[discriminatiewijzer.nl]

{ Rotterdam Inclusivity Project } (2026)

[TITLE]

Kennis en netwerken: lessen uit de sleutelpersonenaanpak voor Poolse en Bulgaarse arbeidsmigranten in Rotterdam

Thesis hub 2024-2025

[AUTHOR] Jet van Swinderen

Deze beleidsnota biedt een aantal aanbevelingen voor het vergroten van kennis over arbeidsrechten onder Poolse en Bulgaarse arbeidsmigranten in Rotterdam. Dit is nodig, want Centraal- en Oost-Europese arbeidsmigranten in Rotterdam hebben vaak weinig kennis van hun arbeidsrechten, wat hen kwetsbaar maakt voor uitbuiting. We bieden deze aanbevelingen aan op basis van de masterscriptie, die onderzocht hoe het contact met gemeenschapsvrijwilligers ('sleutelpersonen') bijdraagt aan de kennis van arbeidsrechten onder Poolse en Bulgaarse arbeidsmigranten. De focus van de aanbevelingen ligt op het versterken van de rol van sleutelpersonen en van sociale netwerken.

Wat is de kernboodschap?

- Het inzetten van sleutelpersonen voor informatieverspreiding heeft potentie, maar hun rol blijft beperkt door een mix aan factoren op individueel, relationeel en structureel niveau.

- Sociale netwerken ("bonding" sociaal kapitaal) van de arbeidsmigranten blijken cruciaal voor kennis van arbeidsrechten – meer dan direct contact met sleutelpersonen.

- Voor een duurzame impact van de sleutelpersonen zijn duidelijke communicatie met de gemeente, heldere verwachtingen en structurele ondersteuning essentieel.

[1] Samenvatting

Wat is het probleem? Gebrek aan kennis over arbeidsrechten
Rotterdam telt naar schatting tot 50.000 Centraal- en Oost-Europese arbeidsmigranten, van wie velen werken onder onzekere of oneerlijke omstandigheden. Ondanks bestaande politieke aandacht blijft kennis van arbeidsrechten en beschikbare ondersteuning zeer gering. Beperkte taalvaardigheid, isolatie en wantrouwen onder de arbeidsmigranten vergroten dit probleem.

Waarom is dit belangrijk?
Zonder kennis van rechten blijven migranten kwetsbaar voor misstanden, en wordt hun integratie op de lange termijn belemmerd. Dit heeft gevolgen voor hun welzijn, positie op de arbeidsmarkt en deelname aan de stad.

Het effect van sleutelpersonen en sociaal kapitaal

De studie, als onderdeel van het Rotterdam Inclusivity Project Thesis hub, onderzocht hoe contact met Poolse en Bulgaarse sleutelpersonen – gemeenschapsvrijwilligers die verbonden zijn met de gemeente – bijdraagt aan kennis van arbeidsrechten.

De bevindingen tonen aan dat sleutelpersonen slechts beperkt functioneren als brugfiguren die informatie delen van instituties naar migranten. Dit wordt verklaard vanuit een combinatie van individuele capaciteiten, veranderend contact met de gemeente, verschillende verwachtingen en een gebrek aan institutionele ondersteuning.

Daarentegen blijkt sociaal kapitaal binnen migrantennetwerken sterk samen te hangen met kennis van rechten en ondersteuningsopties.

Beleidsaanbevelingen aan de gemeente Rotterdam en andere ketenpartners:

- **Investeer in sociale netwerken:** Ondersteun initiatieven die de netwerken van migranten versterken, zodat informatie beter wordt verspreid.
- **Ondersteun sleutelpersonen:** Bied training, begeleiding en duidelijke taken, zodat zij activiteiten en informatie effectief kunnen organiseren.
- **Versterk communicatie met gemeente:** Zorg voor vaste kanalen en regelmatige overleggen zodat sleutelpersonen goed geïnformeerd en gehoord worden.
- **Maak informatie toegankelijk:** Gebruik eenvoudige taal en visuele hulpmiddelen en verspreid deze via werk, buurtinitiatieven en sleutelpersonen.
- **Verminder taalbarrières:** Bied flexibele taalcursussen aan en maak informatie in moedertaal beschikbaar.

[2] Achtergrond

De Rotterdamse situatie

In 2023 stonden 24.000 Centraal- en Oost-Europese-arbeidsmigranten geregistreerd in Rotterdam; het werkelijke aantal ligt waarschijnlijk twee keer zo hoog. Veel van hen werken in laagbetaalde sectoren, vaak met lange werkdagen en beperkte zekerheid. Onderzoek toont aan dat zij relatief weinig kennis hebben van hun arbeidsrechten en waar zij terecht kunnen bij misstanden.

Om deze kloof te verkleinen, startte de Gemeente Rotterdam in 2021 met de **sleutelpersonenaanpak**: een groep Poolse (en later ook Bulgaarse) vrijwilligers zou als brug fungeren tussen de gemeente en migranten. Zij ontvingen training en informatie en organiseren activiteiten binnen hun gemeenschap. In 2023 waren er 25 sleutelpersonen actief. De aanpak werd begin 2025 ondergebracht bij een welzijnsorganisatie.

"Arbeidsmigranten"
In deze policy brief wordt de term "arbeidsmigrant" gebruikt voor migranten in Rotterdam die vooral in laagbetaalde, praktische banen werken. Dit om een pragmatisch onderscheid te maken van migranten in zekerdere of hoger betaalde sectoren, ondanks dat de term een complexe werkelijkheid vereenvoudigt: veel migranten hebben hogere kwalificaties of migreren om meerdere redenen.

De huidige studie
Deze studie onderzocht de invloed van *1) contact met sleutelpersonen en 2) sociaal kapitaal op 3) kennis van arbeidsrechten en ondersteuningsopties.*

Hoewel vernieuwend, is de Gemeente Rotterdam niet de enige die sleutelpersonen inzet om arbeidsmigranten te bereiken. Ook NGO's en vakbonden doen dit, maar de effectiviteit is nauwelijks onderzocht (Been & de Beer, 2018; Siegmann et al., 2022).

Deze studie onderzocht specifiek de invloed van **"bonding" sociaal kapitaal**: de hechte banden en wederzijdse steun binnen groepen zoals familie en goede vrienden (Putnam, 2007).

De studie combineerde kwantitatieve en kwalitatieve methoden:
- Een **enquête** onder Poolse en Bulgaarse arbeidsmigranten in de vier
- focuswijken met veel EU-arbeidsmigranten (Carnisse, Oud Charlois, Tarwewijk en Oud-Mathenesse). Deze leverde 108 bruikbare responses op.
- Acht **interviews** met sleutelpersonen en professionals betrokken bij de
- gemeentelijke aanpak.

[3] Belangrijkste bevindingen

Het contact van arbeidsmigranten met sleutelpersonen is vrij beperkt

De meeste respondenten hadden weinig of geen contact met sleutelpersonen. Toch had ongeveer de helft ooit een sleutelpersoon ontmoet, wat duidt op enige aanwezigheid in de gemeenschap.

Arbeidsmigranten hebben matige kennis van hun arbeidsrechten

De gemiddelde kennis van arbeidsrechten en ondersteuningsopties was matig (3,2 – op schaal 1-geen tot 5-veel). Migranten weten iets beter wat hun rechten zijn dan waar ze hulp kunnen zoeken bij schendingen.

Er is geen direct aantoonbaar effect van sleutelpersonen

Hoe vaak arbeidsmigranten contact hadden met sleutelpersonen hing niet samen met hun kennis van arbeidsrechten of ondersteuningsmogelijkheden. Dit was het geval voor mensen met veel sociale contacten en voor mensen met weinig sociale contacten.

Het belang van informele sociale relaties

Migranten met meer sociaal kapitaal – dus informele sociale contacten - hadden significant meer kennis van hun rechten. Dit suggereert dat sociale relaties met hun landgenoten een belangrijke bron van informatie vormen. Dit geldt in het bijzonder voor de kennis over waar men hulp kan vinden bij schending van de arbeidsrechten.

Opleidingsniveau en taalvaardigheden bijdragen aan meer kennis

Migranten met een hoger opleidingsniveau hadden meer kennis van hun rechten. Degenen met betere taalvaardigheid (zowel Nederlands als Engels) hadden met name betere kennis van ondersteuningsopties

[4]Verklaringen: waarom sleutelpersonen beperkte invloed hebben

De interviews maakten duidelijk waarom contact met sleutelpersonen niet heeft

Individuele factoren

- Niet alle sleutelpersonen beschikken over de benodigde netwerken, kennis van arbeidsrechten of organisatorische vaardigheden.
- Door zware banen en eigen problemen zijn tijd en energie voor vrijwilligerswerk beperkt.
- Enkele sleutelpersonen treden echt op als “brugfiguren”: zij organiseren activiteiten, beantwoorden vragen en verwijzen migranten door naar formele instanties.

“Als je zelf nog steeds in de problemen zit en de weg niet weet, hoe kan je een ander helpen?” – Practitioner

“Wie is dat? [...] ‘Ja, hallo, ik heb een probleem.’ Ja, kom maar. ‘Ja, gaat het wat kosten?’ Nee man, ik, dat is niet mijn werk, weet je? Kom zaterdag, zondag, wanneer ik tijd heb. ‘Ja, ja.’ [...] Dan gaan we in het park zitten.” – Sleutelpersoon

Relationele factoren

Onduidelijke verwachtingen tussen de gemeente, de welzijnsorganisatie en de sleutelpersonen zorgden voor verwarring over hun rol. Tijdens de borging binnen de welzijnsorganisatie verschoof die rol bovendien: van actieve informatieverspreiders naar organisatoren van culturele activiteiten. Vooral Poolse sleutelpersonen kregen daarbij de verwachting dat zij zelf meer initiatief zouden nemen, terwijl zij juist dachten meer ondersteuning te krijgen. Het wegvallen van direct contact met de gemeente verzwakte daarnaast hun motivatie en het gevoel daadwerkelijk invloed te hebben. Ook speelde wantrouwen binnen migrantengroepen – zoals binnen de Poolse gemeenschap en tussen verschillende Bulgaarse groepen – een rol, wat het bereik van sleutelpersonen verder beperkte.

“[Their] expectation was for us that we will organise ourselves somehow, and our expectation was that we will be helped somehow in this.” – Poolse sleutelpersoon

Institutionele factoren

De borging bij de welzijnsorganisatie bracht stabiliteit, maar onvoldoende middelen en structurele steun om effectief te functioneren. Sleutelpersonen ervaren hoge verwachtingen zonder de benodigde training of een vergoeding.

“This is not our garden, [...] if you have some expectation from this group, give us [...] support with all this stuff.” – Sleutelpersoon

[5] Beleidsaanbevelingen

Uit het onderzoek blijkt dat de kennis van arbeidsrechten onder EU-arbeidsmigranten en de rol van sleutelpersonen als brugfiguren verbeterd kunnen worden. Hieronder volgen enkele beleidsaanbevelingen.

1. Investeer in de sociale netwerken van migranten

Sterke en vertrouwde sociale netwerken dragen bij aan de kennis van arbeidsrechten onder arbeidsmigranten. Daarom zullen de gemeente Rotterdam en de welzijnsorganisatie initiatieven ondersteunen die de sociale cohesie onder Poolse en Bulgaarse migranten bevorderen.

Aanbevolen acties voor gemeente Rotterdam en de welzijnsorganisatie:

1. Faciliteer op maat gemaakte groepsinitiatieven, zoals de Poolse gemeenschapsruimte of Bulgaarse zondagsschool, die regelmatige ontmoetingspunten bieden.
2. Overweeg uitbreiding van sociale activiteiten naar buurten zoals Oud-Mathenesse, zodat meer migranten worden bereikt buiten Carnisse.
3. Ondersteun bottom-up initiatieven met planning en organisatorische hulp, rekening houdend met de beperkte tijd van werkende arbeidsmigranten.

2. Versterk sleutelpersonen via structurele ondersteuning

De motivatie en beschikbaarheid van sleutelpersonen vormen een waardevolle hulpbron aan arbeidsmigranten. Hoewel sommige sleutelpersonen beperkt zijn in Nederlandse taalvaardigheid, kennis van de Nederlandse samenleving of organisatorische ervaring, kan hun inzet effectief worden benut met gerichte begeleiding.

3. Aanbevolen acties voor de welzijnsorganisatie:

1. Bied structurele mentoring en training aan over arbeidsrechten en het organiseren van culturele en sociale activiteiten, zoals informatieavonden.
2. Formuleer duidelijke taakomschrijvingen en verantwoordelijkheden om initiatief van de sleutelpersonen te bevorderen.
3. (Her)verbind sleutelpersonen met gemeentelijke communicatie

Hoewel sleutelpersonen niet langer formeel onderdeel zijn van een gemeentelijk programma, blijven velen gemotiveerd om informatie te verspreiden. Dit potentieel kan beter worden benut door duidelijke en toegankelijke communicatielijnen met de gemeente Rotterdam.

Aanbevolen acties voor de gemeente Rotterdam:

1. Richt een vaste WhatsApp-groep of ander kanaal in om regelmatig updates en flyers over arbeidsrechten te delen.
2. Organiseer regelmatige bijeenkomsten om rollen, verwachtingen en feedback te bespreken.
3. Zorg dat sleutelpersonen zich gehoord voelen bij besluitvorming en dat activiteiten vraaggestuurd zijn.

4. Maak informatie over arbeidsrechten toegankelijker en begrijpelijker
Migranten hebben onvoldoende kennis over hun arbeidsrechten. Vooral mensen met een lager opleidingsniveau weten minder. NGO's arbeidsrechten (bijv. Fair-Work), ministerie SZW, vakbonden, communicatieafdeling Gemeente Rotterdam kunnen ze helpen.

Aanbevolen acties voor de hierbovengenoemde organisaties:

1. Vertaal informatie naar eenvoudig taalgebruik en gebruik visuele hulpmiddelen (infographics, video's, strips).
2. Verspreid deze informatie op werkplekken, huis aan huis, bij taalscholen, tijdens evenementen en via sleutelpersonen.

5. Verminder taalbarrières om toegang tot ondersteuning te verbeteren

Migranten met betere Nederlandse en Engelse taalvaardigheid weten beter waar ze hulp kunnen vinden. Gratis Nederlandse taallessen zijn beschikbaar, maar nog niet altijd voldoende afgestemd op werkende migranten.

Aanbevolen acties voor de gemeente Rotterdam, aanbieders volwasseneneducatie, taalscholen:

1. Promoot bestaande cursussen meer gericht en bied flexibele opties aan, bijvoorbeeld avond- of weekendlessen, die zijn meer geschikt voor de werkende arbeidsmigranten.
2. Overweeg aanbieding online cursussen voor extra flexibiliteit voor de doelgroep.
3. Onderzoek mogelijkheden om basisinformatie in moedertalen van arbeidsmigranten te verstrekken.

[6]Literatuurlijst

Been, W. M., & de Beer, P. (2018). *The regulation of employment conditions of labour migrants in the temporary work agencies sector: The cases of the Netherlands and the UK* (AIAS-HSI Working Paper Series No. 2). University of Amsterdam, AIAS-HSI.
https://aiashsi.uva.nl/en/publications/papers/the-regulation-of-employment conditions-of-labour-migrantsin-the-temporary-work-agencies-sector-the-cases-of the-netherlands-and-theuk.html?1567765473758

Butter, T., Verhagen, M., & de Lange, D. T. (2011). *Exploitative labour relations and legal consciousness of irregular migrant workers in the Netherlands* (External research report).
https://hdl.handle.net/2066/216472

Fernández García, M., Molinero-Gerbeau, Y., & Sajir, Z. (2023). 'They think you belong to them': Migrant workers' perspectives on labour exploitation in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(15), 3976-3995.
https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2235896

Gemeente Rotterdam. (2021). *Actieprogramma EU-arbeidsmigranten 2021-2025.*
https://combron.nl/wp-content/uploads/2022/12/rotterdam-2021-programma-plan-eu-arbeidsmigranten.pdf

Gemeente Rotterdam. (2023a). Meer grip op arbeidsmigratie: *Actieprogramma EU arbeidsmigranten, medio 2023-medio 2026*. https://www.rotterdam.nl/grip-op-arbeidsmigratie
Gemeente Rotterdam. (2023b). Actieprogramma Meer grip op arbeidsmigratie: Voortgangrapportage over het jaar 2024 [25bb002569].
https://gemeenteraad.rotterdam.nl/Reports/Document/dea6d133-7cc7-4ae2-8662-e2cf4bda79e9?documentId=118f2f42-0147-47e3-8aed-5f3fd8d3437d

Ollus, N., Jokinen, A., & Joutsen, M. (Eds.). (2013). *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking* (Publication Series No. 75). European Institute for Crime Prevention and Control.
https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Svarbi_informacija/Vykdo mi_projektai/PublicationReportsFINAL.pdf

Putnam, R. D. (2007). E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century, The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. *Scandinavian Political Studies*, 30(2), 137-174. https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.2007.00176.x

Seidler, Y., van Leeuwen, R., de Boom, J., Wieczorek, B., Serafin, O., van der Schans, K., van Wensveen, P., & Weltevrede, A.M. (2024). *Zicht op arbeidsmigranten: Een belevingsonderzoek naar de positie van EU-arbeidsmigranten derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. Risbo/Erasmus Universiteit Rotterdam.
Siegmann, K. A., Quaedvlieg, J., & Williams, T. (2022). Migrant labour in Dutch agriculture: Regulated precarity. European Journal of Migration and Law, 24(2), 217-240. https://doi.org/10.1163/15718166-12340127

Vriend, H. (2023, December 7). Rotterdam wil controle op arbeidsmigratie terug: "Negative gevolgen beginnen grimmiger te worden". *Rijnmond.* https://www.rijnmond.nl/nieuws/1747811/rotterdam-wil-controle-op-arbeidsmigratie-terug-negatieve-gevolgen-beginnen-grimmiger-te-worden

[discriminatiewijzer.nl]

{ Rotterdam Inclusiuity Project } (2026)