehele doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de samenstelling, afkomst, de woon-, werk- en leefomstandigheden van Poolse inwoners van Rotterdam, in het bijzonder van arbeidsmigranten woonachtig in Rotterdam. Dit is de omvangrijkste subdoelgroep van gemeentelijk beleid verankerd in Actieprogramma EU-arbeidsmigranten. Daarbij ligt de focus op 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse en Oud-Mathenesse.

Het is goed zich te realiseren dat de groep zeer divers is qua leeftijd en duur van verblijf in Rotterdam. Met vele Poolse werknemers gaat het goed. Ze redden zich wel en maken zelf stappen vooruit. Wie zijn die anderen, de meer kwetsbaren? En wat kan gemeente doen om hun zelfredzaamheid te versterken?

Verantwoording

Het rapport is ontstaan op basis van literatuurstudie, kwalitatief en kwantitatief onderzoek en inzichten, jarenlange ervaring en dossierkennis van de rapporteur Malgorzata Bos-Karczewska. Per thema worden de bronnen waarop auteur zich baseert aangegeven.

De enquête onder Polen in Rotterdam is uitgevoerd samen met Poolse sociologe Anna Sobczyk-Turek.

¹ Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, ‘Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan’ (2020)

Samenvatting

Zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek laten zien hoe divers de groep Poolse inwoners van de stad is. De diversiteit kan behapbaar voor het beleid worden gemaakt door twee dimensies te introduceren, met als criteria: 1. de duur van verblijf: short- en long-stay (gevestigden), 2. zelfredzame en niet-zelfredzame (problematische) Polen (zie hoofdstuk 3).

De uitkomsten van de enquête leveren interessante inzichten voor het beleid. Zo blijkt dat men meer tevreden is met het werk (63%) dan met de huisvesting in Rotterdam (40%). De meerderheid van de respondenten wil de Nederlandse taal leren. 58% zegt de Nederlandse taal niet te kennen. Daarnaast is er een grote behoefte aan informatie en advies, en aan ambulante hulp. De twee gemeentelijke infopunten zijn onbekend bij de meeste Poolse respondenten. We hebben ook profielen gemaakt van de respondenten o.a. van inwoners van vier prioriteitswijken (zie hoofdstuk 4).

In het tweede deel van het kwalitatief onderzoek - de verdiepende gesprekken - lag de focus op de zelfredzaamheid van Polen. Waarom zijn sommigen zo weinig redzaam, waarom willen ze de Nederlandse taal niet leren? Er wordt geen genoegen genomen met de klassieke Poolse antwoorden, we graven dieper naar de factoren die het verschil maken. Het doe-vermogen en empowerment zijn twee sleutelbegrippen. Hoe beweeg je Polen van moeten naar de Nederlandse taal *willen* leren (zie hoofdstuk 5).

In de communicatie met Poolse inwoners dient men rekening te houden met cultuurverschillen. Het belangrijkste is de machtsafstand, want in Nederland is die klein (horizontale maatschappij), terwijl Polen een hiërarchische maatschappij is (zie hoofdstuk 6). Het Poolse wantrouwen in de overheid moet worden overwonnen om vertrouwen in een behulpzame en klantgerichte Rotterdamse overheid te verkrijgen.

Bij de uitvoering van het actieprogramma is een slimme inzet van Poolse sleutelpersonen cruciaal. Zij kunnen voor een hefboom in de uitvoering zorgen (zie hoofdstuk 7). Wees zuinig op hen, ze zijn waardevol, en kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de zelforganisatie van Polen in Nederland en in Rotterdam.

Conclusies

Ten aanzien van het gemeentelijke beleid

1. De gemeente als decentrale overheid is niet zichtbaar of op de radar van de doelgroep als een relevante actor.
2. Het actieprogramma 'EU-arbeidsmigranten' noch de twee infopunten zijn echt bekend bij de doelgroep.
3. Er is grote behoefte aan praktische informatie in het Pools (handelingsperspectief: als dat... wat zijn de stappen) en aan ambulante hulp via infopunten.
4. Sleutelpersonen cq. professionals uit de doelgroep zelf zijn de hefboom bij de uitvoering, die nu ontbreken. Zij kunnen ingezet worden als adviseurs, vertrouwenspersonen, ambassadeurs, aanjagers en bruggenbouwers.
5. In 16 jaar Poolse immigratie naar Nederland is de groep Poolse inwoners in de stad zeer divers geworden qua samenstelling, naar afkomst, leeftijd, opleiding, gezinssituatie en verblijfsduur in Rotterdam. Onderscheiding naar verblijfsduur in de stad: short- (tot 3 jaar) en long-stay (langer dan 5

jaar) is op zich analytisch verhelderend (zie hoofdstuk 3). De groep short-stay is beleidsrelevant, want de eerste jaren zijn vormend, dan wordt de basis voor een mogelijk langer verblijf gelegd.

6. De duur van het verblijf kunnen we zien als een continuüm. Van een strikte scheiding tussen short en long-stay is géén sprake. De grens tussen beide is arbitrair. Aan het begin van het verblijf zijn alle problemen voor nieuwkomers heftig. Na verloop van tijd worden de beginproblemen minder intens en komen er andere bij. Dan gaat ook de keuze tussen blijven en terugkeren spelen.
7. De voor de gemeente relevante subgroep kwetsbare Poolse inwoners (zonder kennis van Nederlandse taal) bevindt zich in beide groepen, maar de complexiteit van problemen neemt met de lengte van verblijf toe en de niet-zelfredzaamheid wordt chronischer. Bij de long-stay kwetsbaren is sprake van ‘achterstallig’ onderhoud.

Ten aanzien van de Poolse inwoners

8. Onder Poolse arbeidsmigranten is (net als in Polen) het sociaal kapitaal laag. Het laag onderling vertrouwen, sociale relaties beperken zich tot het gezin en een kleine kring betrouwbare mensen. Het is een soort los zand, geen gemeenschap met leiders of eigen organisaties.g. sociale relaties beperken zich tot gezin en een kleine kring betrouwbare mensen. Het is een soort los zand, geen gemeen De organisatiegraad is bijna nul, de enige organisatie is de Poolse RK kerk en twee informele AA-groepen. Dit geldt ook Poolse arbeidsmigranten in andere (grote) steden behalve in Den Haag waar veel activiteiten plaatsvinden spontaan of in de stichting Centrum Polka.
9. Voor zelfredzaamheid van de migrant zijn de werk- en woonsituatie bepalend, alsmede het individuele doe-vermogen van de migrant. Het doe-vermogen van Polen kan versterkt worden door hen te stimuleren de Nederlandse taal te leren in combinatie met een cursus (traject) met elementen van empowerment (in eigen kracht zetten), soft skills (bijv. probleemoplossing, communicatie, conflictoplossing) en oriëntatie op de arbeidsmarkt.
10. Onvoldoende aanbod en slechte kwaliteit van huurwoningen en hoge huren zijn belangrijke factoren die de komst van Polen naar Rotterdam cq. Nederland bepalen. Veel Polen voelen zich niet echt veilig in Rotterdam.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De directe aanleiding voor dit rapport en het onderzoek onder Polen in Rotterdam is de wens om inzicht te krijgen in de grootste groep nieuwe inwoners van de stad, namelijk Poolse EU-arbeidsmigranten. Het betreft een opdracht vanuit het gemeentelijke Actieprogramma ‘Werken aan een menswaardig bestaan; EU-arbeidsmigranten Rotterdam 2021-2025’ (2021).

Gericht beleid vereist inzicht

Voor het uitrollen en *finetunen* van het actieprogramma (in het bijzonder opgave 1 en 2) is grondige kennis van de doelgroep onmisbaar. Daardoor kan het beleid slagvaardig en effectief worden gemaakt, en de gedragswijziging die hieraan ten grondslag ligt worden verankerd.

De uitdagingen zijn groot. Enerzijds zijn veel Polen (net als andere EU-arbeidsmigranten vooral uit de EU-lidstaten uit Midden- en Oost-Europa) onzichtbaar voor gemeente, want niet geregistreerd in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) noch de Basisregistratie Personen (BRP).

Anderzijds lijkt wat wel zichtbaar is, nu op een ongestructureerde puzzel, ingekleurd door media berichtgeving rondom EU-arbeidsmigranten, diverse beelden (van drinkende Polen, daklozen tot uitgebuite uitzendkrachten en vooroordelen. Voor beleidsmakers is die puzzel lastig te leggen. Ook de gemeentelijke organisatie moet wennen aan deze nieuwe grote groep migranten-inwoners van de stad met hun specifieke problemen en cultuurverschillen.

Lange tijd ging men uit van tijdelijkheid van de EU-migratie, van short-stay (tijdelijke) migranten. Maar in 16 jaar arbeidsmigratie van Polen naar Nederland is er sprake van gezins- en vestigingsmigratie. Short-stay werd voor velen long-stay (langer dan 5 jaar). Het aantal gesettelde Polen (ingeschreven in de BRP) neemt gestaag toe.

1.2 Het doel

Het algehele doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de samenstelling, afkomst, de woon-, werk- en leefomstandigheden van Poolse inwoners van Rotterdam en in het bijzonder arbeidsmigranten - de omvangrijkste subdoelgroep van gemeentelijk beleid verankerd in Actieprogramma EU-arbeidsmigranten. Daarbij ligt de focus op 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse en Oud-Mathenesse.

Afgezien van het in kaart brengen van Poolse inwoners van Rotterdam, inclusief sleutelfiguren en Poolse zelforganisaties, is het doel om specifieke kwesties onder de loep te nemen en beleidsrelevante aanbevelingen te doen. Het gaat *in concreto* om het aanwijzen van beleidsrelevante subgroepen binnen de groep Poolse arbeidsmigranten, aanbevelingen te doen hoe de zelfredzaamheid te vergroten, hoe de Poolse groep inwoners beter te bereiken en hoe met deze groep effectief te communiceren.

Onderzoeksvragen

A. Hoeveel Polen wonen in Rotterdam, wat zijn hun sociaal-economische kenmerken. Breng in het bijzonder in kaart de Poolse inwoners van prioriteitswijken (wijken met veel Polen).

Welke subdoelgroepen kan men uitsplitsen? Waar komen deze mensen vandaan in Polen? Hoe hebben zij gehoord over werken of wonen in Rotterdam/ Nederland? Hoe zijn ze naar Rotterdam gekomen: als uitzendkracht, gedetacheerde, als familielid? Waar werken ze nu (in Rotterdam oferbuiten (waar), in welke sectoren?

Welke informatiebronnen worden door de doelgroep geraadpleegd? Wat zijn specifieke behoeften van deze mensen qua informatievoorziening en publieke voorzieningen?

B. Hoe kan zelfredzaamheid van de Poolse inwoners vergroot worden?

1.3 Werkwijze

Het rapport is tot stand gekomen op basis van een kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek bestaat uit veldonderzoek, verdiepende gesprekken, deskresearch, literatuuronderzoek; kwantitatief behelst een online enquête.

In totaal zijn in de periode september 2022 – april 2023 430 Polen ondervraagd, waarvan 409 inwoners van Rotterdam (376 waren respondenten van de online enquête).

A. Veldonderzoek

- Veldonderzoek is verricht in de periode 1 september tot 9 december 2022, er zijn 38 interviews (telefonisch en enkele *face-to-face*) gehouden.
- Het betreft 25 Polen woonachtig in Rotterdam en 13 Poolse sleutelfiguren (ook van buiten Rotterdam). Deze laatste groep heeft een breder zicht op de Poolse arbeidsmigranten (allesoplosser zgn. ‘ksiegowa’, kapster, kassière, docent Nederlands, zelforganisatie voorzitter).
- Er is tegelijkertijd deskresearch en literatuuronderzoek verricht.

B. Verdiepende gesprekken

In de periode maart – april 2023 zijn 16 verdiepende *face-to-face* gesprekken gevoerd met 8 gesettelde Poolse inwoners en met 8 Poolse professionals die uit hoofde van hun werk contact met Polen o.a. in Rotterdam hebben.

C. Enquête

Het kwantitatief onderzoek betreft een enquête (online) onder Poolse inwoners van Rotterdam (uitgevoerd in de periode 11 maart – 16 april 2023). Het richtte zich op het verkrijgen van inzicht in o.a. de afkomst, het werk, de woonsituatie en behoeftes van Poolse inwoners van de stad (waaronder de behoefte aan publieke voorzieningen).

1.4 Opbouw van dit rapport

In hoofdstuk 2 wordt de omvang van de Poolse arbeidsmigratie naar Nederland geduid aan de hand van de meest actuele CBS-statistieken. Ook de grote mobiliteit van de Polen als kenmerk van de EU-migratie wordt kort beschreven en de beleidsrelevantie hiervan geduid. Vervolgens zoomen we in op de omvang van de Poolse doelgroep in Rotterdam, een relevant gegeven voor de beleidsmakers van het Actieprogramma.

Hoofdstuk 3 bevat een analyse van Poolse inwoners van Rotterdam op basis van het kwalitatieve onderzoek d.w.z. de 38 gesprekken. Daarin onder meer antwoorden op de vragen: waarom zijn ze naar Rotterdam gekomen?, waarom blijft men zich in Nederland vestigen?, waarom blijven Polen hier ondanks precaire omstandigheden? Twee belangrijke onderscheidende dimensies van Polen in Nederland / Rotterdam worden uit de doeken gedaan, te weten 1. met als criterium verblijf: short- en long-stay (gevestigden), 2. onderscheid tussen zelfredzame en niet-zelfredzame (problematische) Polen.

In hoofdstuk 4 bevat een samenvatting van de uitkomsten van het online enquête onderzoek onder Poolse inwoners van Rotterdam (N=376) o.a. naar hun behoeftes. Het is verricht samen met de Poolse sociologe Anna Sobczyk-Turek. Omdat de groep zeer divers is, is getracht vier profielen van inwoners van Rotterdam op te stellen, waaronder short- vs. long-stay Polen in Rotterdam.

In het tweede deel van het kwalitatief onderzoek zijn verdiepende gesprekken gevoerd. Hier lag de focus op zelfredzaamheid van de Poolse inwoners. De kernvragen waren: hoe kan de zelfredzaamheid van Polen vergroot worden? Wat kan de gemeente doen? Het doe-vermogen en empowerment zijn twee sleutelbegrippen. Daarover meer in hoofdstuk 5.

Communicatie met Poolse inwoners komt aan de orde in hoofdstuk 6, met aandacht voor informatiebronnen die Polen gebruiken en informatiekkanalen waarlangs de gemeente deze inwoners kan bereiken. In de communicatie spelen cultuurverschillen tussen Polen en Nederlanders een cruciale rol.

Hoofdstuk 7 handelt over het belang van inzetten van Poolse sleutelpersonen. Ze kunnen het verschil maken en een hefboom in de uitvoering zijn.

Het uitgebreide rapport met de uitkomsten van het enquête-onderzoek is opgenomen als bijlage 1.

2. De statistieken, kenmerken van Polen in Rotterdam

Polen komen al 16 jaar naar Nederland en Rotterdam om te werken. De komst van grote aantallen Polen en andere EU-werknemers viel min of meer samen met de flexibilisering van de arbeidsmarkt en een enorme groei van uitzendsector (liberalisering van deze sector in 1998). De vraag naar laagopgeleide flexkrachten is geëxplodeerd, vooral in de glastuinbouw, distributiecentra, logistiek en bouw. Het bedrijfsleven doet een groeiend beroep op EU-werkenden² (voor de statistieken zie [de tabel van het CBS](#), deze betreft alle werknemers, zowel in de BRP als mensen die niet in de BRP voorkomen³).

Hoeveel Polen cq. Poolse EU-werknemers of Poolse EU-arbeidsmigranten zijn er in Nederland, en in Rotterdam? Meten is weten. Maar zo eenvoudig is het niet, de praktijk is weerbarstig. We kunnen de Poolse doelgroep op verschillende manier definiëren. Het grootste obstakel is echter dat liefst de helft van de Poolse werknemers zich niet registreert in de BRP. Ze blijven onzichtbaar.

Eerst komen de statistieken voor Nederland aan bod, zodat het aantal Poolse werknemers duidelijk wordt. Vervolgens wordt de bijzondere kenmerk van deze nieuwe, EU-migratie – de grote mobiliteit geduid en de beleidsrelevantie hiervan besproken. Als laatste komen de statistieken van Polen in Rotterdam. De omvang van de doelgroep is cruciaal voor de beleidsmakers van het Actieprogramma.

2.1 Kernstatistieken

Polen vormen de grootste groep EU-werkenden (in loondienst, zzp'er) in Nederland⁴ en zijn tevens de grootste onzichtbare groep werknemers (liefst 100 duizend staan niet ingeschreven in de BRP en dat is ongeveer de helft van alle Poolse werknemers hier). Dat blijkt uit De Migrantenmonitor, een onderzoek van het CBS (in opdracht van het ministerie van SZW) naar migranten in Nederland die afkomstig zijn uit (kandidaat-)lidstaten van de Europese Unie (EU). De meest actuele en gedetailleerde statistieken over Poolse EU-werkenden bevat [Migrantenmonitor 2020](#), met als peilmoment 31 dec 2020⁵.

- Er waren 261,5 duizend Polen (in loondienst, zzp'er en zonder baan: met werkende partner, student, uitkeringsgerechtigde) in Nederland, daarvan 163,5 duizend ingeschreven in de BRP.
- 95% is in de leeftijd van 18 jaar tot de AOW-leeftijd; 4% onder de 17 jaar.
- 213,6 duizend hadden een baan (daarvan 15,7 duizend zzp'ers).
- Van 197,8 duizend Poolse werknemers was 50% geregistreerd in de BRP⁶.
- Haaglanden is de arbeidsmarktregio met het grootste aantal Polen, bijna 23 duizend personen (9,9 duizend in de BRP), Rijnmond staat op plek nr. 5 met ca. 13 duizend Polen (zie tabel 1).
- 9710 Polen waren uitkeringsgerechtigd (WW - 4500, bijstand - 2850, AO-uitkering - 2490).
- Voor 11 duizend Poolse kinderen is kinderbijslag aangevraagd in het laatste kwartaal van 2021.

² In een jaar tijd (2020-2021) is het aantal werkenden uit andere EU-lidstaten in Nederland toegenomen met 40 duizend tot 600 duizend (al dan niet ingeschreven in de BRP) in december 2021.

³ Het CBS ontleent hun nationaliteit aan een zogeheten niet-BRP-bestand (dat bevat informatie over personen die wel in Nederland werken, een uitkering of in Nederland studeren, maar die niet in de BRP ingeschreven staan).

⁴ Polen zijn veruit de grootste groep EU-werkenden (in loondienst, zzp'er) in Nederland, met 213 duizend Polen op 554 duizend EU-werkenden, (39%), per 31 december 2020, zie 'De Migrantenmonitor 2020' CBS(2022).

⁵ 'De Migrantenmonitor 2022' verschijnt pas in najaar dit jaar, met meer actuele cijfers tot en met 2022.

⁶ Dit wordt bevestigd in het enquête-onderzoek van SEO (2022). Van 212 duizend Polen die hier werkten (op peilmoment juni 2021) 51% stond niet ingeschreven in de BRP. Zie 'Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten' (SEO 2022).

Tabel 1: Poolse werkenden en zzp'ers naar arbeidsmarktregio's per 31 dec 2020

1. Haaglanden	22,9 duizend
2. Groot Amsterdam	16 duizend
3. Noord Limburg	13,6 duizend
4. Noord Oost Brabant	13,1 duizend
5. Rijnmond	12,8 duizend
6. Midden-Brabant	11,3 duizend
7. West Brabant	11,3 duizend
8. Noord-Holland Noord	10 duizend

Bron: CBS (2022) Migrantenmonitor 2020

Tabel 2: Polen zijn verreweg de grootste groep EU-werkenden in NL (stand op 31 dec. 2020)

1. Polen	213 duizend
2. Duitsers	63 duizend
3. Roemenen	48,5 duizend
4. Belgen	39 duizend
5. Bulgaren	31,8 duizend
6. Italianen	23 duizend
7. Spanjaarden	19,2 duizend

Bron: CBS (2022) Migrantenmonitor 2020

2.2 Het inkomen van Polen

Door gebrek aan fijnmazige gegevens wordt de sociaaleconomische positie van Polen niet behandeld in 'Jaarrapport Integratie 2020'. Het CBS heeft wel het gemiddeld besteedbaar inkomen⁷ van Polen becijferd op 25 duizend euro (in 2018).

“Het was vergelijkbaar met dat van degenen met een niet-westerse achtergrond, ondanks dat Polen veel vaker betaald werk hadden” schreef het CBS in 'Jaarrapport Integratie 2020'. Het inkomen van mensen met een Nederlandse achtergrond bedroeg in 2018 gemiddeld 34,6 duizend euro.

2.3 Grote mobiliteit

De arbeidsmobiliteit van Polen heeft een enorme vlucht genomen sinds 2007, aangetrokken door loonverschillen. De lonen en de welvaart in Polen zijn enorm gestegen sinds 2004, niettemin blijven nu vooral Polen met middelbare opleiding komen om te werken.

De mobiliteit van Poolse arbeidsmigranten is groot. Dit kenmerk wordt bevestigd door het CBS. Vier observaties zijn op zijn plaats:

1. Vooral kortverblijvende Polen pendelen heen en weer tussen Polen en Nederland, met als reden : noodzaak om iets te regelen (bezoek aan arts of verlenging van identiteitskaart) of om eigen gezin of familie

⁷ Het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen is het besteedbaar inkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden. Het besteedbaar inkomen bestaat uit het bruto-inkomen verminderd met betaalde inkomensoverdrachten, premies inkomensverzekeringen, premies ziektekostenverzekeringen en belastingen op inkomen en vermogen, zie 'Jaarrapport Integratie 2020' (CBS 2020).

te bezoeken. Of als seizoenarbeider of als uitzendkracht in fase A op ‘verplicht verlof’ voor een half jaar teruggaan (met behoud van WW)⁸, want verblijf in Polen is altijd goedkoper dan in Nederland.

2. Tijdens de coronapandemie bleek ondanks alle beperkingen een enorme beweeglijkheid van Poolse arbeidsmigranten tussen Polen en Nederland⁹.

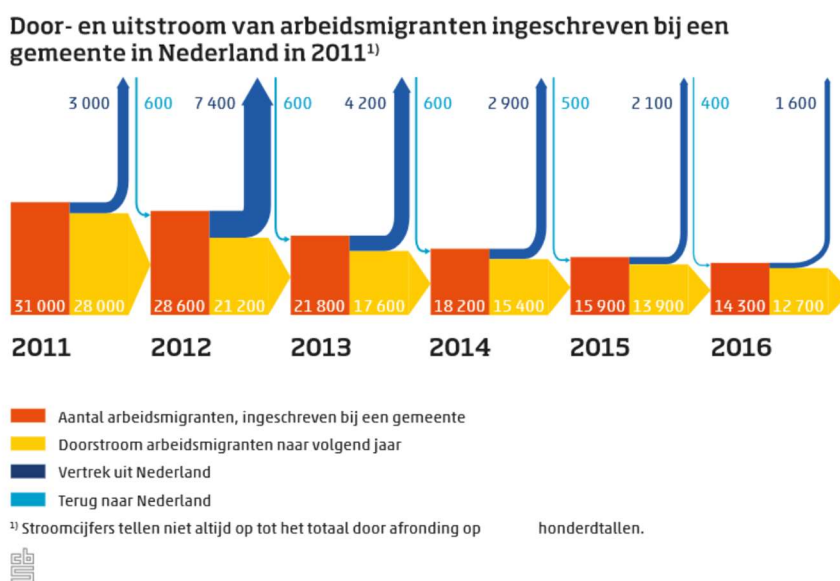
3. De beweeglijkheid (in- en uitstroom) komt tot uitdrukking in stroomcijfers en heeft per saldo impact op de ‘voorraad’, de samenstelling van de groep gevestigde migranten. Jaarlijks registreren zich zo’n 20 duizend Poolse burgers in de BRP en 10 duizend Polen vertrekken weer. Per saldo neemt het aantal Poolse burgers in Nederland (in de BRP) toe met zo’n 10 duizend personen per jaar.

4. Het CBS onderzocht hoeveel arbeidsmigranten (in de BRP) blijft na 5 jaar na de binnenkomst in Nederland. “Van de ruim 6,4 duizend Poolse arbeidsmigranten die in 2011 in Nederland kwamen, was in 2016 (5 jaar naar binnenkomst) nog iets minder dan 40 procent aanwezig in Nederland”¹⁰.

“Het blijkt dus dat meer dan de helft van deze groep Polen vijf jaar later weer vertrokken was” (CBS).

Ter illustratie de figuur hieronder. Deze heeft weliswaar betrekking op alle arbeidsmigranten (uit de EU en daarbuiten), maar de verschillen tussen de stromen zijn niet zo groot.

Figuur 1: Impact op de voorraad arbeidsmigranten in Nederland in de jaren 2011-2015



Bron: ‘Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg’ CBS, 4-4-2019, [link](#)

⁸ Dat is zgn. ‘deurdraaiconstructie’ zie uitleg in paragraaf 3.4.

⁹ De vraag naar informatie over reisvoorwaarden tijdens lockdowns (transit) door Duitsland was enorm groot. Artikelen hierover op de website Polonia.nl werden tientallen duizenden malen geraadpleegd.

¹⁰ F. Hitzert en M. van Wijk, ‘Arbeidsmigranten in Nederland: nieuwkomers op de voet gevolgd’, CBS Statistische Trends 2019.

2.4 Relevantie voor het beleid

De nieuwe migratie cq. bewegelijkheid binnen de EU past niet in de bestaande beleidskaders en vereist een nieuwe, realistische kijk op de werkelijkheid. Hieronder een paar kenmerken van de context waarin deze migratie plaatsvindt.

1. Alles is meer fluïde geworden – een teken van de huidige tijdgeest. Het migreren voor werk op de Europese markt is voor sommigen iets vanzelfsprekends geworden. Hun leefstijl is veranderd, werken en verblijven cq. wonen in het EU-land is een soort 21-ste eeuw *way of life*.
2. Klassieke immigratie (voorgoed zich vestigen) is niet meer het uitgangspunt. Het is verstandig te erkennen dat er verschillende groepen kort- en langverblijvende Polen in de stad wonen (met verschillende kenmerken, intenties en motivaties) en daarop het beleid te richten. Tijdelijkheid van de EU-arbeidsmigranten zorgt voor een grote uitdaging voor beleidsmakers want integratie noch huisvesting noch sociale zekerheid in Nederland zijn daarop ingericht. Binnen het traditionele integratiebeleid is weinig oog voor het tijdelijke karakter van deze nieuwe migratie binnen de EU¹¹.
3. Flexibele arrangementen maken het ingewikkelder. Door zich vrij te bewegen als EU-burgers (het pendelen) blijft oriëntatie op Polen aanwezig. Het besluit om zich te vestigen wordt uitgesteld, want men probeert van twee walletjes te eten (voor werk in Nederland zijn en voor documenten, arts, vaccinatie naar Polen). Het besluit om zich te vestigen heeft een incubatieperiode nodig¹². Deze wordt versneld doorlopen bij de komst van kinderen.
4. Prioriteiten en behoeftes van arbeidsmigranten veranderen met de tijd. Zoals een Poolse vrouw zei: “Mijn man heeft hier een goede vaste baan. Maar ik wil mij verder ontwikkelen, terugkeren op de arbeidsmarkt is moeilijk hier, kinderopvang is schaars en te duur. In Polen hebben we ons ons huis afgebouwd, grootouders zijn in de buurt, en kinderen missen hen”.
5. Na verloop van tijd komen andere Polen om laagopgeleid en slecht betaald werk hier te doen. Er vond verschuiving plaats van hoogopgeleiden naar jongeren met middelbare opleiding uit kleine steden en platteland. Ook andere motieven spelen ook een rol: vrijheid van lhbt of “het normaal kunnen leven” in een stabiel land. Dit heeft te maken met de politieke ontwikkelingen in Polen sinds 2015, toen de rechts-populistische partij PiS aan de macht kwam¹³.

¹¹ G. Engbergensen spreekt van weinig doordacht integratiebeleid ten aanzien van EU-arbeidsmigranten. “Het lokale beleid heeft een sterk *geïmproviseerd* karakter afhankelijk van de aard van de arbeidsmigratie”, zie G. Engbergensen ‘Arbeidsmigratie uit Midden en Oost-Europa en de implicaties voor integratie beleid’ in: J. Holtslag, M. Kremer, E. Schrijvers ‘In betere banen. De toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie’, WRR 2012.

¹² De meerderheid van alle kort verblijvende arbeidsmigranten in Nederland zou hier het liefst willen blijven werken, ook op langere termijn. Ze denken daarbij gemakkelijk aan (informatie over) ander werk te kunnen komen en zien de taal over het algemeen niet als een probleem. Een groot deel kan bij familie, vrienden en bekenden terecht indien nodig, zie ‘Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten’ (SEO 2022).

¹³ 27% van de Poolse respondenten hebben aangegeven dat ze naar Nederland zijn gekomen om het politieke klimaat in hun land van herkomst. Dit is een toename ten opzichte van het onderzoek van 2 jaar geleden: toen ging het om 21% Poolse respondenten. Zie ‘De woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland. De resultaten van het 5e arbeidsmigrantenpanel’ KennisCentrum Arbeidsmigranten’ (april 2023).

Blijven Polen komen? Er zijn nog een paar andere belangrijke verschillen met de voorgaande arbeidsmigratie golf.

Ten eerste gaat het met Polen economisch inmiddels zeer goed. Ten tweede doet Nederland een grote beroep op goedkope EU-krachten, die laaggekwalificeerd werk doen met een lage productiviteit¹⁴. Om welvaartsniveau in Nederland in stand te kunnen houden moet de productiviteit van de economie omhoog. Meer arbeidsmigranten 'vraagt om een structurele maatschappelijke facilitering in termen van huisvesting, sociale voorzieningen en goed werkgeverschap'¹⁵. Tegelijkertijd begint Nederland onaantrekkelijk voor Poolse arbeidsmigranten te worden. Structurele tekorten aan woningen en kinderdagverblijven spelen parten. De Nederlandse werkgevers zouden er verstandig aan doen om zuinig op Polen te zijn en hun potentieel beter te benutten. Op den duur is een andere vraag relevant: welke Polen hier blijven. Vanuit het perspectief van de gemeente bezien het liefst vooral zelfredzame Polen.

Deze EU-migratie vindt plaats in de wereld die ook verandert. Externe factoren zoals de klimaatverandering zorgen ook voor nieuwe situaties en dwingen aanpassingen af. Zo worden in de glastuinbouw “de pieken hoger en pauzes langer” aldus een uitzender actief in deze sector. Het dwingt bedrijven tot samenwerking en hopelijk brengt het besef bij dat ze liefst samen, sectoraal, de bestaande ervaren krachten moeten behouden.

2.5 Rotterdam: Polen in cijfers

In de laatste 10 jaar (2012-2022) is het aantal Polen in Rotterdam toegenomen met 130% naar 12.732 personen, blijkt uit de CBS-cijfers gebaseerd op de BRP-registratie. De stad hield daarmee gelijke tred met heel Nederland: toename van 120%.

Het aandeel Rotterdamse Polen neemt zowel absoluut als procentueel jaarlijks toe, voornamelijk in de vier geprioriteerde wijken: Carnisse, Oud-Charlois, Oud Mathenesse en Tarwewijk. Volgens de gemeente telden deze wijken per 1 januari 2023 3.715 Poolse inwoners (ingeschreven in de BRP).

Figuur 2: uitsplitsing per nationaliteit in geprioriteerde wijken per 1 januari 2023¹⁶

Land van Herkomst	Carnisse	Oud Charlois	Oud Mathenesse	Tarwewijk
Polen	1377	813	628	897
Bulgarije	715	297	377	555
Portugal	201	210	213	222
Roemenië	177	122	93	136
Hongarije	177	98	57	128
Spanje	101	113	91	91
Griekenland	153	56	71	69
Italië	67	85	65	78
Letland	65	69	36	60
Litouwen	62	45	25	76

Bron: Actieprogramma ‘Werken aan een menswaardig bestaan, EU-arbeidsmigranten 2021-2025. Voortgangsrapportage over 2022’, 21-3-2023

¹⁴ Rik Winkel ‘Economie profiteert maar beperkt van extra arbeidsmigranten’ Het Financiële Dagblad 21-6-2022.

¹⁵ A. Heyma en T. Vervliet ‘Arbeidsmigratie in 2030’, SEO 21-6-2022

¹⁶ De cijfers betreffen in de BRP geregistreerde burgers van alle leeftijden. Zie ‘Voortgangsrapportage over 2022’, Gemeente Rotterdam 23-3-2023, p. 9.

De omvang van de Poolse doelgroep

Voor de beleidsmakers van het Actieprogramma is cruciaal te weten wat de omvang van hun doelgroep – Poolse EU-arbeidsmigranten - eigenlijk is.

Het aantal Polen in Rotterdam (en elders in Nederland) is moeilijk precies te becijferen omdat de BRP-registratie incompleet is. Weliswaar moeten EU-migranten die hier langer dan 4 maanden wonen zich registreren, maar velen doen dat niet. Deze mensen blijven buiten beeld. Dat geldt ook voor gedetacheerden (d.w.z. tijdelijk werkend in Nederland in opdracht van een niet-Nederlands uitzendbureau of bedrijf)¹⁷.

Meten is weten. Volgens het CBS telde Rotterdam 12.732 Poolse inwoners (ingeschreven in de BRP) per 1 januari 2022, 819 personen meer dan in 2021. Volgens de gemeente per 1 oktober 2022 telde de stad 9.346 Poolse inwoners (tussen 18 en 66 jaar)¹⁸, 400 meer dan op 1 januari 2022. Maar hoe groot is onder hen de kerngroep: de Poolse EU-arbeidsmigranten?

Definitie EU-arbeidsmigrant

Onder Rotterdamse EU-arbeidsmigranten worden in het gemeentelijke Actieprogramma “Werken aan een menswaardig bestaan; EU-arbeidsmigranten 2021-2025” van de gemeente Rotterdam mensen verstaan die in Rotterdam wonen:

- ✓ met een nationaliteit van de Midden-Europese, Oost-Europese of Zuid-Europese EU-landen (Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije of Tsjechië (Midden- en Oost-Europa) of Griekenland, Italië, Portugal of Spanje (Zuid-Europa));
- ✓ die 18 jaar of ouder, maar niet ouder dan 66 jaar zijn;
- ✓ die maximaal acht jaar in de BasisRegistratie Personen (BRP) ingeschreven staan als ingezetene;
- ✓ die in Nederland minimaal 18 uur per week werken; en
- ✓ die niet voor kennismigratie of studie in Nederland verblijven.

Als de definitie van de EU-arbeidsmigranten die de gemeente hanteert (zie kadertekst) wordt toegepast blijkt dat de kerngroep bestaat uit 2.770 Poolse EU-arbeidsmigranten in Rotterdam (wederom per 1 oktober 2022). Ze vormen de grootste groep, 36% van 7.770 EU-arbeidsmigranten die de stad telt, blijkt uit [‘Feitenkaart EU-arbeidsmigranten 2022. Gemeente Rotterdam’](#)¹⁹.

¹⁷ In heel 2020 waren het ruim 15 duizend werknemers uit Polen die in Nederland werk verrichtten, maar in dienst zijn van een buitenlandse werkgever. Van deze groep zijn bijna 6 duizend zogenaamde derdelanders, oftewel personen met een andere nationaliteit dan van één van de EU-lidstaten. Het gaat hier bijv. om personen uit Oekraïne die via een Pools uitzendbureau in Nederland worden aangemeld om werk te verrichten, zie het rapport SEO ‘Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten’ (2022).

¹⁸ Zie Gemeente Rotterdam ‘Feitenkaart EU-arbeidsmigranten’.

¹⁹ Deze feitenkaart geeft kenmerken van arbeidsmigranten uit EU-landen die in de BasisRegistratie Personen (BRP) als Rotterdammer geregistreerd staan.

Een kanttekening is op zijn plaats. Twee derde van de Rotterdamse EU-arbeidsmigranten is alleenstaand²⁰. Dat betekent dat een derde met een partner of kinderen samenwoont. Die gezinsleden horen ook bij de kerngroep.

De onzichtbare kerngroep Poolse EU-arbeidsmigranten – inwoners van de stad kan fors zijn. In heel Nederland gaat het om maar liefst 100 duizend Poolse werknemers (zie Migrantenmonitor 2020). Dat kunnen short-stay mensen zijn, die tijdelijk hier werken en niet ingeschreven zijn in de BRP, maar het kunnen ook mensen zijn die hier al 5 of 10 jaar werken en wonen²¹.

²⁰ Zie p. 5 tabel ‘Positie in het huishouden’, in: [‘Feitenkaart EU-arbeidsmigranten 2022’](#)

²¹ Tijdens de corona pandemie werd het goed zichtbaar, want in Nederland konden alleen mensen met DigiD een vaccin krijgen. Bij de redactie van Polonia.nl kwamen hierover veel vragen binnen.

3. Poolse inwoners van Rotterdam (I). Kwalitatief onderzoek

We zoomen nu in op de Poolse inwoners van Rotterdam. In dit hoofdstuk volgt de analyse van Poolse inwoners van Rotterdam op basis van gesprekken. Hoofdstuk 4 bevat een kwantitatieve analyse op basis van een enquête.

Wie zijn de Poolse inwoners in Rotterdam? Wat zijn algemene kenmerken van de grootste groep Poolse EU-arbeidsmigranten? Zijn er subgroepen te onderscheiden?

3.1. Inleiding

De meeste nieuwe Poolse inwoners in Nederland en in Rotterdam zijn arbeidsmigranten. Zij werken in een tijdelijk dienstverband, lange dagen en vaak 6 dagen per week, sommigen in ploegdiensten, in de onderste regionen van de beroepenstructuur. Hun sociaaleconomische positie is vaak kwetsbaar. Ze hebben betaald, precair werk, maar zijn kwetsbaar voor werkloosheid vanwege hoge risico's op uitstroom (tijdelijke contracten, sectoren die gevoelig zijn voor seizoens- en conjuncturele invloeden) en vanwege een moeizame instroom (waarschijnlijk vanwege problemen met de Nederlandse taal, ontbreken van functionele sociale netwerken).

Velen spreken geen Nederlands. Als men weinig vrije tijd heeft, is men te moe om Nederlands te leren. De integratie via werk gaat niet altijd gepaard met sociale integratie. De Polen vormen geen samenhangende groep. De sociale afstand tussen Polen en omwonende autochtone Nederlanders is niet groot. Toch onderhouden velen weinig contacten met de buitenwereld, participeren weinig in de buurtactiviteiten. De Polen zijn weinig gericht op Nederland (in contact en mediagebruik). Ondanks de hoge arbeidsmarktparticipatie komt er dus een minder gunstig beeld naar voren op sociaal-cultureel terrein. Dit is een algemeen beeld van de doelgroep²². Welke nuances komen naar boven als we gaan inzoomen?

3.2 Gesprekspersonen

In dit kwalitatief deel van het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met 25 Polen (EU-arbeidsmigranten) woonachtig in Rotterdam en 13 Poolse sleutelpersonen (ook van buiten Rotterdam).

Onder de gesprekspersonen bevinden zich Polen in de leeftijd van 17 tot ca. 60 jaar. De meesten zijn middelbaar praktisch opgeleid. Ze verblijven in Rotterdam / Nederland kort (1 maand) tot lang (20 jaar). Onder hen zijn ook jongeren (18-plussers) rechtstreeks na hun eindexamen (zonder werkervaring in Polen) gekomen. Een persoon heeft een universitair diploma; zij is 10 jaar geleden in de kassen van Westland begonnen (en werkt nu als zzp'er).

Deze Polen komen vooral uit kleine steden en ook dorpen. Zij werken als uitzendkracht of als zzp'er, een enkeling heeft een vast contract. Een enkeling zit in de bijstand of in de ziektewet.

²² Publicaties van het SCP geven een goed inzicht in de situatie van Poolse arbeidsmigranten: 'Nieuw in Nederland. Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen' (2013), 'Langer in Nederland. Ontwikkelingen in de leefsituatie van migranten uit Polen en Bulgarije in de eerste jaren na migratie', (2015) en 'Bouwend aan een toekomst in Nederland. De leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 in Nederland hebben ingeschreven' (2018).

De meesten kwamen op de bonnefooi, met een vage toezegging van werk via een kennis, contact op Facebook of dankzij directe werving van recruiters van uitzendbureaus (online of met kantoor in Polen). Bij een paar Polen is sprake van gezinsmigratie. De meeste mensen kwamen rechtstreeks uit Polen. Een paar mensen hadden eerdere werkervaring opgedaan in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en op Gran Canaria.

3.3 Waarom naar Rotterdam?

Een groot deel van de gesprekspartners kwam zelfstandig, op uitnodiging van een familielid of een kennis die in Rotterdam woont. Anderen kwamen via omwegen in Rotterdam terecht vanwege goedkope beschikbare huisvesting in deze stad. Nog weer anderen kregen hier huisvesting (privé woningen of in groepsaccommodatie) door het uitzendbureau aangeboden, en verblijven daar.

Waarom wil men in Nederland werken? Er is sprake van een aantal push en pull factoren. De mensen die voor Nederland kiezen doen het omdat ze het in Polen niet voor elkaar hebben: hun financiële situatie is onzeker, aan het einde van de maand hebben ze onvoldoende geld. Ze kunnen in Polen niet fatsoenlijk leven, de toeslagen daar zijn schraal. Ze krijgen schulden en komen hier om ze af te betalen met het hier verdiende geld.

Nederland is aantrekkelijk (pull-factoren). “Ik verdien hier in een week net zo veel als in Polen in een maand tijd” vertelde mij een 48 jarige Poolse. Een welkome aanvulling vormen de toeslagen (huur, zorg, kinderbijstand, etc.) waarop ze recht hebben als werkende EU-burgers. Jongeren kunnen hier zelfstandig wonen (op kamer of in een flat), zo denken ze hier een volwassen leven op te bouwen.

Het werken hier is aantrekkelijk voor vele jongeren uit armere gezinnen. Jongeren in Polen kunnen als starter op de woningmarkt niet zelfstandig wonen, met hun Poolse inkomen. Huren zijn te hoog en met hun inkomen krijgen ze geen hypotheek. De mobiliteit binnen Polen zelf is klein, door hoge huren wonen jongeren lang bij hun ouders ²³.

Uit enkele gesprekken kwam naar voren dat bij jongeren Nederland bekend staat als een liberaal land, “met toegang tot drugs”. Dat is tevens de *communis opinio* in Polen. De indruk ontstaat dat vele jongeren hier komen voor avontuur: werken omwille van drugsgebruik en om te feesten, zonder last van sociale controle in eigen stad, aldus twee ondervraagde coördinatoren van uitzendbureaus. Ook medewerkers van Barka maken zich zorgen over het gebruik van alcohol en drugs bij jongeren, ook jonge vrouwen (!).

Hoe oud zijn de nieuwkomers bij aankomst? Uit het veldonderzoek bleek dat niet alleen jonge mensen hier komen, maar ook vrouwen van 40+ al dan niet met hun jonge kinderen. Ze zijn vaak gescheiden en in financiële problemen in Polen. Sommige mensen halen hun bijna volwassen kinderen naar Nederland om hen na jaren wonen in Polen bij grootouders, hier een betere toekomst te geven, zelfs als de moeder financieel bijna niet rond kan komen. Want als het kind hier Nederlands leert en op school goed presteert, heeft het veel betere perspectieven en kansen op werk dan in Polen, is de redenering.

Mensen met werkervaring in Polen doen daar meestal weinig mee, want ze komen terecht in de kassen of distributiecentra. Sommigen ontdekken hier nieuwe competenties, volgen een opleiding (al dan niet in Polen) en starten een zaak bijv. nagelstudio, autogarage. Bijna iedereen is aan onderkant van de arbeidsmarkt begonnen, dwz. in de kassen. Diegenen die meer willen, zoeken elders werk desnoods in distributiecentrum (bijv. heftruckchauffeur) of als kassière van een Poolse winkel. Maar daar is nu basic

²³‘50 proc. młodych Polaków mieszka z rodzicami’ (50% jonge Polen woont bij ouders), op basis van het rapport van PIE Poolse Economische Instituut (06-04-2023).

Engels vereist. Er is een ladder van flexwerk, sommigen klimmen omhoog, anderen blijven hangen, bijv. in de kassen.

Waarom blijven andere Polen zich in Nederland vestigen? Sommigen om problemen in Polen te ontlopen. Maar na 16 jaar van deze EU-migratie is er nu sprake van vervolgmigratie. Dankzij hard werken, doorzettingsvermogen en kennis van de Nederlandse taal kunnen ze hier een beter leven opbouwen. Ze ontgroeien precare arbeidsomstandigheden - krijgen betere contracten, betere banen, worden ondernemers (zzp), krijgen betere klanten en opdrachten, kopen woningen hier (verhuizen zelfs naar betere wijken), krijgen kinderen. Van deze mensen valt veel te leren, daarom zouden ze “in-the-picture” gezet moeten worden als rolmodellen voor hun landgenoten en ook om de buitenwereld te laten zien dat veel Poolse arbeidsmigranten het hier fantastisch doen en het naar hun zin hebben.

3.4. Werken in Nederland

Het overgrote deel van de Poolse flexkrachten (uitzendkrachten en zzp'ers) behoort tot onzekere werkenden²⁴. Met name diegenen die door ‘draaideurconstructie’ continu in fase A worden gehouden, maar ook mensen in fase B en C kunnen ontslag krijgen (zie kader tekst).

Het fasensysteem A, B, en C uitzendovereenkomst

Het fasensysteem (A, B en C) is een systeem waarbij de uitzendkracht meer rechten en betere (ontslag)bescherming krijgt naarmate hij langer als uitzendkracht werkt. Het systeem is vastgelegd in de CAO voor Uitzendkrachten. Fase A – de beginfase, duurt 52 weken. In fase A wordt meestal gewerkt op basis van een overeenkomst met ‘uitzendbeding’, tenzij uitdrukkelijk een ‘gewone’ arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is gesloten. Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt steeds automatisch (van rechtswege) wanneer de uitzending op verzoek van de inlener wordt beëindigd of wanneer de uitzendkracht wil stoppen met werken. Ook bij ziekte van de uitzendkracht eindigt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding automatisch. In die 52 weken, bouwt de werknemer vrijwel geen zekerheid op. Als er geen werk is, stopt de overeenkomst en loondoorbetaling. Ook als de werknemer ziek wordt, eindigt het contract. En de pensioenopbouw start pas in week 26.

Als de uitzendkracht direct na fase A of binnen zes maanden daarna weer uitzendwerk verricht bij *hetzelfde* uitzendbureau, komt hij in fase B. Dan wordt gewerkt op basis van een of meer ‘gewone’ arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zonder minimumduur). Fase B duurt maximaal drie jaar. Deze overeenkomsten voor bepaalde tijd eindigen automatisch (van rechtswege) aan het einde van de afgesproken periode. Duurt een onderbreking meer dan zes maanden, dan begint de telling weer bij fase A.

In fase B neemt de uitzendkracht verplicht deel aan de plusregeling pensioen, bij ziekte van de uitzendkracht moet het uitzendbureau in het eerste jaar 90% van het loon doorbetalen, en in het tweede jaar 80%.

In fase C komt de uitzendkracht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het uitzendbureau in dienst. Wanneer het uitzendbureau de arbeidsovereenkomst met een uitzendkracht in fase C wil beëindigen, gelden de normale ontslagregels.

²⁴ Het SCP betreft EU-arbeidsmigranten niet in het rapport ‘Eigentijdse ongelijkheid. De postindustriële klassenstructuur op basis van vier typen kapitaal’ (2023).

Hervorming van de arbeidsmarkt

Excessieve flexibilisering kan het Nederlandse verdienvermogen bedreigen, als werkenden en organisaties als gevolg van die flexibilisering minder investeren in elkaars menselijk en organisatiekapitaal. Dit kabinet onderschrijft dat het tijd is om de positie van uitzendkrachten te verbeteren, zowel in werkzekerheid als in de positie op de arbeidsmarkt²⁵.

Werkenden in flexibele contracten krijgen meer zekerheid. Fase A wordt wettelijk vastgelegd op 52 weken, waarbij geen afwijkingen per CAO meer mogelijk zijn. Fase B wordt verkort naar 2 jaar en maximaal 6 contracten.

Zo worden ook de regels voor tijdelijke contracten strenger. Na drie aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever mag pas na vijf jaar een nieuw contract worden gegeven in plaats van na zes maanden. Op die manier wil het kabinet een einde maken aan draaideurconstructies, waarbij werkenden langdurig van het ene naar het andere tijdelijk contract gaan. Dit heeft tot gevolg dat de werkgever de werknemer eerder een vast contact moet aanbieden. Dit geldt niet voor seizoenswerk.

Deze hervorming is ook voor de gemeente relevant. Permanente tijdelijkheid (i.p.v. structureel werk) heeft veel schaduwkanten: continue onzekerheid voor bepaalde groep inwoners, weinig samenhang in de stad door de komst van steeds nieuwe groepen arbeidsmigranten. Gegeven de democratische trends zoals de vergrijzing en ontgroening van de samenleving en als gevolg hiervan personeelstekorten, zouden arbeidsmigranten nu al met urgentie klaar gestoomd moeten worden voor de banen van straks (denk aan bijv. energietransitie). Hiervoor zijn brede allianties nodig van overheden, onderwijsinstellingen, werkgevers en uitzendorganisaties.

Waarom blijven mensen hier ondanks preciaire omstandigheden?

Polen zijn vanouds (zeker de laatste 30 jaar) gewend aan leven onder preciaire omstandigheden. Nederland is na Spanje en Polen kampioen in de EU van flexbanen²⁶. Ze blijven hier omdat deze blijvers / vestigers hier simpelweg beter af zijn dan in hun herkomstland. Hierbij bepalend is hoe men in het leven staat, of men over het doe-vermogen beschikt (lees meer in hoofdstuk 6).

“Doofstomme Wojtek is dolgelukkig hier, op het werk wordt hij gelijkwaardig als alle anderen behandeld, terwijl in Polen op hem werd neergekeken als gehandicapte. Van die last is hij hier af” (een Poolse coördinator van een uitzendbureau).

3.5 Waarom gaan mensen terug?

Om verschillende redenen²⁷: het einde van het avontuur in dit liberale land (het verblijf in Nederland is een soort vakantie of time out), of het doel is bereikt – het huis in Polen is klaar, tijd om terug te keren. De aanleiding kan ook een flinke tegenslag in de relatiesfeer zijn, zoals echtscheiding (singles hebben het hier

²⁵ Zie brief aan de Tweede Kamer van minister SZW K. van Gennip ‘Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket’ 3-04-2023

²⁶ CBS ‘Flexwerk in Nederland en de EU, 2020. Het EU-cijfer over tijdelijk werk in Nederland ligt lager dan het CBS-cijfer, de EU hanteert is een iets andere definitie van tijdelijke werknemers dan Nederland.

²⁷ Dat zijn de observaties verzameld door de jaren heen door de rapporteur.

moelijk wegens hoge huren) of uitbuiting of verlies van werk en dakloosheid. Of door ziekte of om oude, zieke ouders in Polen te gaan verzorgen. Soms omdat men na jaren hier wil dat de kinderen in Poolse cultuur en/of in de omgeving van grootouders verder opgroeien. Ook de cultuur kan de reden zijn, men voelt zich een vreemde eend in dit liberale land (over cultuurverschillen zie hoofdstuk 6 ‘Communicatie met Polen’). Of men ziet geen ontplooiingskansen voor zichzelf, dat geldt bijv. voor vrouwen met kinderen die terug willen op de arbeidsmarkt maar de kinderopvang is voor een Pools gezin te duur. In Polen rekenen ze op de hulp van grootouders.

3.6 Twee belangrijke dimensies van Poolse inwoners in Rotterdam

Vanuit de optiek van beleidsmakers kunnen er twee belangrijke dimensies van Poolse inwoners onderscheiden worden:

1. Verblijf: short- en long-stay (tijdelijke en gevestigde Polen)
2. Redzaamheid: zelfredzame en problematische niet-zelfredzame Polen (o.a. daklozen en verslaafden)

Bij elke dimensie horen specifieke problemen. Deze ordening zet de focus scherp op kwetsbare Polen met uiteenlopende problematiek.

“In het begin durfden we niet naar buiten, de stad in te gaan. We kennen geen taal, we wisten niet hoe de metro te gebruiken. Veel Polen weten het nog steeds niet. Je zou cursussen moeten geven” (een Poolse inwoner, zzp’er, 42 jaar oud).

“Het zware fysieke werk trekt een wissel op je gezondheid. Je leeft in de angst dat het slechter wordt, dat je je werk verliest. Na jaren werk aan de productiebend ben je letterlijk uitgeput, je handen, gewrichten, knieën en ruggengraat zijn kapot. Je gaat de ziekte weten in of de bijstand” (een Poolse dame van 50+).

1. Verblijf: kort en lang

Als we op de lengte van verblijf inzoomen zien we 2 groepen: short-stay - tijdelijk verblijf pakweg tot 3 jaar (tijdelijke migrant) (zie kadertekst ‘Criterium short-stay tot 3 jaar’). Mensen die langer dan 5 jaar wonen vallen onder mensen die zich hebben gevestigd (vestigingsmigrant).²⁸ Idealiter zijn al deze mensen zichtbaar, dus ingeschreven in de BRP.

De tijdelijke migranten wonen meestal in een groepsaccommodatie (ook in Rotterdam²⁹) aangeboden door de werkgever of uitzender. In deze subgroep bevinden zich ook Polen die niet geregistreerd zijn (ook omdat de huisvester dat niet wenst). Normaliter moet men als men zich wil vestigen, zorgen voor een rechtmatig verblijf en dat betekent een adres in Nederland hebben.

²⁸ Op grond van de EU-wetgeving krijgt een EU-burger die in de afgelopen 5 jaar ononderbroken legaal in Nederland heeft gewoond, automatisch recht op permanent verblijf (zonder enige voorwaarden) in dit geval in Nederland.

²⁹ Uit de gesprekken bleek dat verschillende uitzendbureaus panden in Rotterdam hebben waar ze arbeidsmigranten huisvesten. Men houdt deze informatie liever voor zichzelf.

Criterion short-stay tot 3 jaar

Het gebruikte criterium van short-stay migranten van tot 3 jaar is arbitrair. De duur van het verblijf kunnen we zien als een continuüm. Aan het begin van het verblijf zijn alle problemen voor nieuwkomers heftig. Met verloop van de tijd worden de beginproblemen minder intens en komen er andere bij die te maken hebben met bijv. verzelfstandiging van de arbeidsmigrant (zoals losmaken van groepsaccommodatie aangeboden door het uitzendbureau of huisvester).

Afhankelijk van waar we de grens trekken (1 jaar / 2 jaar / 3 jaar), zullen we een iets ander beeld krijgen, d.w.z. een andere frequentieverdeling van problemen.

In de praktijk wordt voor short-stay zowel de grens van 2 jaar (zie het SEO-rapport “Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten” (2022) als van 3 jaar (zie onderzoek van het KennisCentrum Arbeidsmigranten) gehanteerd.

Statistische validiteit

De animo om deel te nemen aan een onderzoek, neemt toe met de lengte van verblijf. Dat is een praktische reden om tot de grens van 3 jaar te kiezen omwille van statistische relevantie van het enquête onderzoek. In de enquête onder Polen in Rotterdam is het criterium tot 3 jaar gebruikt. Dat leverde *ex post* statistisch valide groepen op. Het aantal respondenten tot 1 jaar N=34, tussen 1 -3 jaar N=82, tussen 3 en 5 jaar N=76, langer dan 5 jaar N=174.

Kort verblijvende arbeidsmigranten doen vaker dan Nederlandse werknemers zwaar, ongemakkelijk en gevaarlijk werk, waarbij de regels rond gezond en veilig werken op de werkvloer niet altijd goed in acht worden genomen. Ook verdienen de meeste kort verblijvende arbeidsmigranten een salaris op of rond het minimumloonniveau. Een groot deel heeft te maken met een variabel aantal werkuren waardoor men pas op het laatste moment weet wanneer en hoeveel er gewerkt moet worden, bleek uit het enquête-onderzoek van SEO onder de kort verblijvende Poolse, Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten in Nederland³⁰.

De tijdelijke migranten blijven afhankelijk van de werkgever qua informatievoorziening, inkomen, onderdak en zorgverzekering. Dat is prima zolang er geen misstanden zijn, want zo is de werknemer ontzorgd. Bij problemen en ontslag verliest de werknemer alles en staat op straat. Daarom en ook wegens privacy kiezen migranten ervoor om zelfstandig huisvesting te zoeken (kamers, sociale huur, commerciële huur). En dat gaat nu zeer stroef.

2. Zelfredzame en problematische Polen

Zelfredzame Polen zijn diegenen die veel in hun mars hebben zoals werkervaring, bepaalde sociale competenties (netwerken), motivatie, veerkracht en flexibiliteit. Ze wachten niet af maar pakken aan. Zij zien kansen en benutten die. Bij een tegenslag weten ze een oplossing te vinden. Dat zijn echte Poolse regelaars en ritselaars, die zich als kameleon kunnen aanpassen. Dat is vanouds de kracht van Polen.

“Ik heb hier op school pas geleerd om een plan in je leven te hebben, een doel na te streven. En verantwoordelijkheid nemen” (een jonge Pool, die als 17-jarige naar Nederland kwam).

³⁰ ‘Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten’ (SEO, 28-04-2022). Onder het begrip ‘kort verblijvend’ vallen hier alle arbeidsmigranten die een verblijfsduur van korter dan twee jaar hebben (eventuele tussenpozen van korter dan een half jaar meegerekend).

Daartegenover staan problematische Polen, ze blijven hangen, ontwikkelen zich niet door, leren de Nederlandse taal niet, stellen zich kwetsbaar op en nemen vaak een houding aan van slachtoffer. Zij maken het zichzelf moeilijk, brengen zichzelf door bijv. schaamte in een negatieve spiraal.

“Deze Polen houden zich voor gek, zijn hypocriet, verbergen hun gevoelens en ‘welzijn’ ook voor zichzelf. Ze zitten vast in deze houding van ontkenning en zelf verzonnen zelfbeeld” (een jonge Poolse pedagoge uit Rotterdam).

Deze groep kiest voor sociaal isolement. Ze laten zich niet zien behalve in de winkelcentra. In Polen is er sociale controle die deze mensen disciplineert. Hier staan ze alleen, kampen met taalbarrière en weten niet hoe het hier werkt.

“Mijn advies is: zorg dat je 100 euro op zak hebt voor het geval dat en leer de taal, dan ben je redzamer” (een Poolse die met daklozen werkt).

Tot deze groep behoren ook Polen die dakloos en/of verslaafd zijn. Overmatig alcoholgebruik vindt plaats in groepsaccommodatie onder jonge vrouwen en mannen³¹. Veelzeggend is dat Poolstalige zelfhulpgroepen AA en AN in Nederland door ex-verslaafden opgericht zijn waarvan er een paar in Rotterdam actief zijn.

³¹ Zie voor handvatten voor preventie en terugdringen van dakloosheid en verslaving onder Oost-Europese arbeidsmigranten het rapport van L. Lorkeers et al, ‘Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities’, (2022).

4. Poolse inwoners in Rotterdam. Kwantitatief enquête-onderzoek

4.1 Opzet

Het onderzoek is uitgevoerd als online enquête in de periode 11 maart tot 16 april 2023.³² De respons was onverwacht hoog (N=376).

Het doel van de enquête was om inzicht te verkrijgen in de woon-, werk- en leefomstandigheden en ook behoeften van Poolse inwoners van Rotterdam en in het bijzonder arbeidsmigranten woonachtig in Rotterdam, de omvangrijkste subdoelgroep van gemeentelijk beleid ten aanzien van EU-arbeidsmigranten. Met speciale focus op Polen die wonen in de 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse en Oud-Mathenesse.

In het onderzoek waren we continu bezig te kijken/zoeken naar de doelgroep van (kwetsbare) Poolse arbeidsmigranten, d.w.z. mensen die laag beloond, laaggekwalificeerd werk verrichten hoofdzakelijk als uitzendkrachten of flexkrachten. Inwoners wier situatie gemeente wil verbeteren in het kader van het Actieprogramma “EU-arbeidsmigranten Rotterdam 2021-2025”. Hun werk- en woonsituatie is onder de loep genomen. Getracht is de tevredenheid met werk en wonen te peilen.

Ook de zelfredzaamheid van Polen is onderzocht door vragen te stellen: hoe men hier werk en huisvesting vindt, hoe men informatie over werken en wonen in de stad vindt hoe het gesteld is met de kennis van de Nederlandse taal. Er is ook getracht belangstelling en behoeftes van de Poolse inwoners van Rotterdam te peilen, door te vragen aan welke publieke dienstverlening men behoefte heeft. Het gaat nadrukkelijk om dienstverlening gericht op problemen die EU-arbeidsmigranten als inwoners van de stad ervaren.

De belangrijkste uitkomsten van de enquête in een oogopslag vindt u hieronder. In bijlage 1 presenteren we het uitgebreide verslag van dit enquête-onderzoek.

4.2 Relevantie van het onderzoek

Hier worden de uitkomsten van de enquête gerepresenteerd, met nadruk op de relevantie voor het actieprogramma “EU-arbeidsmigranten Rotterdam 2021-2025” waarbij het vergroten van hun zelfredzaamheid centraal staat. Voor zelfredzaamheid zijn de werk- en woonsituatie bepalend, alsmede het individuele doe-vermogen van de migrant.

- A. Van de 376 respondenten woont 40% (N=151) in 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse en Oud-Mathenesse. Evenveel wonen op Zuid (N=151), in de gebieden Charlois, Feijenoord en IJsselmonde.
- B. 82% van de respondenten werkt. Daarvan is 41% uitzendkracht, 40% is in dienst van het bedrijf, 17% is zzp'er. Bezien we het type contract, 36% werkt op basis van een tijdelijke aanstelling, 39% op basis van een vast contract.
- C. 39% van de ondervraagden werkt in 2 klassieke arbeidsmigrantensectoren (met laaggekwalificeerd werk voor laagopgeleiden): landbouw en glastuinbouw (21%) en distributiecentra (22%). In de bouw werkt 9% van de geënquêteerden.

³² Dit kwantitatieve onderzoek is uitgevoerd samen met sociologe Anna Sobczyk-Turek, voor de uitvoerige bespreking van de uitkomsten en het verslag van dit onderzoek zie het rapport in bijlage 1 : M. Bos-Karczewska, A. Sobczyk-Turek ‘Het enquête onderzoek onder Poolse inwoners van Rotterdam’ (mei 2023).

- D. 34% van de deelnemers aan dit onderzoek verblijft korter dan 3 jaar in Rotterdam, 20% tussen 3 en 5 jaar en 46% langer dan 5 jaar.
- E. 40% van de respondenten heeft kinderen thuiswonend in Rotterdam.

4.3 Beleidsrelevante uitkomsten

De enquête onder Poolse inwoners van Rotterdam heeft een aantal beleidsrelevante inzichten opgeleverd.

Allereerst levert het onderzoek een genuanceerd beeld van Poolse inwoners van de stad. Het laat zien hoe divers deze nieuwe groep van Poolse Rotterdammers is qua samenstelling, naar afkomst, leeftijd, opleiding, gezinssituatie, verblijfsduur in Rotterdam. Maar ook in werk- en woonsituatie. Onder de ondervraagden:

- heeft 82% werk (daarvan 36% werkt in de stad);
- is 41% uitzendkracht;
- werkt 43% in distributiecentra en landbouw/glastuinbouw;
- heeft 48% een middelbare opleiding, 24% een hogere;
- huurt de meerderheid een woning (60%) of een kamer (11%), 70 respondenten (19%) zijn huiseigenaar.

Tevredenheid met werk en wonen

Met een meerderheid van de ondervraagde Poolse inwoners van Rotterdam gaat het goed, de werksituatie wordt gemiddeld beter beoordeeld (63% is tevreden) dan de woonsituatie (40%).

A. 25% is ontevreden over woonsituatie: slechte kwaliteit, onveilige omgeving

Het meest urgente probleem dat men ervaart heeft betrekking op **de huisvesting**, *in concreto* huurwoningen: 25% van de respondenten is ontevreden over hun woonomstandigheden (40% bij kamerhuur en 28% bij woninghuur) en 31% is noch tevreden noch ontevreden. Als redenen worden genoemd: hoge huurprijzen, slechte woonomstandigheden (met impact op welzijn cq. levenskwaliteit), slecht onderhouden panden en nalatige verhuurders.

Men klaagt ook over publieke ruimte, overlast van problematische burens (lawaaï, niet opgeruimd afval), voelt zich niet veilig op straat in de directe omgeving. Deze kwesties melden vooral respondenten uit de prioriteitswijken.

B. 63% is tevreden met werk

Over de werksituatie is men veel minder kritisch. 63% van de respondenten is zelfs positief, slechts 8% is ontevreden.

Het minst tevreden zijn uitzendkrachten (53%), respondenten met een tijdelijk contract (59%), die voor kortere tijd in Rotterdam wonen (57%). De ontevredenen noemen als reden: lage beloning, het lage aantal gewerkte uren en ook arbeidsomstandigheden (mobbing, slechte sfeer, conflicten met de werkgever), het hoge werktempo en ploegendienst (die impact heeft op de gezondheid).

Hoge tevredenheid over werk komt vaker voor onder respondenten die in dienst bij het bedrijf zijn (74%), een vast contract hebben (74%), goed Nederlands spreken (84%) en langer dan 5 jaar in Rotterdam wonen (74%). Dat duidt op een subgroep die vooruitgang heeft geboekt.

63% wil Nederlands leren

Behoeftte aan ondersteuning in de eigen taal is groot. 58% van de respondenten geeft aan niet of nauwelijks de Nederlandse taal te beheersen (negatieve uitschieters zijn hier vooral uitzendkrachten met 72%).

Van de door Poolse inwoners aangegeven behoeften springt in de eerste plaats naar voren de wens om de Nederlandse taal te leren (63%) - vooral onder mensen die minder dan 3 jaar in Rotterdam wonen (81%).

Enorme behoefte aan informatie en advies

Elke nieuwkomer moet zichzelf redden. Informatie en netwerken (contacten als informatiebronnen en aandragers van oplossingen cq. bruggenbouwers) zijn onmisbaar, evenals infopunten waar men informatie en hulp op maat in eigen taal kan ontvangen, voordat men de Nederlandse taal onder de knie krijgt wat best lang kan duren.

Daarom er is enorme behoefte aan informatie over dagelijkse zaken m.b.t. wonen en werken (ook juridische adviezen), het regelen van zaken met officiële instanties. 48% zoekt info op internet, via sociale media, 40% via Poolse kennissen. De nieuwkomers wendden zich tot Poolse kennissen voor advies, gebruiken sociale media en Poolstalige websites, blijkt ook uit dit onderzoek. Vooral uitzendkrachten en mensen met gebrekkig Nederlands zijn aangewezen op informele Poolse netwerken.

Opvallend is dat bijna een derde van de respondenten informatie op de gemeentewebsite rotterdam.nl opzoekt. Dit geldt vooral voor respondenten met hogere opleiding en een betere kennis van het Nederlands (17% van de ondervraagden met slechte of geen kennis van Nederlands heeft deze website als informatiebron aangeven).

Enorme behoefte aan ambulante hulp en advies

Voor expats en kennismigranten zijn er helpdesken (met info in het Engels en advies), voor arbeidsmigranten heeft gemeente Rotterdam twee infopunten in Tarwewijk en Oud-Mathenesse opengesteld. Helaas zijn ze **vrij onbekend onder de doelgroep**.

- Slechts 21% van de respondenten wist van hun bestaan. Daarvan is 57% daar geholpen.
- Ze zijn beter lokaal bekend, in de 4 prioriteitswijken (29% van de respondenten kent ze tegenover 15% uit de andere wijken).

Wie kent de infopunten? Dat zijn vaker meer gesettelde migranten, oudere mensen, mensen die beter Nederlands spreken. Dit geeft aan dat er een wereld te winnen is. Slechts 12% van de respondenten-nieuwkomers in de stad kent de infopunten. Door vroeg in kennis van de nieuwe burgers te investeren kan men veel problemen voorkomen.

Welzijn en gezondheid

Hoewel in de enquête niet direct naar **de gezondheidssituatie** is gevraagd, blijkt het een belangrijk onderwerp onder Poolse migranten. Dit blijkt uit de antwoorden op een open vragen. Respondenten gaven vaak aan dat slechte woonomstandigheden (bijvoorbeeld schimmel, vocht, kou) een impact hebben op hun gezondheid. Huisartsen zijn voor hen moeilijk toegankelijk en daardoor ook specialistische zorg. Een respondent gaf aan naar Polen te reizen om privé klinieken te bezoeken. Ook omdat dat er dan geen communicatie problemen zijn en alles duidelijk is.

Kinderopvang

Werkende vrouwen hebben behoefte aan goedkopere opvang en ruimere openingstijden crèches en kinderopvang. Nu zijn ze gedwongen thuis te zitten.

2 subgroepen: short- en long-stay

We maken onderscheid tussen twee subgroepen 1. short-stay (kort verblijf tot 3 jaar³³, N=126) en 2. long-stay (langer dan 5 jaar, N=174). De enquête laat zien dat dit onderscheid verhelderend is en zeker beleidsrelevant.

Er zijn belangrijke onderscheidende kenmerken zoals :

- Bijna twee derde van de short-stay ondervraagden werkt bij een uitzendbureau (tegenover 28% van long-stay respondenten). Ze zijn hier vaker alleen of met een partner (minder vaak met gezin zoals bij long-stay).
- 81% van de kort verblijvende ondervraagden spreekt geen of nauwelijks Nederlands. Het is hoopvol dat 71% van hen zegt de taal te willen leren en 30% praktische workshops wil volgen. Deze groep blijft voor informatie afhankelijk van Poolse informele bronnen, kennissen en sociaal media, van het bestaan van de infopunten is men nauwelijks op de hoogte.

Kwetsbaren bevinden zich in beide subgroepen, die specifiek aandacht en ondersteuning nodig hebben. Dat zijn vooral mensen die gebrekkig Nederlands spreken en laag- en middelbaar opgeleid. Ondervraagden met deze kenmerken zeggen gebruik gemaakt te hebben van advies in het Pools bij de twee infopunten.

Nadere karakterisering van short- en long-stay behoeft echter verder onderzoek .

4.4 Overzicht belangrijkste uitkomsten in een oogopslag

Basis informatie over de enquête

Uitgevoerd online in de periode 12 maart – 16 april 2023 (5 weken), N= 376

Respondenten onder Poolse inwoners van Rotterdam (N=376):

- Geslacht: 62% vrouwen, 32% mannen (6% - onbekend)
- Leeftijd: 18-30 jaar -27% , 31-40 jaar - 36%, 41-60 jaar- 31%
- Opleiding: 48% middelbare, 24% hogere, 22% lager
- Herkomst: 30% uit drie zuidwestelijke provincies in Polen (Silezië, Opole en Neder-Silezië)

Toelichting: vanuit de provincie Opole is de arbeidsmigratie van Polen naar Nederland begin jaren 2000 begonnen, de provincie Silezië is de meest dicht bevolkte provincie (mijnen en hoogovens streek).

Nederland is tot heden de derde belangrijkste emigratieland van Polen na 2004 (na het VK en Duitsland). In de periode 2011-2021 is de bevolking van Polen door arbeidsmigratie gekrompen met 1 miljoen mensen.

Slag om de arm: De enquête is uitgevoerd onder de Poolse inwoners van Rotterdam, een ruimere groep dan louter Poolse arbeidsmigranten. Hoewel het onderzoek niet representatief is vanwege de wervingsmethode (online enquête) en niet-willekeurige steekproeven, geeft het inzicht in de situatie, meningen en behoeften van Poolse inwoners van Rotterdam en enkele verschillen tussen subgroepen.

Burgerlijke status en gezinssituatie

Van de respondenten:

³³ Voor de toelichting over dit criterium van “tot 3 jaar” zie kader tekst op p. 19.

- 25% is single, 29% heeft partner/echtgenoot, 33% heeft gezin (met kinderen), 7% is alleenstaande moeder
- 79% van de ondervraagden met kinderen zegt dat kinderen thuiswonend in Rotterdam zijn

Verblijfsduur in Rotterdam

2 subgroepen respondenten:

- **short-stay** - verblijf tot 3 jaar in de stad (N=126, 34%) en
- **long-stay** oftewel gesettelden met verblijf langer dan 5 jaar in Rotterdam (N=174, 46%)

Wonen

Van de respondenten:

- woont 40% (N=151 personen) in 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse, Oud-Mathenesse
- verblijft 11% korter dan 1 jaar in de stad, 22% 1 tot 3 jaar, 20% 3 tot 5 jaar en 46% langer dan 5 jaar
- is 87% ingeschreven in de BRP, 3% in de RNI, 5% is niet ingeschreven
- huurt 60% een flat, 11% is onderhuurder van een kamer, 3% woont in groepsaccommodatie, 19% is een eigenaar van een woning
- betaalt 60% kale huur van meer dan 750 euro per maand, daarvan 30% meer dan 1000 euro

Werk en arbeidsmarkt situatie van de ondervraagden:

- 82% werkt, 9% is werkloos en werkzoekend, 6% volgt een opleiding

Van alle werkende respondenten:

- is 41% uitzendkracht, 40% werkt rechtstreeks bij de werkgever, 17% is zzp'er
- heeft 36% tijdelijk contract, 39% een vast contract, 6% is oproepkracht
- 43% werkt in 2 klassieke arbeidsmigrantensectoren: 21% in glas- en tuinbouw en 22% in distributiecentra. In de bouw werkt 12%.

Waar werken de respondenten?

- 36% werkt in Rotterdam,
- 50% buiten de stad:
 - 34% werkt in provincie Zuid Holland (9% in Westland en 10% in Oostland - kassen en logistiek);
 - 5% werkt buiten Zuid Holland (o.a. in: Breda, Amsterdam, Utrecht, Moerdijk)
 - 15% werkt op verschillende locaties

Tevredenheid over woon- en werksituatie

- 40% van de respondenten is tevreden over huisvesting, 25% is ontevreden
- 63% van de respondenten is tevreden over het werk, 8% is ontevreden

Taal en informatie

Nederlandse taalvaardigheid van de respondenten:

- 58% spreekt slecht of helemaal niet NL, 14% spreekt goed en 28% gemiddeld.
- 63% van de ondervraagden is bereid de Nederlandse taalcursussen te volgen.

Informatiebronnen

De respondenten zoeken info over wonen en werken in Nederland vooral via sociale media (48%), Poolse kennissen (42%), Poolse migranten websites (28%), en ook evenveel (28%) op rotterdam.nl .

79% van de respondenten wist niet dat 2 infopunten (op Zuid en in Oud-Mathenesse) voor Poolse arbeidsmigranten in Rotterdam zijn; 45 ondervraagden hebben daar hulp zelf ontvangen. Dit terwijl 50% van de ondervraagden wil graag gebruik maken van de ondersteuning aangeboden in de Poolse in de infopunten.

4 profielen

In het rapport bevinden zich ook 4 profielen van respondenten: inwoners van 4 prioriteitswijken, short-stay vs. long-stay, uitzendkrachten en werkenden in 2 klassieke sectoren.

5. Zelfredzaamheid van Poolse Rotterdammers

Het doel van dit gedeelte van het onderzoek onder Polen in Rotterdam was om beter inzicht in de doelgroep te verkrijgen, specifiek om te achterhalen wat Polen over de gemeente denken, wat nodig is om Polen te bereiken en welke behoefte zij hebben ten aanzien van gemeentelijke dienstverlening, wat hen motiveert of juist tegenhoudt. Op de achtergrond was de hamvraag: welke factoren zijn van invloed op het gedrag van Poolse inwoners van Rotterdam in relatie tot de gemeente. Waaraan hebben ze behoefte en wat ligt binnen het domein van de gemeente?

Bedoeling was ook om contactmomenten met de gemeente en opvattingen van mensen hieromtrent in kaart brengen, maar dit bleek te ambitieus en niet uitvoerbaar. Dat moet op het moment van contact zelf gebeuren, want de herinneringen hierover vervagen in de loop van tijd.

5.1 Zestien gesprekken

In de periode februari – april 2023 zijn dieptegesprekken gevoerd met 8 Poolse inwoners van Rotterdam: 5 vrouwen en 3 mannen, in de leeftijd tussen 25 tot 54 jaar. Drie personen werken als uitzendkracht en drie als zzp'er; een dakloze en een persoon in de bijstand. Daarnaast zijn de thema's zelfstandigheid en het niet leren van de Nederlandse taal nader besproken met 8 Poolse professionals cq. sleutelpersonen³⁴, die uit hoofde van hun werk te maken hebben met Polen o.a. in Rotterdam.

De acht geïnterviewde Poolse inwoners van Rotterdam kwamen – op een na – uit kleine steden in Polen en wonen al lang in Rotterdam cq. in Nederland (ten minste 7 jaar). Ze zijn allemaal in de agrarische sector/ glastuinbouw begonnen en hebben zich omhooggewerkt naar een betere woon- en werksituatie.

Alle interviews, op een na, waren *face-to-face* gesprekken meestal in Rotterdam. Ze duurden gemiddeld 1 uur. Het gesprek had het karakter van een open dialoog, en mensen werden uitgenodigd om te reflecteren op hun bestaan als Poolse migrant en hun zelfredzaamheid.

5.2 Succesvol vs. mislukt

Ondanks hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (tijdelijke contracten, flexkrachten, zzp'ers) gaat het met veel Polen in Nederland goed, ze redden zich wel, zoals zes van de acht gesprekpartners. Drie van hen wisten de weg naar de hulp van de gemeente te vinden. Ze begonnen in de kassen en werkten zich ondanks tegenslagen omhoog. Wat sociale integratie betreft zijn ze goed op weg. Dat is natuurlijk een momentopname, want ziekte of een majeure tegenslag kan het beeld veranderen.

Je kunt wel Engels en een beetje Nederlands kennen en het toch hier niet redden. Zoals de dakloze Pool, die in problemen kwam door relatieproblemen (hij belandde op straat) en alcoholverslaving.

³⁴ Gesprekken zijn gevoerd in de periode maart – april 2023 met acht professionals die uit hoofde van hun werk direct in contact staan met Polen o.a. in Rotterdam, als coördinator van uitzendbureau, eigenaar van werving en selectie bureau, leidinggevende bij kinderdagverblijf, Poolse zelforganisatie, 'ksiegowa' (informele allesoplosser) en socioloog / tolk Pools-Nederlands.

De gesprekken hebben nieuwe inzichten opgeleverd wat zelfredzaamheid van Poolse arbeidsmigranten in Nederland betreft. Een centrale rol speelt hier het begrip het doe-vermogen. Het concept is ontleend aan de WRR studie³⁵.

De WRR stelt dat kennis en intelligentie (denk-vermogen) niet genoeg zijn voor redzaamheid. Het doe-vermogen speelt een belangrijke rol, heeft betrekking op in actie komen, volhouden en om kunnen gaan met verleidingen en tegenslagen. Ook goed opgeleide mensen of met goede inkomen kunnen in moeilijkheden komen omdat ze even niet opletten of zaken voor zich uitschuiven.

Wat geslaagde Poolse migranten onderscheidt is hun houding die tot uitdrukking komt in het doe-vermogen (open en assertief zijn, aanpassing- en incasseringsvermogen hebben en lessen kunnen trekken). Ook voorstellingsvermogen hebben, zoals vele Polen zeggen: “je moet een plan hebben voor je leven”. Maar allerbelangrijkst is dat ze streefden naar meer stabiliteit in hun leven (gezin gesticht, woning en betere baan gezocht) en ook hebben Nederlands geleerd. Voor succesvolle mensen is het evident om de taal van het gastland te leren. Dat doet men vanuit combinatie van nieuwsgierigheid en overlevingsdrang. Ook de komst van kinderen versnelde bij sommigen het leerproces.

Volgens de WRR-studie kan de overheid hierop inspelen. “Soms is het de overheid die mensen minder redzaam maakt, omdat ze onvoldoende rekening houdt met verschillen in het doe-vermogen van burgers”. Daarom pleit de WRR dat de overheid realistischer beleid ontwerpt en zo de redzaamheid van burgers kan versterken. In het verlengde hiervan kunnen we stellen dat wil de gemeente de zelfredzaamheid van Poolse inwoners vergroten, dan moet eerst het doe-vermogen vergroot worden.

5.3 Kwetsbaarheid

In hun eigen ogen zijn de Polen zelfredzaam, ze wonen zelfstandig en hebben werk, alles in een vreemd land. Een hele prestatie. Temeer omdat de meesten zonder voorbereiding naar Nederland zijn gekomen.

Polen onderschatten in het algemeen hoe complex hun positie is. De sprong voorwaarts vaak vanuit het Poolse platteland naar de multiculturele metropool van Rotterdam kost veel energie.

Het burgerschap op zijn Nederlands is voor hen een goed bewaard geheim. In Polen komt burgerschap neer op het meedoen aan verkiezingen en belasting betalen.

Uit gevoerde gesprekken met professionals kwam snel het bekende beeld naar voren, dat een deel van Poolse inwoners in Rotterdam de taal niet spreekt. Alles loopt goed tot de tegenslag zich aandient. Vaak komen ze in zo'n situatie te laat in actie of worden ze doorverwezen naar de hulp bij de gemeente.

Welke Poolse migranten zijn dat? En waarom leert men de Nederlandse taal niet?

We hebben het hier over een deel van de Polen, mensen hier langer dan 5 jaar wonen. Die geen vooruitgang hebben gemaakt, nog steeds werken als uitzendkrachten in kassen of logistiek, of zzp'ers die uitsluitend Poolse klanten hebben.

Vaak begint hun pad naar niet-zelfredzaamheid bij een short-stay groepsaccommodatie van een uitzender. “Toen ik zelfstandig ging wonen, toen pas moest ik Nederlands leren, echt zelfredzaam worden”. Het gespreide bedje van de uitzendonderneming moet de arbeidsmigrant ontzorgen (alles is voor zo'n

³⁵ Het belang van het doe-vermogen in de participatiesamenleving wordt geanalyseerd in het WRR-rapport ‘Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid, WRR-rapport 97 (2017).

uitzendkracht geregeld, de coördinator lost problemen op) maar tegelijkertijd werkt het zelfredzaamheid tegen en vormt het een rem op het leren van de Nederlandse taal.

5.4 Ad hoc redzaamheid

Sommigen blijven in deze modus van het ‘niet zelfredzaam zijn’ hangen, en redden zich met ad hoc diensten van een Poolse allesoplosser (ksiegowa cq. tolk), die hen tegen vergoeding uit de penarie helpt (gaat met hen naar het ziekenhuis of UWV). Men betaalt voor deze dienstverlening en is even van het probleem af. Of men schakelt een eigen kind, dat inmiddels op school Nederlands heeft geleerd, in als tolk.

Opvallend is dat ook ouders het Nederlands niet machtig zijn. Men is laks de taal te leren omwille van eigen kinderen om op school met docenten te kunnen communiceren of met de huisarts. “Voor het kind doe je toch alles” - zei een Poolse, voor haar als moeder is het een ondenkbare situatie.

Voor Polen met een iets diepere portemonnee (bijv. zzp'ers) worden abonnementen aangeboden (door bedrijven) met diverse diensten (juridisch hulp, belastingen, officiële brief schrijven of iets regelen). Zo koopt men de eigen zelfredzaamheid in.

5.5 Waarom zo gedemotiveerd?

De hamvraag is waarom zijn deze Polen zo gedemotiveerd? Men ziet het nut er niet in van, het betaalt zich niet direct uit, de resultaten zijn niet snel zichtbaar. Zonder wil kom je niet verder.

“Ze lijken op surfers die alles doen om niet van de plank te vallen” (een Poolse ‘ksiegowa’ uit Rotterdam).

Ze geeft aan hoe precair de situatie van haar klanten is. “Ze zijn bang voor ziektes en tegenslagen”, “elke officiële brief zorgt voor paniek en dan al die Poolse geruchten, die hen angsten inboezemen”.

Langdurige baanonzekerheid (bijv. weekcontracten) en lange werkdagen en de werkdruk kunnen leiden tot chronische stress³⁶. Ze durven vaak niet voor zichzelf op te komen, bang voor de gevolgen, want in fase A verlies je je werk. Deze werksituatie heeft ook impact op hun welzijn, doe-vermogen, men voelt zich niet gewaardeerd. Waarom de taal leren? Het niet kunnen communiceren is *collateral damage*, een onderdeel van hun preciaire situatie.

Deze Polen hebben ook geen perspectief, geen zicht op eigen leven in Nederland. Weten niet wat voor hen hier mogelijk en haalbaar is. Daarom blijven ze in eigen denkbeelden hangen (die circuleren onder Polen via sociaal media). Ze vertonen Calimerogedrag³⁷, Calimero probeert onzekerheid te verminderen door het houvast buiten zichzelf te zoeken (Polen zelf spreken van slachtofferrol).

5.6 Hoe dit te doorbreken?

Deze mensen hebben nooit een vreemde taal geleerd en weten niet hoeveel deuren dan opengaan. Ze weten zelfs niet waar de deuren zijn.

³⁶ ‘Zorg(en) voor arbeidsmigranten. Een verkennend onderzoek naar gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland en de toegang tot zorg’ Pharos (2022).

³⁷ Het Calimerogedrag wordt geanalyseerd door Wouter Hart, Thom Verheggen ‘De oplossingen machine, van moeten naar willen’, Boom 2023.

Het is daarom nodig om:

1. Polen te voeden met verhalen van succesvolle Poolse Rotterdammers, hen te triggeren en te inspireren.
2. Taalcursussen in het weekend aan te bieden.
3. Cursussen empowerment en soft skills organiseren.
4. Deze mensen uit de Poolse bubbel te halen.
5. Het perspectief te laten zien waardoor men wordt gemotiveerd want 'iets moeten doen wordt willen'³⁸.

Wil men hun zelfredzaamheid vergroten, dan moet er eerst het doe-vermogen en zelfvertrouwen vergroot worden.

Het investeren in kwetsbare Poolse arbeidsmigranten is noodzakelijk wil men dat ze meedoen en participeren in de Nederlandse samenleving, duurzaam economisch werkzaam zijn en in de toekomst geen lastpost worden (ziekte, bijstand etc.). Het is een win-win-win situatie voor de Polen, de gemeente en voor de buurt, want de sociale cohesie in de stad kan dan toenemen.

Empowerment is de sleutel om mensen in hun eigen kracht te laten staan. Het doel is vergroting van kennis, motivatie, vaardigheden van arbeidsmigranten. De sociaaleconomische aanpassing van een migrant in het nieuwe land is een groot leerproces en dat wordt door Polen zelf en ook het gastland Nederland onderschat, en niet benoemd. Om zich verder te redden en toekomst hier opbouwen zijn de softe competenties en persoonlijke vaardigheden nodig (zoals taal, samenwerken, conflictoplossing, omgaan met andere culturen, plannen en organiseren, zelfevaluatie).

Empowerment kan via een Poolse NGO geschieden

Poolse long-stay arbeidsmigranten hebben een safe haven nodig, een plek waar ze eerst een warme deken van vertrouwen krijgen, zich hier thuis gaan voelen om vervolgens ontvankelijk te worden voor nieuwe dingen zoals het leren van de Nederlandse taal, assertief worden, cultuurverschillen inzien en gaan benoemen, cultuur verkennen zoals bezoeken aan musea. Het werkt als een hefboom.

Empowerment via bedrijven

Bedrijven investeren onvoldoende in Poolse krachten. Daarvoor is ook mentaliteitsverandering nodig. Baanbegeleiding van Poolse arbeidsmigranten (met vooraf cursus Nederlands en oriëntatie op Nederlandse arbeidsmarkt) is niet ontwikkeld. Het zou gestimuleerd moeten worden.

Empowerment via gemeente

Ondersteuning van Poolse arbeidsmigranten zou zich moeten richten op empowerment. De gemeente kan via Maatschappelijke Opvang (welzijnsorganisaties) op verschillende manier een rol spelen. Het doel is vergroting van kennis, motivatie, vaardigheden van arbeidsmigranten als inwoners van de stad. Men kan denken aan taalcursussen nieuwe stijl: taal leren met simultaan arbeidsmarktoriëntatie en soft skills als samenwerken en conflictoplossing.

³⁸ Wouter Hart, Thom Verheggen 'De oplossingen machine, van moeten naar willen', Boom 2023.

6. Communicatie met Poolse inwoners van Rotterdam

Wat in het Poolse DNA zit, is zelfredzaamheid, overlevingskracht en ondernemerschap. Bij aankomst in Nederland weet men een ding: we moeten ons hier zelf redden.

Dit gedeelte over communicatie en informatievoorziening is gebaseerd op jarenlange ervaring van de rapporteur met communicatie met Polen en Poolse arbeidsmigranten in Nederland als hoofdredacteur van Polonia.nl, de website voor Polen in Nederland.

6.1 Informatieleemte en taalbarrière

Als alle nieuwkomers kampen Poolse nieuwkomers met een aantal barrières. Ze weten niet de weg te vinden want de officiële informatie is niet beschikbaar in hun taal. EU-arbeidsmigranten worden echt in het diepe gegooid. Voor deze mensen heeft men geen vaste hulpdesk met begeleiding en *meet & greet* opgericht zoals dit het geval is met een expatdesk in enkele grote steden met veel kennismigranten.

Men redt zich door verschillende informatiebronnen te raadplegen: Nederlandse collega's op het werk of Nederlandse bureaus en kennissen, het Poolse netwerk, kennissen en familieleden. Men spreekt *collective wisdom* van Polen in Nederland aan door een vraag te stellen aan Poolstalige groepen op Facebook (die tellen soms 50 a 100 duizend mensen). Deze online zelfhulp is beter dan niets, maar soms wordt men met een kluitje in het riet gestuurd. Tegen betaling kan men zich richten tot een Poolse allesoplosser (*ksiegowa*) voor vertaaldiensten of hulp bij het bezoek aan gemeente, ziekenhuis of UWV.

In communicatie is het goed rekening te houden met cultuurverschillen. Aan het einde van dit hoofdstuk vindt u een korte schets van belangrijke cultuurverschillen tussen Nederlanders en Polen.

Stille groep

Polen vormen een stille groep die nauwelijks van zich laat horen en zien. Er zijn er een aantal redenen voor:

- voor interactie en communicatie is taal nodig;
- men is niet gewend om externe hulp in te schakelen. "Polen weten niet hoe ze hulp moeten vragen. Zonder hulpvraag kom je hier niet verder" stelde een Poolse sleutelpersoon. Je moet expliciet om hulp vragen en er niet vanuit gaan dat de hulpverlener het spontaan zou aanbieden;
- Polen gaat er van uit dat "je je vuile was zelf thuis moet wassen" zoals het Poolse gezegde luidt;
- er doen al verhalen de ronde onder Polen van jeugdzorg die kinderen zou afpakken. Deze worden via sociale media makkelijk verspreid. Deze verhalen worden niet door officiële instanties ontkracht. Er wordt ook niet uitgelegd, dat de aanpak hier is anders dan in Polen. Zo blijven Poolse mensen hangen in eigen denken en 'waarheid'.

6.2 Open communicatiekanalen

Er zijn nauwelijks communicatiekanalen open tussen deze groep en de gemeente. Voorlichting in het Pools is een ondergeschoven kindje. Daardoor is er tussen gemeente en de Polen een forse kloof. De afstand tracht men te verkleinen door twee infopunten in te richten op Zuid en in Rotterdam West. Uit de enquête blijkt dat ze niet breed bekend zijn.

Meer informatie en handreikingen in de Poolse taal zijn gewenst, in de vorm van folders (uitgereikt tijdens contact-momenten) en op *dedicated* pagina's op rotterdam.nl. Een automatische Google vertaling in het Pools van deze website is niet toereikend (die leidt soms tot een hilarische vertaling³⁹). De informatie is vaak te algemeen en niet toegesneden op de behoefte van nieuwe Poolse inwoners.

Hoe kan gemeente dit informatietekort doorbreken?

Door zich proactief opstellen, vanuit de behoefte van de ontvanger te opereren en diverse communicatiekanalen in het Pools open te zetten, zoals:

- een Poolstalige *dedicated* website – de centrale plek met Rotterdamse nieuws en alle nodige info, en Q & A. Eenvoudige teksten, direct geschreven, niet in ambtelijke taal, geen 1 op 1 vertaling, kortom maatwerk leveren om effectief te communiceren;
- een Poolstalig FB profiel gaan beheren;
- een (landelijke) app (met lokaal info in het Pools) die aan de website is gekoppeld, ook handig bij calamiteiten als corona.
- om informatie en belangrijke thema's te laten doordringen kan men korte filmpjes maken.

Met het logo van de gemeente, dat maakt de overheid zichtbaar en helpt een vertrouwensrelatie op te bouwen.

Op deze manier investeert gemeente in de Poolse inwoners en voelen zij zich gewaardeerd. Dan zien zij de gemeente ook als partner die hen in beweging kan brengen om iets terug te doen.

6.3 Welke publieke voorzieningen? Outreach

Louter informatieverstrekking is nuttig maar niet voldoende. Er is meer aandacht vereist voor de sociaaleconomische integratie van Polen in Rotterdam.

Bij deze groep nieuwe inwoners doet zich een bijzondere situatie voor. Als EU-burgers zijn zij niet inburgeringsplichtig. Daardoor hebben zij geen toegang tot integratietrajecten. Daarom adviseert het Aanjaagteam in het Roemer-rapport dat de gemeenten inburgering en integratie open stellen voor EU-arbeidsmigranten.

Een outreach is nodig. Zodat mensen beginnen zich thuis te voelen, vertrouwen krijgen in hun nieuwe omgeving en bij de wijk betrokken worden. Bijvoorbeeld door op wijkniveau een educatie- annex ontmoetingsplaats en informatie-, adviespunten in te richten.

De gemeente kan op verschillende manier de afstand verkleinen, door een relatie opbouwen met deze groep. Het gaat niet alleen om zichtbare overheid maar ook om een overheid die een helpende hand uitsteekt.

Ook door bruggen te bouwen en te faciliteren dat Polen eigen stichtingen, zelforganisaties kunnen oprichten (een club van jonge mama's, een leesclub etc.), zodat Polen meedoen aan *civil society* in Nederland.

- Zelforganisaties kunnen voorlichting geven over het hulpaanbod en eventueel doorverwijzen naar reguliere instellingen.
- Zelforganisatie kunnen door empowerment zorgen dat Polen elkaar onderling stimuleren en motiveren.

³⁹ Zo wordt het kopje 'Rotterdam actueel' vertaald als 'Stroom van Rotterdam' (Prąd Rotterdamski).

Last but not least, meer Poolstalige medewerkers inzetten (dat bespoedigt ook hun sociaal-culturele integratie). Nu doet zich een probleem voor dat men niet gebruik kan maken van het reguliere hulpaanbod door gebrek aan vertalers of Poolstalige *buddies*.

Ook kan de gemeente via actielijn maatschappelijke ondersteuning de welzijnsorganisatie faciliteren met voldoende budgetten voor taallessen Nederlands en opleiding van Poolse coaches, Poolse vrijwilligers en Poolse sleutelpersonen.

6.4 Pools-Nederlandse cultuurverschillen

De cultuurverschillen tussen Polen en Nederlanders zijn nauwelijks beschreven. Het onderstaande is gebaseerd op eigen ervaring van de rapporteur met de Nederlandse cultuur⁴⁰, jarenlange bestudering van cultuurverschillen tussen Polen en Nederlanders, en het geven van workshops aan Polen in Nederland.

Het theoretische kader is gebaseerd op de theorie van de culturele dimensies ontwikkeld door Geert Hofstede⁴¹. Het is een raamwerk waarmee men de verschillen in cultuur kan begrijpen en duiden. Het gaat om dimensies: kleine machtsafstand versus grote machtsafstand, individualistisch versus collectivistisch, masculien versus feminien, lage onzekerheidsvermijding versus hoge onzekerheidsvermijding en kortetermijngerichtheid versus langetermijngerichtheid⁴².

Zo bezien, zijn Polen en Nederlanders in vele opzichten tegenpolen van elkaar. Er zijn talloze voorbeelden van contrasten. Zo is Polen een masculien land, en Nederland feminien. In Polen vecht je conflicten uit, in Nederland heb je zachte competenties nodig voor samenwerken en overleggen.

Polen komen uit een hiërarchisch land en komen in Nederland terecht in een hoog ontwikkeld en zeer gereguleerd land waarin men vanuit vertrouwen handelt. Dat de Nederlandse overheid burgers wil helpen is voor Polen onbegrijpelijk, want de overheid is een machtsorgaan (om te controleren en te besturen). Nederland heeft een horizontale maatschappij met kleine machtsafstand, iedereen tutoyeert elkaar. In Polen is de baas de baas. Een directeur, manager moet zijn machtspositie uitstralen. Daarom hebben alle Polen hier moeite met een baas die hen om advies vraagt.

Nederlanders anticiperen en maken plannen; Polen maken zich weinig zorgen, bereiden zich echt niet voor, ook niet op vakantie. Denken in termen van risico's kent men eigenlijk niet. "Een Pool is wijs na de schade" luidt het Poolse spreekwoord. Nadenken over mogelijke gevolgen vindt men overbodig, eigenlijk ziet men het als onnodig zorgen maken, want 'we zullen wel zien', en dan gaat men acteren. Er is sprake van overmoedig optimisme cq. bravoure.

Polen zijn romantici, meesters in improviseren. Ze zijn regelaars en ritselaars. Onder tijdsdruk zijn ze in staat tot grote inspanningen. Vanuit Nederlands perspectief is het hollen en stilstaan. Nederlanders anticiperen, maken plannen en zijn continu bezig met ordenen van zaken en gedachten.

'Afspraak is afspraak' is toekomstmuziek voor Polen. Men gunt zichzelf de vrijheid iets te doen als het goed uitkomt. In Polen houden mensen zich niet aan de regels, want regels zijn om te omzeilen. Dat regels het leven makkelijk maken, past niet in hun logica.

⁴⁰ M. Bos-Karczewska 'Umowa to umowa' (Afspraak is Afspraak), 'Unia & Polska' november 2003, M. Bos-Karczewska 'Cultuurkloof is groot. De directeur is de baas in Polen', 'Buitenlandse markten', december 2002.

⁴¹ G. Hofstede 'Allemaal andersdenkenden' (1995).

⁴² Voor een kort overzicht van andere theorieën zie G. Nunez et al 'Intercultural sensitivity. From denial to intercultural competence' (2017).

Het taalgebruik van Polen is indirect, gecodeerd zodat men soms moet gissen wat men eigenlijk tussen de regels door wil zeggen. De directheid van Nederlanders vindt men onbeleefd; daaraan moet men echt wennen.

Polen kennen eigen verantwoordelijkheid niet. Er is altijd iemand anders voor iets verantwoordelijk. Het is een excuses-land.

Zij hebben lange tenen en een laag incasseringvermogen, reageren primair, met emoties. Polen zijn achterdochtig en wantrouwend, zij hebben weinig vertrouwen in (Poolse) overheid en in vreemden, ook in elkaar hier.

Door rekening te houden met cultuurverschillen kan de gemeente emancipatie en integratie van de Poolse werknemers in de Rotterdamse samenleving effectief bevorderen.

7. Poolse sleutelpersonen – een hefboom bij uitvoering

7.1 Inleiding

Sleutelpersonen / schakelpersonen spelen een belangrijke rol bij de uitdagingen van migranten zelf. Maar ze zijn ook van grote waarde voor de gemeente bij de uitvoering van het beleid om positie van EU-werkenden te verbeteren, zoals verwoord in de aanbevelingen van het rapport Roemer.

Sleutelpersonen maken andere landgenoten wegwijs in de Nederlandse samenleving en nemen drempels weg die ontstaan doordat mensen die net in Nederland gearriveerd zijn taalproblemen hebben. De gemeenschappelijke culturele achtergrond zorgt ervoor dat er een gevoel van vertrouwdheid is. Maar ze zijn niet alleen ‘ervarings-deskundigen’. Zij zijn ook in staat om hun ervaringen en kennis in het bredere perspectief van participeren in Nederland te plaatsen.

Sleutelpersonen kunnen hierbij diverse rollen vervullen, zoals verbinder, vertaler, voorlichter, activeerder, vertrouwenspersoon, adviseur en voorbeeldfunctie⁴³. Hun bijdrage is vaak een sleutel tot de oplossing. Ze zijn een onmisbare schakel in een keten van omgaan met nieuwkomers.

7.2 De rol van sleutelpersonen in Rotterdam

De gemeente erkent de Poolse doelgroep onvoldoende te kennen, heeft er weinig zicht op. Het is daarom verstandig dat de gemeente op verschillende manier bruggen gaat leggen naar de Poolse doelgroep. Hierbij zijn Poolse sleutelpersonen onmisbaar.

Sleutelpersonen kunnen de gemeente in de eerste instantie helpen op drie manieren : 1. adviesrol bij de uitvoering van het beleid, 2. als communicatiekanaal om migranten te bereiken en 3. als vertrouwenspersonen om migranten bij het beleid te betrekken.

De uitdagingen voor de gemeente zijn groot, maar de keuze van juiste sleutelpersonen en aangaan van een soort partnerschap biedt gemeente veel kansen. Het is de moeite waard om daarin tijd en middelen te investeren. Ze kunnen zorgen voor een hefboom bij de uitvoering van het beleid. Ze kunnen ook gemeenteambtenaren die zijn betrokken bij de uitvoering motiveren in hun werk.

De inzet van sleutelpersonen door de gemeente heeft als belangrijk positief effect het opbouwen van een vertrouwensband en vergroot de zichtbaarheid van de lokale overheid.

7.3 Selectiecriteria

Bij het zoeken naar geschikte sleutelpersonen, zou men met een aantal factoren rekening kunnen houden. Het gaat om relaties, goede kennis van de doelgroep, motivatie, kennis van Nederlandse taal en een constructieve opstelling (gericht op win-win situaties).

1. Idealiter zijn het personen die vanuit hun werk en/of vrijwilligerswerk een bepaalde maatschappelijke positie opgebouwd hebben onder Poolse mensen in Rotterdam en/of bepaalde delen van de stad.

⁴³ Zie ‘[De inzet van sleutelpersonen bij de inburgering](#)’ rapport Verwey-Jonker Instituut (2020)

2. Mensen met een toegevoegde waarde dwz. die over een groot netwerk en veel kennis van Poolse arbeidsmigranten beschikken, die als betrouwbaar worden gezien en onder Polen aanzien hebben. Dat kan zijn vanwege werk ('ksiegowa' – allesoplosser, kapster, nagelstyliste, leraar) of betekenisvol vrijwilligerswerk zoals het organiseren van een complex event als de kerstactie WOSP in Rotterdam.
3. Mensen die een intrinsieke motivatie hebben om iets voor de maatschappij en landgenoten te willen doen, en op deze basis gemotiveerd zijn om met de gemeente samen te werken ten einde de positie van hun landgenoten in Rotterdam te verbeteren.
4. Het is van belang om mensen te vinden die een bredere kijk op de situatie van Polen in Nederland hebben, kunnen reflecteren en willen doorgroeien.
5. Essentieel is een goede kennis van Nederlands en/of Engels zodat ze een gesprek (zonder tolken) met gemeenteambtenaren kunnen aangaan.

7.4 Advies: ga voor win-win

Investeren in een relatie met de sleutelpersonen uit de migrantengroep is zeer aan te raden. Deze mensen zijn een asset voor de gemeente. Ze beschikken over kennis en inzichten van grote waarde voor de gemeente bij de uitvoering van het Actieprogramma.

Een structurele deelname aan een ronde tafel of klankbord dient echter aantrekkelijk gemaakt worden. Men dient te handelen vanuit een win-win propositie, geen *one-way* situatie, in de zin van 'we gaan info en adviezen ophalen'. Daarom zou de gemeente ook moeten overwegen om sleutelpersonen trainingen aan te bieden.

Literatuurlijst

Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2020), 'Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan', 30-10-2020.

Bos-Karczewska M. (2002), 'Cultuurkloof is groot. De directeur is de baas in Polen', in: 'Buitenlandse markten'.

Bos-Karczewska M. (2003), 'Umowa to umowa' (Afspraak is Afspraak), in: 'Unia & Polska'.

Cremer J. en Sobczyk-Turek A. (2023), 'De woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland. De resultaten van het 5e arbeidsmigrantenpanel', KennisCentrum Arbeidsmigranten.

CBS (2019), 'Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg' 4-4-2019.

CBS (2020), 'Jaarrapport Integratie 2020'.

CBS (2021), 'Werknemers uit de EU-27 en EU-11 naar werksector', 2021.

CBS (2022), 'De Migrantenmonitor 2020'.

CBS (2020), 'Flexwerk in Nederland en de EU, 2020'.

J. Dagevos (2011), 'Poolse migranten. De positie van Polen die vanaf 2004 in Nederland zijn komen wonen', SCP.

Engbergesen G. (2012), 'Arbeidsmigratie uit Midden en Oost-Europa en de implicaties voor integratie beleid,' in: Holtslag J. et al, (2012), 'In betere banen. De toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie', WRR.

Gemeente Rotterdam (2021), Actieprogramma 'Werken aan een menswaardig bestaan; EU-arbeidsmigranten Rotterdam 2021-2025'.

Gemeente Rotterdam (2023), 'Feitenkaart EU-arbeidsmigranten 2022', 23-3-2023.

Gemeente Rotterdam (2023), 'Voortgangsrapportage over 2022', 23-3-2023.

Gijsberts M. en Lubbers M. (2013), 'Nieuw in Nederland. Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen', SCP.

Gijsberts M. en Lubbers M. (2015), 'Langer in Nederland. Ontwikkelingen in de leefsituatie van migranten uit Polen en Bulgarije in de eerste jaren na migratie', SCP.

Goorts I. en Smal E. (2022), 'Zorg(en) voor arbeidsmigranten. Een verkennend onderzoek naar gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland en de toegang tot zorg', Pharos.

de Gruijter M. et al (2020), 'De inzet van sleutelpersonen bij de inburgering', Verwey-Jonker Instituut.

Hart W. en Verheggen T. (2023), 'De oplossingen machine, van moeten naar willen', Boom, Amsterdam.

Heyma A. en Vervliet T. (2022), 'Arbeidsmigratie in 2030. Mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's', SEO.

- Heyma A. et al (2022), 'Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten. Een onderzoek naar de werk- en woonsituatie', SEO.
- Hitzert F. en van Wijk M. (2019), 'Arbeidsmigranten in Nederland: nieuwkomers op de voet gevolgd', CBS Statistische Trends.
- Hofstede G. (1995), 'Allemaal andersdenkenden', Contact, Amsterdam.
- Holtslag J., Kremer M. en Schrijvers E. (2012), 'In betere banen. De toekomst van arbeidsmigratie in de Europese Unie', WRR.
- Lorkeers L. et al (2022), 'Midden- en Oost-Europese werknemers in kwetsbare posities. Handvatten voor preventie en terugdringen van dakloosheid en verslaving' IVO, Barka, de Regenboog Groep.
- Nunez G. et al (2017), 'Intercultural sensitivity. From denial to intercultural competence', Van Gorcum.
- Tweede Kamer, brief van minister SZW K. Van Gennip 'Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket', 2023D24907, 3-04-2023
- R. Winkel, 'Economie profiteert maar beperkt van extra arbeidsmigranten', Het Financiële Dagblad, 21-6-2022
- WRR (2017), 'Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid', rapport 97.
- Vrooman C. et al (2023), 'Eigentijdse ongelijkheid. De postindustriële klassenstructuur op basis van vier typen kapitaal', SCP.

Bijlage 1. Het enquête onderzoek onder Poolse inwoners van Rotterdam

8 MEI 2023



**CZAS NA
TWÓJ
GŁOS**

**MIESZKASZ W ROTTERDAMIE?
Podziel się swoją opinią!**

Wypełnij ankietę dot. sytuacji Polaków
mieszkających w naszym mieście.

Wszystkie głosy są
dla nas bardzo cenne!



Zeskanuj
kod QR



Ankieta na zlecenie  Gemeente
Rotterdam

HET ENQUÊTE ONDERZOEK ONDER POOLSE INWONERS VAN ROTTERDAM

MAŁGORZATA BOS-KARCZEWSKA
ANNA SOBCZYK-TUREK

Inhoud

1.	Inleiding	2
1.1.	Het doel van het onderzoek.....	2
1.2.	Basisinformatie over het onderzoek.....	3
1.3.	Relevantie van de uitkomsten van het onderzoek	3
2.	Kenmerken van de deelnemers aan het onderzoek	4
3.	Resultaten van het onderzoek	6
3.1.	Verblijfsduur in Nederland	6
3.2.	Registratie in de Basisregistratie Personen	6
3.3.	Woonsituatie	7
	Huisvesting vinden in Rotterdam.....	7
	Tevredenheid met woning.....	8
3.4.	Werksituatie	9
	Type arbeidscontract.....	10
	Sector	10
	Tevredenheid over werk.....	11
3.5.	Zelfredzaamheid.....	12
	Werk zoeken	12
	De kennis van de Nederlandse taal	13
	Informatie zoeken	13
	Informatiepunten.....	14
	De behoeften van Poolse inwoners	15
3.6.	Profielen van geselecteerde groepen respondenten.....	19
4.	Bronnen.....	21
5.	Bijlage.....	22
5.1.	Vragenlijst in het Nederlands.....	22

1. Inleiding

Dit rapport vormt een onderdeel van het onderzoek naar Poolse arbeidsmigranten uitgevoerd tussen september 2022 – april 2023 in opdracht van Karin Wolters, programmanager EU-arbeidsmigranten van de gemeente Rotterdam.

1.1. Het doel van het onderzoek

“De gemeente Rotterdam wil de leefomstandigheden van de inwoners van Rotterdam verbeteren, dit heeft ook betrekking op de Poolse inwoners van de stad. Daarom willen we een beter beeld krijgen van de situatie van Poolse inwoners van Rotterdam en te leren wat hun behoeften zijn naar openbare voorzieningen. Door dit onderzoek te doen hopen we aanknopingspunten te vinden die bijdragen aan een betere situatie van Poolse inwoners. Deze vragenlijst betreft een deel van dit onderzoek.”

Met deze openingsboodschap werden de Poolse inwoners in Rotterdam uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Het doel van de enquête was om **inzicht te verkrijgen in de woon- werk- en leefomstandigheden van Poolse inwoners van Rotterdam** en in het bijzonder arbeidsmigranten woonachtig in Rotterdam, de omvangrijkste subdoelgroep van gemeentelijk beleid ten aanzien van EU-arbeidsmigranten. Met speciale focus op Polen die in 4 prioriteitswijken wonen: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse en Oud-Mathenesse. Inzicht qua samenstelling, afkomst, leeftijd, opleiding, gezinssituatie, verblijfsduur in Rotterdam. Maar ook in werk- en woonsituatie. Getracht is de tevredenheid met werk en wonen te peilen.

Ook **zelfredzaamheid** van Polen is **onderzocht** door vragen te stellen: hoe men hier werk en huisvesting vindt, hoe men informatie over werken en wonen in de stad vindt en ook naar de kennis van de Nederlandse taal. Er is ook getracht belangstelling en behoeftes van de Poolse inwoners van Rotterdam te peilen, door te vragen aan welke publieke dienstverlening men behoefte heeft. Het gaat nadrukkelijk om dienstverlening gericht op problemen die EU-arbeidsmigranten als inwoners van de stad ervaren. Zo konden we peilen of beleidsmatige kwesties die gemeente belangrijk vindt, ook door de doelgroep worden gedeeld .

Diverse groep – slag om de arm

De enquête is uitgevoerd onder de Poolse inwoners van Rotterdam, een ruimere groep dan louter Poolse arbeidsmigranten. Een fors deel van de ondervraagden is arbeidsmigrant, maar er zitten ook studenten tussen en hoogopgeleiden die in hun vak werken. En wellicht anderen die strikt genomen niet als **arbeidsmigrant** aangemerkt kunnen worden.

In totaal hebben 376 respondenten de enquête ingevuld. Het zijn alleen Polen woonachtig in Rotterdam. Hoewel het onderzoek niet representatief is vanwege de wervingsmethode (online enquête) en niet-willekeurige steekproeven, geeft het inzicht in de situatie, meningen en behoeften van Poolse inwoners van Rotterdam en enkele verschillen tussen subgroepen.

We proberen een genuanceerd beeld te schetsen van de Poolse inwoners van deze stad, continu kijkend/zoekend naar de doelgroep van kwetsbare Poolse arbeidsmigranten, d.w.z. mensen die laagbeloond, laaggekwalificeerd werk verrichten hoofdzakelijk als uitzendkrachten of flexkrachten. Inwoners wier situatie gemeente wil verbeteren in het kader van het Actieprogramma “EU-arbeidsmigranten Rotterdam 2021-2025”.

Twee beleidsrelevante subgroepen

Om deze diverse groep te ontrafelen en beter te kunnen onderscheiden we 2 beleidsrelevante subgroepen: **short stay** (tot 3 jaar in de stad, N=126) en **long stay** (gesettelden, langer dan 5 jaar, N=174). De groep tussen 3 en 5 jaar is moeilijk te duiden, het kan alle kanten op, bv. het kan een incubatieperiode zijn voor long-stay. De eerste betreft **nieuwkomers** in de stad en de tweede **gesettelden** vaak met partner en/of met kinderen. De middelste groep betreft “**in between**”.

Om wille van het beleidsrelevatie, is getracht een profiel te schetsen van Poolse inwoners van 4 prioriteitswijken op basis van de enquête uitkomsten. En ook een profiel van uitzendkrachten en werkenden in 2 klassieke arbeidsmigranten sectoren: glas- en tuinbouw en distributiecentra.

1.2. Basisinformatie over het onderzoek

De enquête onder Poolse inwoners van Rotterdam is uitgevoerd online in de periode van 11 maart t/m 16 april 2023, in opdracht van de gemeente Rotterdam.

De werving van de respondenten vond plaats hoofdzakelijk via betaalde FB-promotie. Er werden tevens enquête-posters met QR-code opgehangen in enkele Poolse supermarkten in Rotterdam en uitgedeeld tijdens de schuldeninformatieavond op 4 april jl. Twee uitzendbureaus zijn gevraagd om de online enquête onder de aandacht te brengen van hun in Rotterdam wonende werknemers. Ook zijn enkele mensen persoonlijk via sociale media of SMS benaderd.

De respons overtrof onze verwachtingen, 376 Poolse inwoners namen deel aan het onderzoek. Daarvan hebben 354 personen de vragenlijst volledig ingevuld, 22 respondenten hebben alle inhoudelijke vragen beantwoord, behalve die over hun persoonlijke informatie.

In deze steekproef (N=376) zijn vrouwen oververtegenwoordigd (62%) en uitzendkrachten mogelijk ondervertegenwoordigd (41%).

1.3. Relevantie van de uitkomsten van het onderzoek

- A. Van de 376 respondenten woont 40% (N=151) in 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse Oud-Mathenesse. Evenveel woont op Zuid (N=151), in de gebieden Charlois, Feijenoord en IJsselmonde. De resultaten en de analyse van de 4 prioriteitswijken worden gepresenteerd op p.19.
- B. 82% van de respondenten werkt, daarvan 41% is uitzendkracht, 40% is rechtstreeks in dienst van het bedrijf. Bezien we het typecontract, 36% werkt op basis van een tijdelijke aanstelling, 39% op basis van een vast contract. Meer over arbeidsmarktsituatie van de respondenten is te vinden op p. 9.
- C. 43% van de ondervraagden werkt in 2 klassieke arbeidsmigrantensectoren (met laaggekwalificeerd werk voor laagopgeleiden): glas- en tuinbouw (21%) en distributiecentra (22%). In de bouw werkt 12% van de geënquêteerden.
- D. 34% van de deelnemers aan dit onderzoek verblijft korter dan 3 jaar in Rotterdam, 20% tussen 3 en 5 jaar en 46% langer dan 5 jaar.
- E. 40% van de respondenten heeft kinderen thuiswonend in Rotterdam.

2. Kenmerken van de deelnemers aan het onderzoek

Van alle 376 respondenten is 62% vrouw en 32% man (bij 9% is geslacht onbekend). De groep van vrouwelijke respondenten is relatief groot vergeleken met andere studies (ABU 2020, Heyma et al. 2022)

Jonge beroepsbevolking. De onderzochte groep is relatief **jong** – bijna twee derde van de respondenten is jonger dan 40 jaar en ongeveer een op de drie is tussen 41-66 jaar.

Tabel 1. Respondenten naar leeftijd

Leeftijdscategorie	N	Percentage
Jonger dan 30 jaar	100	27%
Tussen 31-40 jaar	137	36%
Tussen 41-66 jaar	117	31%
Onbekend	22	6%
Totaal	376	100%

Opleiding. De grootste groep van de ondervraagden heeft een middelbare opleiding, liefst 48%. Een op de vijf heeft een lager opleidingsniveau (22%) en een op de vier is afgestudeerd met een bachelor- of masterdiploma (24%) – een hoger opleidingsniveau.

Tabel 2. Respondenten naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	N	Percentage
Lager (basisschool, voortgezet onderwijs, basis kader vmbo)	84	22%
Middelbaar (Voortgezet onderwijs: MBO)	181	48%
Hoger (bachelor, master)	89	24%
Onbekend	22	6%
Totaal	376	100%

Afkomst in Polen. 30% van geënquêteerden komt uit de zuiden en zuidwestelijke provincies van Polen: Silezië (13%), Neder-Silezië (9%) en Opole (8%) (zie kaartje van Polen hieronder).

Figuur 1. Plaats van herkomst in Polen



Wonen in Rotterdam. Met bijzondere focus op 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Carnisse, Tarwewijk en Oud-Mathenesse. In deze 4 wijken is het aandeel EU-arbeidsmigranten volgens OBI het hoogst, resp. in Carnisse (26,8%), Tarwewijk (19,1%) Oud Charlois (13,9%) en in Oud Mathenesse (23,8%).

Van alle respondenten woont 40% (N=151) in 4 prioriteitswijken: Oud-Charlois, Tarwewijk, Carnisse en Oud-Mathenesse. Een profiel van respondenten uit de 4 prioriteitswijken wordt nader beschreven op pagina 19.

De onderstaande tabel toont aan in welke gebied van Rotterdam respondenten wonen¹.

Tabel 3. Stadsdeel in Rotterdam waar respondenten wonen

Stadsdeel in Rotterdam	N	Percentage
1. Charlois, waarvan:	151	40%
<i>Oud-Charlois</i>	70	19%
<i>Carnisse</i>	34	9%
<i>Tarwewijk</i>	19	5%
2. Delfshaven, waarvan:	48	13%
<i>Oud- Mathenesse</i>	28	7%
<i>Bospolder-Tussendijken</i>	5	1%
3. IJsselmonde	38	10%
4. Feijenoord, waarvan:	37	10%
<i>Bloemhof</i>	9	2%
<i>Hillesluis</i>	3	1%
5. Prins Alexander	21	6%
6. Kralingen – Crooswijk	19	5%
7. Noord	8	2%
8. Overschie	8	2%
9. Hillegersberg – Schiebroek	8	2%
10. Stadscentrum	7	2%
11. Hoogvliet	3	1%
Onbekend	28	7%

Burgerlijke status, gezin, kinderen. Relatief veel respondenten (62%) vormen een huishouden: of als gezin (33%) of als een samenwonende paar (partner of getrouwd) (29%). Een op de vier van de ondervraagden heeft geen partner of gezin (25%).

Tabel 4. Gezinssituatie van respondenten

	N	Percentage
Alleenstaand	95	25%
Samen met partner/echtgenoot	108	29%
Samen met partner/echtgenoot en kind(eren)	124	33%
Alleenstaand met kind(eren)	26	7%
Onbekend	23	6%
Totaal	376	100%

¹ In de vragenlijst is de respondenten gevraagd in welke van de genoemde buurten ze wonen: Oud- Charlois, Carnisse, Tarwewijk, Oud- Mathenesse, Bospolder-Tussendijken, Bloemhof, Hillesluis of andere (open vraag). De antwoorden op een open vraag werden gecodeerd in stadsdelen: Charlois, Delfshaven, IJsselmonde, Feijenoord, Prins Alexander, Kralingen – Crooswijk, Noord, Overschie, Hillegersberg – Schiebroek en Stadscentrum.

Aan respondenten die aangaven een partner of kinderen te hebben, is gevraagd waar ze wonen: in Nederland, in Polen of in een ander land. 69% van de ondervraagden met een partner, woont met zijn/haar partner of echtgenoot/echtgenote in Nederland, 29% geeft aan dat hun partner in Polen verblijft en 2% in een ander land. Bijna acht op de tien (79%) van de ondervraagden die kinderen hebben, woont met de kinderen in Nederland, bij 19% wonen de kinderen in Polen en 2% in een andere land.

3. Resultaten van het onderzoek

3.1. Verblijfsduur in Nederland

Ongeveer een derde van de respondenten verblijft korter dan 3 jaar in Rotterdam, 20% tussen 3 en 5 jaar en 46% langer dan 5 jaar.

Tabel 5. Verblijfsduur van respondenten in Rotterdam

Verblijfsduur	N	Percentage
Korter dan 3 jaar	126	34%
3-5 jaar	76	20%
Langer dan 5 jaar	174	46%
Totaal	376	100%

Toch moet worden opgemerkt dat dit geeft geen inzicht in verblijfsduur van de respondenten in Nederland. Wel is het zo dat “short-stay” Poolse inwoners van Rotterdam dezelfde kenmerken vertonen van migranten die korter in Nederland verblijven (ze kennen de Nederlandse taal niet, vaker werkzaam zijn als uitzendkrachten en wonen op kamers).

We kunnen 2 groepen onderscheiden:

1. **Short-stay/nieuwkomers in Rotterdam**, mensen die korter dan 3 jaar in Rotterdam verblijven
2. **Long-stay/gesettelden- Rotterdammers**, mensen die langer dan 5 jaar in de stad wonen

Voor de nadere toelichting en een vergelijking tussen deze 2 groepen respondenten van de enquête zie p.19.

3.2. Registratie in de Basisregistratie Personen

Het forse merendeel van de respondenten is geregistreerd in de gemeente: 87% in de BRP, 3% in RNI. Niet-geregistreerden (N=18) zijn vooral respondenten die kort in Rotterdam verblijven, de meerderheid werkt op basis van uitzendcontract. Bijna de helft van deze subgroep geeft als een reden aan dat hun huisbaas dit niet wilde.

3.3. Woonsituatie

Zes op de tien ondervraagden huurt een woning, 19% bezit over een eigen woning en 11% huurt een kamer in een gedeelde woning. Slechts 3% zegt in een groepsaccommodatie te verblijven. Bij optie “anders” noemden de respondenten: een sociale huurwoning (18 personen, 5%), wonen bij ouders of partner, en bij nachtopvang voor daklozen (N=1).

Tabel 6. Woonsituatie van de respondenten

	N	Percentage
Ik woon in een woning, ik ben de eigenaar	70	19%
Ik woon in een huurwoning	227	60%
Ik woon in een huurkamer	41	11%
Ik woon in een pension, groepsaccommodatie bijv. arbeidershotel	12	3%
Anders	26	7%
Totaal	376	100%

Uit de analyse blijkt dat ongeacht de verblijfsduur de meerderheid van respondenten een woning huurt. Enkele verschillen tussen groepen:

- **Leeftijd.** Respondenten jonger dan 30 jaar huren vaker een kamer (23%) dan respondenten in oudere leeftijd categorieën (6%).
- **Verblijfsduur.** Onder de groep die in Rotterdam korter dan 3 jaar woont, komt het vaker voor een kamer te huren in een gedeelde woning (20%) of in een groepsaccommodatie te verblijven (9%). Slechts 6% zegt een koopwoning te hebben.
- **Opleidingsniveau.** Respondenten met een universitair diploma beschikken vaker over een eigen woning (27%) dan middelbaar- (19%) of lager opgeleiden (10%). De laatstgenoemde groep zegt vaker een kamer te huren in een gedeelde woning (18%).
- **Maatschappelijke vooruitgang.** 25% van de ondervraagde 30-plussers beschikt over een eigen woning, 28% van de mensen die bij het bedrijf in dienst zijn (vast of tijdelijk contract), heeft een eigen woning. Er is een patroon zichtbaar: hoe langer men hier woont, hoe meer kans op een eigen woning. Bij de groep van langverblijvende migranten zegt 29% over een eigen woning te beschikken en slechts 2% in een gedeelde woning te verblijven. Van degenen die korter dan 3 jaar in Rotterdam wonen zegt 6% een koopwoning te hebben en 20% een kamer te huren.

Huisvesting vinden in Rotterdam

Aan de respondenten die een kamer of een woning huren of in een groepsaccommodatie verblijven (N=280) is gevraagd hoeveel ze minimaal moeten betalen voor de huisvesting (kale huur).

Tabel 7. Maandelijkse huurkosten die respondenten betalen voor hun accommodatie

	N	Percentage
Minder dan €400 per maand	7	3%
€401-600	48	17%
€601-750	55	20%
€751-1.000	87	31%
Meer dan € 1.000	83	30%
Totaal	280	100%

Bijna een op de drie van de ondervraagden betaalt meer dan €1.000 huur. Wie zijn deze mensen? Het komt vaker voor hoogopgeleiden (42%), mensen met een partner of gezin (37%) en degenen die korter dan 3 jaar geleden naar Rotterdam kwamen (43%). Een huur onder 600 euro betaalt 20% van de ondervraagden: dit zijn vooral mensen die een kamer huren of in een sociale woning wonen.

Tevredenheid met woning

Liefst 40% van de geënquêteerden is (zeer) tevreden over hun huidige woonomstandigheden, bijna een derde staat er neutraal tegenover en 25% is (zeer) ontevreden.

Tabel 8. Tevredenheid over woonsituatie

	N	Percentage
Ontevreden	94	25%
Neutraal	115	31%
Tevreden	151	40%
Weet het niet	40	4%
Totaal	376	100%

Nadere analyse toont aan dat:

- 73% van de huiseigenaren is tevreden over hun woonsituatie. Huurders zijn vaker ontevreden: bij kamerhuur 41% en bij woninghuur 28%. De helft van de ontevreden huurders woont in een van de 4 prioriteitswijken in Rotterdam.
- Respondenten uit de 4 prioriteitswijken van Rotterdam zijn minder vaak tevreden over hun huisvesting (31%) in vergelijking met mensen uit andere wijken van de stad (46%). 22% van de respondenten die in andere stadsdelen wonen is ook ontevreden over de woonsituatie.
- Uitzendkrachten zijn minder tevreden over hun huisvesting dan degenen die bij een directe werkgever werken en een vast contract hebben.
- Van diegenen die meer dan 1.000 euro (kale) huur per maand betalen is 33% ontevreden over de woonsituatie.

Degenen die ontevreden waren over hun woonsituatie (N=93) konden in een open vraag toelichting geven. De antwoorden (gecodeerd) treft u aan in de onderstaande tabel.

Tabel 9. Redenen voor onvrede over de woonsituatie

	N	Percentage
De huurprijs is te hoog	42	45%
Slechte woonomstandigheden	40	43%
Moeilijk om nieuwe woning te vinden	25	27%
Burenoverlast, niet veilig in de buurt	22	24%
Problemen, conflicten met de eigenaar van de woning	11	12%
Wonen met anderen	10	11%
Andere	8	9%

Meest genoemde problemen:

- Bijna de helft van de respondenten die ontevreden zijn, vindt de huurprijs fors met als aangeven redenen: te hoog voor de omgeving en de (slechte) woonomstandigheden. Fors gestegen huren vormen een grote aanslag op het maandinkomen, wilden sommigen kwijt.

- 43% klaagt over slechte woonomstandigheden (vocht, schimmel, slechte isolatie, oude ramen, slechte sanitaire omstandigheden, oude niet werkende verwarming) en over nalatige verhuurders.
- Een grote groep (27%) zegt moeite te hebben met het vinden van woonruimte vanwege de hoge prijzen en het woningtekort.
- Elke vierde respondent klaagt over problemen met de burens (bijvoorbeeld conflicten, lawaai, ordeverstoring) of is ontevreden over de publieke ruimte/orde in hun wijk, onder andere door afval of agressief gedrag van bewoners: vechtpartijen/overvallen onder invloed van alcohol.

“De politie is bijna elke dag op straat, ik was zelf getuige van schietpartijen op straat, er zijn constant vechtpartijen of gevaarlijke groepen... Ik voel me niet veilig als ik in mijn buurt woon, maar ik kan het me niet veroorloven om van appartement te veranderen.”

“Oude radiatoren, houten ramen, schimmelvorming op de muren, warmte ontsnapt in de keuken doordat de balkondeur lekt. Lichtbruine klodder lekt uit de dakrand.”

“Geen rust want er is altijd wel een feestje onder het raam of dronken mensen. Soms is het eng om 's avonds na het werk thuis te komen.”

3.4. Werksituatie

De overgrote meerderheid van de respondenten werkt (82%, N=299), bijna een op de tien is werkloos en op zoek naar een baan. Slechts 2% is gepensioneerd of in de WAO en 3% is student of scholier.

Tabel 10. Werksituatie van de respondenten. Meerdere antwoorden mogelijk

	N	Percentage
Ik werk	299	82%
Ik ben werkloos en zoek werk	32	9%
Ik volg een opleiding	22	6%
Ik ben gepensioneerd of in de WAO	6	2%
Ik zit op school of universiteit	13	3%
Anders	21	3%

13 respondenten volgen een opleiding, genoemd zijn: bestuurskunde, economie, psychologische en emotionele hulp, chemisch laborant, vakcursussen.

Werkende respondenten (N=299) werken bij een uitzendbureau (41%) of rechtstreeks bij hun werkgever (40%). Bijna elke vijfde respondent (17%) is een zzp'er.

Tabel 11. Type werkgever

	N	Percentage
Bij een uitzendbureau	123	41%
Direct bij het bedrijf	121	40%
Ik ben zelfstandige, zzp'er	51	17%
Andere	4	1%
Totaal	299	100%

Meer gedetailleerde analyse toont het volgende:

- Laagopgeleiden werken het vaakst bij uitzendbureaus (55%) en een derde is direct in dienst bij bedrijf. Respondenten met een hogere opleiding hebben meestal een rechtstreeks contract met

de werkgever (50%) of hebben een eigen bedrijf (20%). Een forse groep hoogopgeleiden (28%) werkt als uitzendkracht, dus onder hun kwalificatie.

- Mensen die korte tijd in Rotterdam wonen (“short stay”), werken vooral als uitzendkrachten (62%). Degenen met een langer verblijf in de stad werken vaker rechtstreeks bij de werkgever (52%).
- Van degenen die geen Nederlands spreken werkt bijna twee derde (62%) via uitzendbureau.
- Mannen vaker dan vrouwen werken als zzp’er, resp. 25% en 12%.

Type arbeidscontract

Van alle werkende respondenten (N=299) heeft 39% een contract voor onbepaalde tijd, 36% een tijdelijk contract (36%) en 6% een oproep- of nulurencontract.

Enkele opvallende verschillen tussen de groepen van migranten zijn:

- **Gender.** Vrouwen (46%) gaven vaker aan een contract voor bepaalde tijd te hebben dan mannen (22%). Daarentegen hebben mannen vaker een vast contract (47%) of een eigen bedrijf (22%).
- **Type werkgever.** 58% van de respondenten rechtstreeks werkzaam bij een bedrijf zegt een vast contract te hebben. Vast contract komt minder vaak voor bij uitzendkrachten (37%), de helft van deze groep heeft een tijdelijk contract en 11% een oproepcontract.
- **Kennis van de Nederlandse taal.** Ook hebben mensen die beter Nederlands spreken vaker een vast contract (60%) dan migranten die de taal helemaal niet machtig zijn: 38% heeft een vast contract en bijna de helft een tijdelijk contract).

Sector

De grootste groep van de respondenten werkt in 2 klassieke arbeidsmigranten sectoren (gekenmerkt door lage lonen en laaggekwalificeerd werk): distributiecentrum (22%), landbouw/glastuinbouw (21%). In de bouw werkt 12% van de ondervraagden. Men geeft ook elders werkzaam te zijn², te weten: zakelijke/overige dienstverlening, productie en in het geval van vrouwen – schoonmaak.

Tabel 12. Sectoren waarin respondenten werkzaam zijn

Sector	N	Procent
1. Distributiecentrum	64	22%
2. Landbouw/glastuinbouw	62	21%
3. Bouw	34	12%
4. Vervoers- en transportsector	15	5%
5. Vleesverwerkende industrie	4	1%
6. Andere:		
<i>zakelijke /overige dienstverlening</i>	30	10%
<i>productie</i>	27	9%
<i>schoonmaak</i>	10	3%
<i>horeca</i>	9	3%
<i>handel</i>	8	3%
<i>zorg</i>	6	2%
<i>IT</i>	4	1%
<i>onderwijs, cultuur</i>	4	1%
<i>andere</i>	12	4%

² Antwoorden op een open vraag werden gecodeerd.

Aan de respondenten is ook gevraagd waar ze werken – de antwoorden van de respondenten lopen fors uiteen. 36% van de ondervraagden werkt in Rotterdam. Een even grote groep (34%) werkt buiten de stad maar wel in de provincie Zuid-Holland, waarvan 9% in Westland en 10% in Oostland. Men werkt ook in andere provincies, bv. Noord-Holland, Noord-Brabant en Utrecht. Het werk van 15% respondenten is niet plaats gebonden.

Tabel 13. Regio/plaats waar respondenten werken

Regio	N	Percentage
Rotterdam	109	36%
Zuid-Holland, waarvan:	103	34%
<i>Westland</i>	27	9%
<i>Oostland</i>	30	10%
Noord-Holland	6	2%
Noord-Brabant	6	2%
Utrecht	4	1%
Verskillende locaties	44	15%
Onbekend	27	9%
Totaal	299	100%

Enkele observaties:

- 42% van de vrouwen werkt in Rotterdam tegenover 30% van de mannen.
- 47% respondenten met een hoge opleiding werkt in de stad vergeleken met 28% met een lagere opleiding.
- 54% van de ondervraagden die in de 2 klassieke arbeidsmigranten sectoren werkzaam zijn (de landbouw/glastuinbouw en distributiecentrum) werken in Zuid-Holland.
- Werkers met een rechtstreeks contract bij hun werkgever werken vaker in Rotterdam (50%) dan mensen met een uitzendcontract (26%).
- Anderzijds 48% van de geënquêteerde uitzendkrachten werkt in Zuid-Holland. Werken op verschillende locaties werd het vaakst aangegeven door zzp'ers.

Tevredenheid over werk

De meeste migranten zijn tevreden met hun werk (63%) en slechts 8% is ontevreden. Een vierde gaf een neutraal antwoord ("Niet tevreden en niet ontevreden").

Tabel 14. Tevredenheid over werk

	N	Percentage
Ontevreden	25	8%
Niet tevreden, niet ontevreden	76	25%
Tevreden	187	63%
Het is moeilijk te zeggen	11	4%
Totaal	299	100%

Welke mensen (N=187) zijn meer tevreden met werk? Dat zijn:

- mensen direct in dienst bij het bedrijf (74%) in vergelijking met uitzendkrachten (53%)
- mensen met een contract voor onbepaalde tijd (74%) vergeleken met degenen met tijdelijk contract (59%)

- respondenten met goede kennis van de Nederlandse taal (84%).
- degenen die langer dan 5 jaar in Rotterdam wonen (71%) in vergelijking met de respondenten die korter dan 3 jaar hier wonen (57%).

Als redenen voor onvrede met het werk gaven respondenten (N=25) aan:

- laag salaris, weinig uren (voornamelijk mensen die op afroep werken) - 10 personen
- nadelige gevolgen voor de gezondheid, bijvoorbeeld door fysiek zwaar werk, ploegenarbeid – 5 personen
- pesten, slechte sfeer, conflicten met werkgever - 4 personen.
- werken onder hun opleidingsniveau, zonder ontwikkelingsmogelijkheden - 3 personen.

3.5. Zelfredzaamheid

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek was zelfredzaamheid van de Poolse Rotterdammers in kaart te brengen. Drie factoren zijn hier bepalend: 1. de kennis van de Nederlandse taal, 2. beschikken van een netwerk (Poolse en/of Nederlandse bekenden) en 3. doe-vermogen.

Over drie thema's zijn vragen gesteld, te weten:

1. Hoe heeft men huidig werk en huisvesting gevonden;
2. Hoe goed/slecht is de kennis van de Nederlandse taal;
3. Hoe zoekt men informatie over wonen, werken en gezondheidszorg in Nederland;
4. Welke behoeften heeft men als inwoner van Rotterdam en wat moet anders.

Werk zoeken

De meeste mensen vonden werk dankzij kennissen (38%), een vijfde - via een website met vacatures. Slechts een tiende zoekt rechtstreeks naar vacatures op de website van een Nederlands uitzendbureau (12%) en 6% - via een uitzendbureau in Polen. Zelfstandigen geven aan zelf actief op zoek te gaan naar klanten.

Tabel 15. Manieren om werk te zoeken

	N	Percentage
Via kennissen	113	38%
Via vacaturewebsite	61	20%
Anders	43	14%
Op de website van uitzendbureau	37	12%
Vacatures op Facebook	26	9%
via een uitzendbureau in Polen	19	6%
Totaal	299	100%

De gedetailleerde analyse toont het volgende:

- Laagopgeleiden en uitzendkrachten kwamen vaker via kennissen achter het bestaan van een vacature (52%). Hoger opgeleiden vonden informatie rechtstreeks op bedrijfswebsites of gebruikten banenwebsites.
- Mensen die Nederlands beter spreken vinden werk zelfstandig, via werkgeverswebsites en banenwebsites.

Accommodatie/ huisvesting in Rotterdam zoeken

38% van de respondenten was geslaagd door de bemiddeling van makelaar een woning te vinden, 28% via kennissen en 15% via sociale media. Slechts 6% kreeg een woning met baan aangeboden. Specialistische websites waren behulpzaam, zoals: woningcorporaties (bv. woonnetrijmond.nl, 7%), woningzoekpagina's (bv. Funda.nl, Kamernet.nl, HousingAnywhere). Een paar van de respondenten woont bij hun familie die eerder naar Nederland is gekomen.

Tabel 16. Manieren om accommodatie/ huisvesting in Rotterdam te zoeken

	N	Percentage
Via kennissen	84	22%
Via sociale media	58	15%
Via makelaar	144	38%
Aangeboden met het werk	21	6%
Anders	69	18%
Totaal	376	100%

De kennis van de Nederlandse taal

Meer dan de helft (58%) van de respondenten geeft aan dat hun Nederlands onvoldoende is, resp. slecht (32%) is of dat ze de taal helemaal niet spreken (26%). Slechts 14% spreekt de gasttaal goed.

Tabel 17. Spreken van de Nederlandse taal

	N	Percentage
Goed	51	14%
Gemiddeld	104	28%
Slecht	122	32%
Ik spreek helemaal geen Nederlands	99	26%
Totaal	376	100%

Weinig of geen kennis van de Nederlandse taal³ komt vaker voor bij respondenten die:

- korter dan 5 jaar in Rotterdam wonen (circa 80%);
- werkzaam zijn bij een uitzendbureau (72%);
- jonger dan 30 jaar zijn (65%);
- een lagere opleiding hebben (65%).

Informatie zoeken

Bij het zoeken naar informatie over verschillende onderwerpen met betrekking tot dagelijks leven in in Rotterdam, wordt het vaakst sociale media (48%) geraadpleegd en beroep gedaan op Poolse kennissen (42%). Ongeveer een vierde (24%) wendt zich tot Nederlandse bekenden.

Poolstalige websites van de Poolse diaspora en het portal van de Rotterdamse gemeente zijn iets populairder - ze werden elk door 28% van de respondenten aangegeven. Het portaal workinnl.nl wordt door slechts 7% van de respondenten gebruikt. 14% van de respondenten maakt gebruik van de diensten van een Poolse allesoplosser “ksiegowa” (betaalde financiële adviseur cq. tolk, die ook belastingaangifte doet, uitkeringen helpt aan te vragen). Overige geraadpleegde bronnen zijn: Internet

³ Antwoorden “Slecht” en “Ik spreek helemaal geen Nederlands” zijn bij elkaar opgeteld.

via zoekmachines als Google en overheid-, NOS, RTL-websites, Nu.nl en maatschappelijk werkers en organisaties als bijv. Barka.

Tabel 18. Informatiebronnen bij vragen over wonen en werken in Nederland.
Meerdere antwoorden mogelijk.

	N	Percentage
Via sociale media zoals Facebook	181	48%
via Poolse bekenden	158	42%
Via Poolse websites (zoals Niedziela.nl, Polonia.nl)	105	28%
via gemeentewebsite Rotterdam.nl	106	28%
via Nederlandse bekenden	92	24%
Via Poolse alles-oplosser (ksiegowa)	52	14%
Via de Rijsoverheidswebsite workinnl.nl	25	7%
Ik heb de informatie nodig, maar weet niet waar ik die kan vinden	15	4%
Anders	36	10%

- De jongste respondenten (jonger dan 30 jaar) wenden zich het vaakst tot hun Poolse vrienden voor advies, op de tweede plek staan sociale media. Oudere respondenten vertrouwen op hun beurt op informatie verkregen vooral via sociale media. Opmerkelijk is dat jongeren vaker veel kanalen gebruiken om aan informatie te komen dan de respondenten tussen 41-66 jaar.
- Hoger opgeleiden gebruiken vaker de website van de gemeente Rotterdam (40%) dan laagopgeleiden (27%).
- Respondenten met een contract bij een werkgever wenden zich bijna net zo vaak tot Nederlandse (31%) als tot Poolse (39%) vrienden en gebruiken vaker het gemeenteportal (35%), terwijl uitzendkrachten meer een beroep doen op sociale media (50%), Poolse vrienden (50%) en Poolstalige media in Nederland (33%). Ondernemers wenden zich vaker tot een accountant met vragen over werk/woning etc.
- Migranten die goed Nederlands spreken, gebruiken vaker Nederlandstalige media en de website van de gemeente (47%) en wenden zich tot Nederlandse vrienden (33%). Mensen die helemaal geen Nederlands kennen, vertrouwen op hun beurt vooral op informatie die ze van Poolse vrienden (55%) hebben gekregen en via sociale media (48%) of op Poolstalige portals (36%) hebben gevonden.

Informatiepunten

Voor arbeidsmigranten uit de Europese Unie zijn in Rotterdam twee informatiepunten, namelijk aan de Pleinweg in Tarwewijk en aan de Bulgaarsestraat in de wijk Oud-Mathenesse. Slechts 21% van de respondenten heeft gehoord van het bestaan van deze infopunten waar men (in het Pools) advies kan krijgen over dagelijkse zaken.

Wie kent de informatiepunten?

- Mensen die langer dan 5 jaar in Rotterdam verblijven (29%) zijn vaker op de hoogte van deze informatiepunten dan nieuwkomers (12%).
- De zichtbaarheid is hoger bij de oudere leeftijdsgroepen (27%) dan bij de jongste leeftijdsgroep tot 30 jaar (15%).
- Mensen die beter Nederlands spreken (35%) zijn ook vaker op de hoogte van de infopunten dan mensen die geen Nederlands spreken (17%).

- Bij respondenten woonachtig in de 4 prioriteitswijken is de bekendheid van het bestaan van deze informatiepunten hoger (29%) dan bij respondenten die in andere wijken wonen (15%).

Van degenen die wisten van het bestaan van informatiepunten in de gemeente Rotterdam, maakte meer dan de helft gebruik van hun diensten (57%). Dit waren vooral mensen langer in Rotterdam wonend, laag- en middelbaar opgeleid, zowel direct in dienst van het bedrijf als uitzendkrachten.

De behoeften van Poolse inwoners

Hoe staat het met de behoeften en verwachtingen van Poolse inwoners met betrekking tot openbare diensten cq. activiteiten aangeboden door de gemeente?

Liefst 63% respondenten wil taal cursus volgen, 50% heeft behoefte aan informatie, consultatie en advies in het Pools m.b.t. leven en wonen in Nederland/Rotterdam. De animo voor een ontmoetingsplek met Poolse cultuur en hapjes en praktische workshops is aanzienlijk lager, resp. 30% en 27%. Dat geeft aan welke urgentie de respondenten aan de taal en informatie & advies geven.

Tabel 19. De behoeften van Poolse inwoners. Meerdere antwoorden mogelijk.

	N	Percentage
Conversatie of taalcursussen Nederlands	237	63%
Informatie, consultatie en advies in het Pools over bijv. wonen en werken in Nederland,	187	50%
Een ontmoetingsplek met culturele evenementen en Poolse hapjes	112	30%
Workshops in het Pools over bijv. het gebruik van DigiD, het zoeken naar werk	101	27%
Ik heb geen van de bovenstaande diensten/activiteiten nodig	46	12%
Andere	13	3%

- **Taal cursussen.** De bereidheid om deel te nemen aan taalcursussen is hoger onder mensen die korter (tot 3 jaar) in Rotterdam wonen (71%), slecht Nederlands spreken (74%), mensen met een tijdelijk contract hebben of zzp'ers (73%).
- **Informatiebehoefte, consultatie en praktisch advies.** Deze wordt vaker aangegeven door mensen die geen Nederlands machtig zijn (62%), uitzendkrachten (53%), mensen met een tijdelijk contract of zzp'ers (59%), mensen die 3-5 jaar in Nederland wonen (55%), in de leeftijd 41-50 jaar (56%).
- **Voorlichtingsworkshops in het Pools.** Belangstelling voor dergelijke workshops toont 30% van de respondenten, vooral vrouwen (31%), 40-minners (31%), laag- en middelbaar opgeleiden (30%), verblijvend kort (tot 3 jaar) in Rotterdam, uitzendkrachten (33%).
- **Ontmoetingsplek met Poolse cultuur en hapjes.** Belangstelling hiervoor tonen vooral hoogopgeleiden (38%), mensen die langer dan 5 jaar in Rotterdam wonen (34%) en goed Nederlands spreken (35%). Zij nemen vaker deel aan culturele en integratieve evenementen.
- Interessant is dat de behoeften aan informatie en het leren van taal op hetzelfde niveau is, ongeacht of de respondenten tevreden of ontevreden zijn met woon- en werksituatie.

We vroegen ook naar de behoeften van Poolse migranten in een open vraag: "Waarom hebt u als inwoner van Rotterdam behoefte? Zijn er zaken die u mist? Zijn er zaken die echt nodig zijn of anders moeten?" Vervolgens werden de antwoorden gecodeerd in de categorieën (zie de tabel).

154 respondenten (41%) namen de moeite op deze open vraag antwoord te geven of zeiden dat ze geen bijkomende behoeften hebben.

Drie allerbelangrijkste kwesties genoemd door 9% en 7% respondenten zijn:

1. Wonen
2. Infopunten, hulp & advies
3. Publieke ruimte (veiligheid)

Dan komen behoeftes m.b.t. ondersteuning voor gezinnen, gezondheid, integratie Polen onderling.

Tabel 20. De behoeften van Poolse inwoners – antwoorden op een open vraag

	N	Percentage
Wonen	34	9%
Publieke ruimte	27	7%
Infopunten, hulp, advies	29	7%
Gezondheid	15	4%
Integratie van Poolse gemeenschap	16	4%
Ondersteuning voor gezinnen	17	4%
Gemeente algemene dienstverlening	6	2%
Werk	6	2%
Leren Nederlandse taal	8	2%
Zelf ontwikkeling	3	1%
Andere	18	5%
Geen gegevens beschikbaar	222	59%

Waarom hebben Poolse inwoners vooral behoefte? Welke knelpunten ervaren zij?

1. Wonen:

- betere beschikbaarheid van woningen (waaronder gemeentelijke sociale huurwoningen),
- de hoge prijzen en huren in verhouding tot hun inkomen lange wachttijden voor sociale huurwoningen;
- kennis over het aanvragen van een sociale huurwoning
- lage kwaliteit van woningen en hoge huurlasten.
- hulp bij het oplossen van problemen/conflicten met de eigenaar van de woning, informatie over waar (door welke instituties) dergelijke ondersteuning wordt geboden.

“Allereerst mis ik goedkope huurappartementen, ik en mijn vriend geven bijna een hele salaris uit aan huur en bijkomende kosten”.

2. Informatiebehoefte, ondersteuning d.m.v. hulp en advies:

- concrete behoefte aan juridisch advies o.a. m.b.t. arbeidsrecht en sociale zekerheid (al dan niet in het Pools), behoefte aan informatiepunt waar men hulp in het Pools kan ontvangen; meer reclame voor ze te maken, want ze zijn onbekend; geopend ook in de ochtend niet louter in de avond (men werkt in ploegdienst).
- praktische hulp bijv. bij het vertalen van officiële brieven, het oplossen van specifieke problemen zoals woning vinden of problemen met een kind op school

“Ik zou graag juridisch advies en hulp ontvangen op het gebied van arbeidsrecht”.

“Er zijn geen eenduidige regels in het Pools m.b.t. wonen, werken, zorg in het Pools, hoe te handelen in verschillende situaties. Waar kan men betrouwbare informatie hieromtrent vinden?”

3. Openbare orde/ veiligheid:

- men stelt op prijs: schone straten, meer openbare toiletten, meer (bewaakte) parkeerplaatsen, beter openbaar vervoer, betere voorlichting over afvalscheiding.
- men voelt zich niet veilig op straat en in het verkeer, meer politie op straat, politie neemt Poolse klachten niet serieus.

“Ze halen geen afval op, we betalen de gemeente voor verwijdering en de vuilnisbakken zijn altijd vol. Vuile speeltuinen voor kinderen” .

“Meer politiepatrouilles in de avond”.

“Verbetering van de veiligheid (patrouilles, camera's), ook op de weg (files door onwetendheid van chauffeurs)”.

4. Gemeente alg. dienstverlening:

- betere communicatie,
- het maken van een online afspraak is onmogelijk, gebrek aan afspraakmogelijkheden.
- politie neemt problemen van Polen (bijv. melding van diefstal) niet serieus; gemeente zou moeten controleren op kwaliteit van woningen; toezicht op de beheerders van panden dat ze herstelwerkzaamheden uitvoeren.

“De houding van de politie zou veranderd kunnen worden, uit eigen ervaring weet ik dat de politie in Rotterdam Polen alleen maar het leven zuur maakt, maar als er iets gebeurt, “we jullie niet kunnen helpen””.

5. Taal leren:

- beschikbaarheid van de cursussen Nederlands is problematisch en conversatielessen in het weekend in de bibliotheek; cursus Nederlands B2,
- informatie over aanbod van de NL taal dient tegelijkertijd verstrekt worden bij de aanvraag van Sofi-nummer
- vergroten van bewustzijn over rechten en plichten verankerd in de Nederlandse wetgeving.

“Ik ben content, ik heb een woning in Rotterdam gekregen. Alleen heb ik gewoon geen tijd om Nederlands te leren, ik pendel naar mijn werk, dat kost soms veel tijd”.

“Zodra je je Sofi-nummer van de gemeente ontvangt, moet je tegelijkertijd advies krijgen over het aanbod van Nederlandse taalcursussen”.

6. Gezondheid:

- Betere toegang tot artsen (vrouwenarts, psycholoog), huisartsen, tandartsen en vooral Poolse artsen. Hier spelen cultuurverschillen een grote rol, namelijk een andere relatie arts-patiënt in Nederland dan in Polen. (In Polen is de arts een autoriteit (weet alles), duldt geen vragen, in NL verwacht de arts dat patiënt mondig is en eigen mening heeft).

”Betere gezondheidszorg (of een arts die patiënt en zijn kwaaltjes eens serieus neemt, zodat ik niet in Polen behandeld hoeft te worden)”.

7. Integratie:

- Activiteiten gericht op integratie van Polen onderling (ontmoetingen, culturele evenementen, ontmoetingsplek om contacten en informatie uit te wisselen, workshops bijv. Nederlandse taal, koken).

8. Ondersteuning van gezinnen:

- Betere toegankelijkheid en goedkopere kinderopvang (kinderopvang, BSO), psychologische hulp in het Pools voor kinderen.
- Opvang is te duur.
- Activiteiten voor jongere kinderen
- Hulp in kinderopvang o.a. voor alleenstaande moeders
- Gratis kinderopvangverblijf voor iemand in de ziektewet.

“Hulp om sneller aan een kinderopvang te komen. Ik wacht nu al 9 maanden, je moet werken en de oppas betalen”.

9. Werk:

- Behoefte aan stabiel werk en vaste contracten, goede beloning, het faciliteren van werkende moeders (toegang tot kinderopvangverblijven en BSO).

10. Zelfontwikkeling:

- Het volgen van specialistische vakcursussen in het Pools, cursussen om eigen vaardigheden te verhogen.

3.6. Profielen van geselecteerde groepen respondenten

Over uitzendkrachten -deelnemers aan het onderzoek (N=123) kan het volgende gezegd worden:

- meer dan de helft woont korter dan 3 jaar in Rotterdam
- dat zijn vooral mensen met een lagere en middelbare opleiding, maar ook enkele met een vwo-diploma
- ruim twee derde heeft een tijdelijk of oproepcontract
- meestal huren ze een woning of een kamer
- zijn minder tevreden over huisvesting en werk dan mensen die direct bij bedrijf werken
- kennis van de Nederlandse taal is slecht: 40% spreekt helemaal geen Nederlands, enkelen zeggen zich goed te redden met de Nederlandse taal
- vinden vaker werk via kennissen of via een Pools uitzendbureau, al maakt een grote groep ook gebruik van websites met personeelsadvertenties
- bij het zoeken naar informatie over het dagelijkse leven in Nederland, gebruiken ze vooral Poolstalige bronnen: sociale media, bekenden, Poolstalige media in Nederland
- op hun prioriteitenlijstje van behoeftes staan: 1. het leren van de taal (ongeveer 2/3 van de respondenten). 2. het krijgen van informatie, consultatie, advies in het Pools over dagelijkse problemen m.b.t. tot wonen en werken en 3. deelnemen aan voorlichtingsworkshops over praktische zaken.

Respondenten (N=151) **Poolse inwoners van 4 prioriteitswijken**: Oud-Mathenesse, Oud-Charlois, Carnisse en Tarwewijk kenmerken zich door:

- meer dan de helft woont langer dan 5 jaar in Rotterdam
- 59% huurt een woning, net als respondenten uit andere wijken
- 45% heeft een woning gevonden via een makelaar
- de meesten (38%) betalen 751-1000 euro kale huur per maand. In andere wijken ligt dat lager: 26% terwijl een grotere groep (37%) huur betaalt van meer dan 1000 euro
- men is minder tevreden over woningen dan elders: 31% tevreden, 30% ontevreden (in andere wijken: 46% tevreden, 22% ontevreden)
- de helft van de ontevredenen over de woonsituatie noemt als reden slechte woonomstandigheden; 31% heeft last de situatie in de directe omgeving, zoals gebrek aan een gevoel van veiligheid, lawaai, afval.
- 29% werkt in de landbouw en glastuinbouw (vs. 16% overige wijken)
- het werk vindt men vaker werk via vrienden (45% vs. 33% inwoners van andere wijken)
- 29% is op hoogte van het bestaan van gemeentelijke informatiepunten (15% inwoners van andere wijken)
- hun behoeften verschillen niet van de behoeften van de inwoners van andere wijken, de 4 belangrijkste zijn: taal leren, informatie en advies in het Pools, workshops in het Pools over dagelijkse zaken m.b.t. leven en werken en een ontmoetingsplaats met culturele evenementen.
- in de open vraag werden informatie, consultatie en advies in het Pools aangegeven als de meest urgente behoeften.

Short-stay respondenten (korter dan 3 jaar) in Rotterdam (N=126)⁴ in vergelijking met **long-stay**:

- zijn vaker alleen of met een partner (minder vaak met gezin zoals bij long-stay)
- 61% huurt een woning, 20% een kamer en 9% verblijft in een groepsaccommodatie. Deze twee laatste vormen van huisvesting zijn typisch voor short-stay mensen; bijna geen van long-stay respondenten gaf ze aan.
- deze mensen betalen vaker meer dan 1.000 euro kale huur dan long-stay respondenten (die betalen meestal tussen 600-1.000 euro). Waarschijnlijk heeft het te maken met onlangs flink gestegen huren, dat treft nieuwkomers zeer hard. Terwijl long-stay respondenten kunnen profiteren van goedkopere sociale huurwoningen.
- bijna twee derde werkt bij een uitzendbureau (terwijl 28% van long-stay respondenten uitzendkracht is en meer dan de helft rechtstreeks in dienst van de werkgever)
- zij hebben vaker een tijdelijk of oproepcontract
- 57% is minder tevreden over het werk (vs. 71% van long-stay respondenten)
- 81% spreekt geen of zeer weinig Nederlands. Personen die langer dan 5 jaar blijven, beheersen de taal beter: 21% goed en 42% gemiddeld.
- zij weten minder vaak van de informatiepunten van de gemeente (12% vs. 29% long-stay)
- belangrijkste behoeften: taal leren (71%), informatie en advies (49%) of praktische workshops (30%) in het Pools

Respondenten werkzaam in **land- en tuinbouw en distributiecentra** (N=126):

- zij werken veel vaker bij een uitzendbureau (64% vs. 26% van de werknemers in andere branches), en in Zuid-Holland (64%, waarvan: 25% - Oostland, 15% - Westland)
- zij zijn minder tevreden met hun werk dan anderen (54% vs. 68% van de respondenten werkzaam in andere bedrijfstakken)
- ruim een derde spreekt helemaal geen Nederlands (34% vs. 23% van degenen werkzaam in andere branches)
- ze blijven vaker korter dan 3 jaar in Rotterdam (43% vs. 29% van de mensen werkzaam in andere bedrijfstakken), zijn vaker vrouw, met een hogere opleiding (15% vs. 29% werkzaam in andere bedrijfstakken)
- 42% betaalt € 751-1000 maandelijkse huur
- de woonsituatie en de beoordeling daarvan wijken niet significant af van het gemiddelde
- behoeften: Nederlands leren (65%), informatie en consultatie en advies (55%) en workshops over praktische zaken (37%), de laatste twee werden vaker aangegeven dan bij andere respondenten
- in een open vraag geven ze eerder aan dat ze informatie nodig hebben over het leven in Nederland in het Pools en dat ze Nederlands willen leren.

⁴ 'Short-stay in Rotterdam' betekent niet per se een nieuwkomer zijn in Nederland. Desalniettemin kenmerken van deze groep – zoals dit onderzoek laat zien - overeenkomen met typisch nieuwkomers kenmerken, zoals slechtere huisvesting, slechte kennis van de Nederlandse taal.

4. Bronnen

ABU (2020). Arbeidsmigranten in Nederland: de cijfers. <https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers/>

Heyma, A., Vervliet, T., Engelen, M., Meij, M. (2022). 'Goed werkgeverschap voor kortverblijvende arbeidsmigranten'. SEO, Amsterdam.

5. Bijlage

5.1. Vragenlijst in het Nederlands

Beste meneer/mevrouw,

De Gemeente Rotterdam werkt aan goede omstandigheden voor alle Rotterdammers. Zo wil de gemeente zich ook inzetten voor de Poolse inwoners van de stad. Omdat het nog te vaak voorkomt dat Poolse inwoners en andere EU-arbeidsmigranten onder slechte omstandigheden moeten leven willen we een beter beeld krijgen van de situatie van onze Poolse medeburgers. Door hier onderzoek naar te doen hopen we aanknopingspunten te vinden die bijdragen aan een betere situatie.

Deze vragenlijst betreft een deel van dit onderzoek.

De enquête is anoniem, dat betekent dat uw antwoorden niet tot u persoonlijk herleidbaar zijn en dat uw antwoorden dus nooit negatieve gevolgen voor u zullen hebben.

We willen u vragen deze vragenlijst in te vullen. Dit duurt ongeveer een kwartier. Goede en foute antwoorden bestaan niet, het gaat om wat u vindt.

Heel erg bedankt voor uw medewerking!

Verblijf in Rotterdam

1. Woont u in Rotterdam?

- Ja
- Nee – Deze vragenlijst is alleen bedoeld voor mensen die in Rotterdam wonen, hartelijk dank voor uw medewerking.

2. In welke wijk woont u?

- Bospolder-Tussendijken
- Oud-Mathenesse
- Oud-Charlois
- Carnisse
- Tarwewijk
- Bloemhof
- Hillesluis
- Een andere wijk, namelijk _____
- Weet ik niet

3. Hoe lang woont u nu aaneengesloten in Rotterdam?

- Kortere dan 4 maanden
- 4 maanden -1 jaar
- 1-3 jaar
- 3-5 jaar
- Langer dan 5 jaar

4. Wat is uw woonsituatie?

- Ik woon in een woning, ik ben de eigenaar
- Ik woon in een huurwoning
- Ik woon in een huurkamer
- Ik woon in een pension, plek voor groepsaccommodatie bijv. vakantiepark
- Anders, namelijk: _____

5. Hoe hebt u deze huisvesting in Rotterdam gevonden?

- Via kennissen
- Via Social Media
- Via makelaar
- Aangeboden met het werk

- Anders.....
- 6. Hoeveel betaalt u voor uw woonruimte per maand (kale huur)?**
 - Minder dan € 400,- per maand
 - € 401-600
 - € 601-750
 - € 751-1.000
 - Meer dan € 1.000
- 7. Hoe tevreden of ontevreden bent u over uw woonsituatie?**
 - Zeer tevreden
 - Tevreden
 - Niet tevreden en niet ontevreden
 - Ontevreden
 - Zeer ontevreden
 - Ik wil niet zeggen/Geen mening
- 8. Waarom bent u ontevreden over uw woonsituatie?**

Werken

- 9. Wat is uw situatie in de laatste maand?**
 - Ik werk
 - Ik ben werkloos en zoek naar werk
 - Ik ben gepensioneerd of in de WAO
 - Ik zit op school of universiteit
 - Ik zorg voor het huishouden
 - Andere, namelijk:
- 10. Waar zoekt u naar werk?**
 - Via Facebook advertenties
 - Via vacaturesite
 - Op de websites van Nederlandse uitzendbureaus
 - Via vrienden
 - Andere, namelijk.....
- 11. Wat voor opleiding volgt u?**

- 12. Wat voor werk doet u?**
 - Ik werk in de landbouw/glastuinbouw (b.v. bloemen, planten, groente en fruit)
 - Ik werk in een distributiecentrum
 - Ik werk in de vleesverwerkende industrie (b.v. slachterij)
 - Ik werk in de vervoers- en transportsector (b.v. boodschappenbezorger of chauffeur)
 - Ik werk in de bouw
 - Anders, namelijk: _____
- 13. Wie is uw werkgever?**
 - Het bedrijf waar ik werk
 - Ik werk voor een Pools uitzendbureau
 - Ik werk voor een Nederlands uitzendbureau
 - Ik ben zelfstandige
 - Anders, namelijk: _____
- 14. Hoe hebt u werk in Rotterdam en omgeving gevonden?**
 - Gerekruteerd in Polen door een uitzendbureau
 - Via job advertenties op Facebook
 - Via vacaturesite
 - Via kennissen
 - Anders, namelijk: _____

- 15. Wat voor arbeidscontract heeft u?** Hiermee bedoelen we een getekende overeenkomst met arbeidsvoorwaarden die zowel door u als uw werkgever is ondertekend.
- Een tijdelijk contract (een contract met een einddatum)
 - Een vast contract (een contract zonder einddatum)
 - Een afroep- of nulurencontract (u werkt alleen als uw werkgever dat vraagt)
 - Ik ben zelfstandige en heb een contract met het bedrijf waar ik voor werk
 - Ik weet het niet, moeilijk te zeggen
 - Anders, namelijk: _____
- 16. Werkt u in Rotterdam?**
- Ja
 - Dat is wisselend, soms in Rotterdam, soms in een andere gemeente
 - Nee, ik werk in een andere gemeente, namelijk _____
- 17. Hoe tevreden of ontevreden bent u over uw werk?**
- Zeer tevreden
 - Tevreden
 - Niet tevreden en niet ontevreden
 - Ontevreden
 - Zeer ontevreden
 - Ik wil niet zeggen/Geen mening
- 18. Waarom bent u ontevreden over uw werksituatie?**
-

Taal

- 19. Hoe goed spreekt u Nederlands?**
- Goed
 - Matig
 - Slecht
 - Ik spreek geen Nederlands
 -

Openbare diensten

- 20. Hoe komt u aan informatie over wonen, werken en gezondheidszorg in Nederland? U kunt hier meerdere antwoorden tegelijk kiezen**
- Via sociale media, zoals Facebook
 - Via mijn Poolse kennissenkring
 - Via mijn Nederlandse kennissenkring
 - Via boekhouder
 - Via Poolse portals (b.v. Niedziela.nl, Polonia.nl)
 - Via Gemeente portal Rotterdam.nl
 - Via overheidsportal workinnl.nl
 - Ik heb wel behoefte aan die informatie, maar ik weet niet waar ik die informatie kan vinden
 - Anders, namelijk: _____
- 21. Van welke publieke diensten of activiteiten zou je gebruik willen maken in Rotterdam? Selecteer maximaal 3 belangrijkste**
- Informatie en advies in het Pools (bijv. over wonen, werken, gezondheid, administratie)
 - Een samenzijn plek met culturele evenementen en Poolse hapjes
 - Workshops in het Pools over bv. DigiD, hoe zoek je werk, hoe beheer je een huishoudbudget
 - gratis cursussen of conversatielessen Nederlands
 - Ik heb geen van bovengenoemde diensten of activiteiten nodig
 - Anders, namelijk:
- 22. Tijdens Uw verblijf nu in Rotterdam, waaraan hebt u behoefte? Zijn er nog andere zaken die u mist? Zijn er zaken die echt nodig zijn of anders moeten?**
-

23. In Rotterdam zijn twee informatiepunten voor EU-arbeidsmigranten, namelijk op de Pleinweg in de Tarwewijk en in de Bulgaarsestraat in de wijk Oud-Mathenesse. U kunt hier terecht voor vragen, suggesties en problemen, bijvoorbeeld over werken en huisvesting. Verder worden hier taallessen aangeboden en zijn er themabijeenkomsten, bijvoorbeeld over werk en huisvesting. Kent u één van deze informatiepunten?

- Ja
- Nee

24. Bent u weleens bij één van deze informatiepunten geweest?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet meer

Algemene informatie

25. Uit welke Poolse provincie komt u?

- dolnośląskie
- kujawsko-pomorskie
- lubelskie
- lubuskie
- łódzkie
- małopolskie
- mazowieckie
- opolskie
- podkarpackie
- podlaskie
- pomorskie
- śląskie
- świętokrzyskie
- warmińsko-mazurskie
- wielkopolskie
- zachodniopomorskie

26. Geslacht:

- Man
- Vrouw

27. Hoe oud bent u?

- Jonger dan 18 jaar
- 18-20 jaar
- 21-30 jaar
- 31-40 jaar
- 41-50 jaar
- 51-60 jaar
- 61-66 jaar
- 67 jaar of ouder

28. Wat is uw gezinssituatie in Nederland?

- Alleenstaand, zonder kinderen
- Ik heb partner/echtgenoot
- Ik heb partner/echtgenoot en kinderen
- Ik ben alleenstaande ouder

29. Waar woont uw gezien? Kies het juiste antwoord naast elk item:

	In Nederland	In Polen	In andere land	Niet van toepassing
Partner/ echtgenoot				
Kind/ kinderen				

30. Wat is uw opleidingsniveau?

- Lager (basisschool, voortgezet onderwijs, basis kader vmbo)

- Middelbaar (Voortgezet onderwijs: MBO)
 - Hoger (bachelor, master)
 - Onbekend
- 31. Als u vier maanden of langer in Rotterdam verblijft, moet u zich inschrijven in de bevolkingsadministratie van de gemeente Rotterdam, dit heet de Basis Registratie Personen (BRP). Als u korter dan vier maanden in Rotterdam verblijft, kunt u zich vrijwillig inschrijven in de bevolkingsadministratie van de Gemeente Rotterdam, dat heet de Registratie Niet-Ingezetenen. Heeft u zich inschreven in de bevolkingsadministratie van de gemeente Rotterdam?**
- Ja, in de Basis Registratie Personen (BRP)
 - Ja, in de Registratie Niet-Ingezetenen (NRI)
 - Nee
 - Ik weet het niet meer
- 32. Waarom staat u niet ingeschreven in de bevolkingsadministratie (BRP) van de gemeente Rotterdam? U kunt hier meerdere antwoorden tegelijk kiezen.**
- Ik wist niet dat dat moest
 - Ik weet niet waar dat kan
 - Dat doe ik liever niet
 - Mijn huisbaas wil dat niet
 - Mijn werkgever wil dat niet
 - Moeilijk te zeggen
 - Anders, namelijk: _____

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!