

Tilburg University

De invloed van werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra op inzetbaarheidsovertuigingen van Hongaarse free movers

Kerti, Panna; Kroon, Brigitte

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

Publication date:
2020

Document Version
Peer reviewed version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Kerti, P., & Kroon, B. (2020). De invloed van werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra op inzetbaarheidsovertuigingen van Hongaarse free movers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(2), 177-194.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De Invloed van Werkomstandigheden in Nederlandse Distributiecentra op Inzetbaarheidsovertuigingen van Hongaarse *Free Movers*

Panna Kerti & Brigitte Kroon*

Cite as:

Kerti, P., & Kroon, B. (2020). De invloed van werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra op inzetbaarheidsovertuigingen van Hongaarse free movers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(2), 177-194.

* Panna Kerti en Brigitte Kroon zijn verbonden aan Human Resources Studies, Tilburg University. Correspondentie over dit artikel graag richten aan: Brigitte Kroon, Human Resource Studies, Tilburg University, Warandelaan 2, PO Box 90153, 5000 LE Tilburg, The Netherlands. E-mail: B.Kroon@uvt.nl

Summary***The influence of working conditions in Dutch warehouses on employability beliefs of Hungarian free movers***

In their transition to the labour market of Western European EU member states, Central and Eastern European free movers often find themselves in low-paid jobs with precarious working conditions. Central to this contribution is the question of how Hungarian free movers experience their employability in the context of their life history, their education, and their migration experience and experience with working conditions in Dutch warehouses. Analysis of 18 phenomenological interviews show that Hungarian free movers often face precarious working conditions in warehouses, which hinders the opportunity of learning Dutch, and leads to an exhaustion of energy reserves and an uncertain financial situation. This often coincides with a life history characterized by loss experiences, which means that even employees who completed higher education and who have relevant work experience lack the belief that they will find a job they really aspire. This finding is consistent with the conservation of resources theory, which states that the loss of resources leads to stress and insecurity, which hinders the proactive behavior needed to improve a position in the labour market.

Key words: warehouses, work conditions, precarious work, migration, free movers, employability, conservation of resources.

Samenvatting

Bij hun transitie naar de arbeidsmarkt van West-Europese EU-lidstaten komen Midden- en Oost-Europese free movers vaak terecht in laagbetaalde banen met preciaire werkomstandigheden. Centraal in dit onderzoek staat de vraag hoe Hongaarse free movers hun inzetbaarheid beleven in de context van hun levensloop, hun opleiding, hun ervaringen in Nederland en de werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra. Uit analyse van 18 fenomenologische interviews blijkt dat Hongaarse free movers vaak te maken hebben met preciaire werkomstandigheden in distributiecentra, die leiden tot de onmogelijkheid om Nederlands te leren, uitputting van energiereserves en een onzekere financiële situatie. Vaak valt dit samen met een levensloop die wordt gekenmerkt door verlieservaringen, waardoor ook werknemers met een voltooide vervolgopleiding en relevante werkervaring de overtuiging missen dat zij een baan zullen vinden die zij werkelijk ambiëren. Deze bevinding is in overeenstemming met de conservation of resources theory, die stelt dat het verlies van hulpbronnen leidt tot stress en onzekerheid, wat proactief gedrag dat nodig is voor het verbeteren van een positie op de arbeidsmarkt hindert.

Trefwoorden: *distributiecentra, werkomstandigheden, migratie, free movers, inzetbaarheid, inzetbaarheidsovertuigingen, conservation of resources theory*

Inleiding

Uitbreidingen van de Europese Unie (EU) in 2004, 2007 en 2013 maakten het voor werknemers uit Midden- en Oost-Europese lidstaten mogelijk om (net als werknemers uit de andere lidstaten) zonder tewerkstellingsvergunning in alle EU-lidstaten te werken. Hoewel er eerder al sprake was van een oost-westmigratie van arbeid, heeft het openstellen van de grenzen voor de interne arbeidsmarkt deze stroom enorm doen toenemen (Drinkwater, Eade, & Garapich, 2009). In plaats van migranten kan in deze context beter worden gesproken over *free movers*, omdat dit begrip beter dan 'migratie' het gebruikmaken van het recht uitdrukt dat iedere Europese ingezetene heeft om te werken in ieder van de andere EU-landen (Favell, 2008; Krings, Bobek, Moriarty, Salamońska, & Wickham, 2013). Vaak wordt verondersteld dat de motivatie van Midden- en Oost-Europese werknemers om in het westen te gaan werken vooral gedreven wordt door economische overwegingen (Józsa & Vinogradov, 2017). In werkelijkheid zijn hun motieven verschillend en zelden puur economisch van aard. Velen zijn goed opgeleid en hopen een carrière in het verlengde van hun opleiding te kunnen realiseren (Guth & Gill, 2008; Kennedy, 2010). Echter, voor veel free movers staat de werkelijkheid het realiseren van deze ambities in de weg. Hindernissen zoals een beperkte vaardigheid om zich in de taal van het gekozen land uit te drukken, gebrekkige kennis van wetgeving en sociale zekerheidsregelingen, en stigmatisering van Midden- en Oost-Europeanen in West-Europa leiden ertoe dat velen eindigen in posities aan de onderkant van de arbeidsmarkt, in plaats van hun ambities te verwezenlijken (Ryan, Sales, Tilki, & Siara, 2008).

Vanwege continue veranderingen in werk is het voor werknemers belangrijk dat zij blijven investeren in hun inzetbaarheid: het vermogen van werknemers om verschillende werkzaamheden en functies adequaat uit te voeren (Grundemann & De Vries, 2002). Investeren in inzetbaarheid vraagt om extra inspanning van werknemers. Echter, door belemmeringen in persoonlijke en structurele factoren kunnen mensen zich gehinderd voelen om te investeren in hun inzetbaarheid. Persoonlijke factoren zijn dat het individu zelf mogelijkheden heeft om invloed uit te oefenen, terwijl structurele factoren gelegen zijn in de bredere werkomgeving van het individu (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006). Recent is gesuggereerd dat iemands overtuiging dat hij inzetbaar is, die voorafgaat aan gedrag dat bijdraagt aan de eigen inzetbaarheid, wordt gevormd door ervaringen die zowel structureel als persoonlijk van aard zijn (Forrier, De Cuyper, & Akkermans, 2018). Persoonlijke overtuigingen over de eigen inzetbaarheid ontstaan zo in wisselwerking met ervaringen die men opdoet in het leven. Dit sluit aan bij de

conservation of resources theory (COR; Hobfoll, 1989, 2002), die stelt dat mensen ernaar streven om hulpbronnen die zij nodig hebben voor hun leven te behouden, te beschermen en uit te bouwen. Hierbij neigen individuen ernaar om meer waarde te hechten aan verlies van hun hulpbronnen dan aan het verkrijgen van extra hulpbronnen. Gedrag gericht op het voorkomen van verlies van hulpbronnen heeft echter een negatieve invloed op de motivatie om nieuwe hulpbronnen aan te boren, wat vervolgens het zelfbeeld weer negatief beïnvloedt (Hobfoll, 1989). De COR-theorie biedt een benadering om structurele en persoonlijke factoren met betrekking tot inzetbaarheidsovertuigingen te begrijpen (Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014; Vanhercke et al., 2015). Hoewel persoonlijke factoren met betrekking tot inzetbaarheidsovertuigingen eerder werden onderzocht, is dit nog niet onderzocht in wisselwerking met structurele factoren (Forrier et al., 2018).

In deze bijdrage staat de wisselwerking tussen structurele en persoonlijke factoren van Midden- en Oost-Europese free movers centraal. Door hun kwetsbare situatie op de West-Europese arbeidsmarkt, krijgen Midden- en Oost-Europese free movers vaak te maken met preciaire werkomstandigheden, zoals blijkt uit eerder onderzoek in de horeca (Irimiás & Michalkó, 2016; Rydzik, Pritchard, Morgan, & Sedgley, 2017), in de landbouw (Kroon & Paauwe, 2014; Rye & Andrzejewska, 2010; Wiesböck, 2016) en in huishoudens (Anderson, 2007; Van Walsum, 2011). Als preciaire werkomstandigheden worden verinnerlijkt, kunnen deze bijdragen aan een negatief perspectief op werk en inzetbaarheid (Thozhur, Riley, & Szivas, 2007).

Om te onderzoeken welke invloed werkomstandigheden en persoonlijke factoren hebben op inzetbaarheidsovertuigingen van Midden- en Oost-Europese free movers werden interviews gehouden met Hongaarse werknemers in Nederlandse distributiecentra. Het aantal distributiecentra in Nederland groeit hard en er is veel vraag naar (laagbetaald) personeel. Negatieve berichtgeving over werkomstandigheden in distributiecentra heeft al geleid tot Kamervragen (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2018).

Het onderzoek draagt bij aan een beter begrip van het samenspel tussen structurele en persoonlijke factoren met betrekking tot inzetbaarheid (Forrier et al., 2018). Daarnaast is er weinig onderzoek dat inzetbaarheid onderzoekt in de context van laaggeschoold werk en migratie (Croucher, Ramakrishnan, Rizov, & Benzinger, 2018). Verder draagt het onderzoek bij aan het bestuderen van werkomstandigheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt vanuit individuen (Ferraro, Pais, Rebelo Dos Santos, & Moreira, 2018).

Theoretische achtergrond van het onderzoek

Werkomstandigheden in Nederlandse distributiecentra

Sinds 2013 zijn er in Nederland meer dan 100 megadistributiecentra geopend en dit aantal neemt nog steeds toe (Buck Consultants International, 2020). Er is een groeiende vraag naar orderpickers of logistiek medewerkers, waarvoor een laag of geen expliciet opleidingsniveau wordt gevraagd (Van der Aalst et al., 2019). Incidenten en berichtgeving over hoge werkdruk en slechte werkomstandigheden maken de sector echter een weinig aantrekkelijke werkgever. Deze situatie maakt dat Midden- en Oost-Europese free movers gemakkelijk emplooi in deze sector vinden.

Naar aanleiding van groeiende internationale bezorgdheid over preciaire arbeidsomstandigheden in de wereld heeft het International Labour Office (ILO) – in overeenstemming met het door de Verenigde Naties geformuleerde duurzame ontwikkelingsdoel ‘Decent Work and Economic Growth’ – richtlijnen opgesteld waarmee bepaald kan worden of een functie preciaire kenmerken heeft (International Labour Office, 2013). Werkomstandigheden worden als *decent* (‘fatsoenlijk’) beschouwd wanneer ze in een zodanig inkomen voorzien dat werknemers daarmee kunnen meedoen in de maatschappij (*productive work*), wanneer die werknemers rechtmatig beloond en behandeld worden (*equity*), beschermd zijn ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid, en kunnen deelnemen aan een sociale dialoog met hun werkgever (International Labour Office, 2013). Preciaire werkomstandigheden verwijzen naar onzekere, niet-standaard arbeidsrelaties, waarin werknemers weinig rechten hebben of met deze rechten onbekend zijn (Benach & Muntaner, 2007; Kalleberg, 2009). Hoewel de eerlijk-werkagenda zicht richt op landen, is het mogelijk de criteria op baanniveau toe te passen, waardoor er een internationale standaard is om de kwaliteit van werk te beoordelen (Ferraro et al., 2018). De criteria sluiten aan bij onderzoek naar psychosociale kenmerken van het werk, werkgezondheid en ethische en juridische richtlijnen (Ghai, 2003). De Inspectie SZW constateert dat de combinatie van laagbetaald werk, tijdelijke banen en de inzet van Midden- en Oost-Europese werknemers de kans op preciaire omstandigheden vergroot (Inspectie SZW, 2019).

Inzetbaarheidsovertuigingen

Inzetbaarheid is het individuele vermogen om werk te vinden, te behouden en zich te ontwikkelen als het werk verandert (Hillage & Pollard, 1998). Het is het gevolg van zowel individuele kenmerken als van structurele kenmerken, zoals ruimte op de arbeidsmarkt (Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008). Inzetbaarheidsovertuigingen zijn een individueel kenmerk, dat iemands denkbeelden

betreft over zijn vermogen om een betere baan te kunnen vinden of om vooruitgang te boeken op de huidige werkplek (Berntson & Marklund, 2007; Vanhercke et al., 2015). Inzetbaarheidsovertuigingen hangen samen met inspanningen om de eigen positie te verbeteren (Vanhercke et al., 2014).

Inzetbaarheidsovertuigingen worden niet alleen gevormd door persoonlijke eigenschappen en competenties, maar worden evenzeer beïnvloed door de context waarin het individu zich bevindt (Forrier et al., 2018). Structurele kenmerken van de omgeving, zoals preciaire werkomstandigheden, kunnen inzetbaarheidsovertuigingen daarom mede vormen.

Conservation of resources theory (COR)

Hoe structurele kenmerken, zoals preciaire werkomstandigheden, inzetbaarheidsovertuigingen vormen, kan worden begrepen vanuit het perspectief van de conservation of resources theory (COR; Hobfoll, 1989, 2002). Centraal in deze theorie staat het idee dat mensen streven naar behoud van voor hen belangrijke hulpbronnen (Hobfoll, 1989). Hulpbronnen kunnen tastbare objecten zijn die van waarde zijn voor individuen, sociale instituties als een huwelijk of status, persoonlijke eigenschappen zoals zelfredzaamheid, of persoonlijke energiebronnen die men kan aanwenden om nieuwe hulpbronnen te verkrijgen, zoals een betere positie en inkomen (Alarcon, Edwards, & Menke, 2011). Het verkrijgen van nieuwe hulpbronnen genereert positieve gevoelens en energie, die bijdragen aan het verwerven van volgende hulpbronnen in een opgaande, positieve spiraal (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009b). Het verliezen van hulpbronnen kost daarentegen juist veel energie, omdat deze wordt aangewend voor het behoud van resterende hulpbronnen in plaats van voor het verwerven van nieuwe hulpbronnen (Vanhercke et al., 2015). Deze negatieve spiraal gaat uiteindelijk ten koste van iemands zelfbeeld en diens inzetbaarheidsovertuigingen (Berntson et al., 2006).

Goede werkomstandigheden die voldoen aan de eerlijk-werkcriteria fungeren als een positieve hulpbron, waaruit individuen energie kunnen putten om nieuwe hulpbronnen te bereiken (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009a), zoals financiële zekerheid of mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003; Forrier et al., 2018; Vanhercke et al., 2015). De energie die men verkrijgt uit goede werkomstandigheden vertaalt zich in een positieve inzetbaarheidsovertuigingen. Blootstelling aan preciaire werkomstandigheden leidt tot spanning en onzekerheid over inkomen, afhankelijkheid, discriminatie en vermoeidheid (Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004). Dit doet afbreuk aan iemands zelfbeeld, als gevolg waarvan de energie ontbreekt om de situatie te verbeteren, waardoor hij in een spiraal van verlies aan hulpbronnen zal terechtkomen (Hobfoll, 1989; Westman, Hobfoll, Chen, Davidson, & Laski, 2005). Een spiraal van verlies

aan hulpbronnen vreet aan het beeld dat men van zichzelf heeft. Zo tonen Thozur en collega's (2007) aan dat laagbetaald personeel zijn eigen inzetbaarheid slechts omschrijft in termen van kansen op gelijksoortige tijdelijke en laagbetaalde functies, in plaats van in termen van loopbaanontwikkeling. Dit laat zien hoe preciaire werkomstandigheden worden geïnternaliseerd en onderdeel worden van iemands zelfbeeld (Thozur et al., 2007). Midden- en Oost-Europese free movers kunnen bij hun verhuizing naar westerse landen in een spiraal van verlies terechtkomen: het verlies van hun sociale en professionele netwerken, en het verlies van hun spaargeld als gevolg van de kosten voor de verhuizing. Dit verlies aan middelen neemt nog toe naarmate men een baan met onzekere arbeidsvoorwaarden in het land van bestemming aanvaardt, wat over het algemeen leidt tot verdere verliezen, zoals het onvermogen om voor de eigen familie te zorgen, en tot stress (Alberti, 2014; Favell, 2008; Lewis, Dwyer, Hodkinson, & Waite, 2015).

De propositie die in dit onderzoek centraal staat is dan ook dat ervaring met preciaire werkomstandigheden een negatief effect zal hebben op de inzetbaarheidsovertuigingen van Midden- en Oost-Europese free movers. Deze propositie werd onderzocht in een populatie van Hongaarse free movers die werkzaam zijn in diverse distributiecentra in Nederland.

Methode van onderzoek

Onderzoeksopzet

Omdat de populatie van het onderzoek (Hongaren die werkzaam zijn in distributiecentra in Nederland) lastig toegankelijk is en het onderwerp gevoelig kan zijn voor de deelnemers, is gekozen voor een interviewstudie volgens Seidmans richtlijnen voor fenomenologisch onderzoek (Bevan, 2014; Seidman, 2006). Deze methode laat toe dat er naast het onderwerp van de studie, het verkennen van de werkomstandigheden en inzetbaarheidsovertuigingen, ook aandacht is voor de bredere context van de ervaringen van de geïnterviewden.

Procedure en steekproef

De grootste groep Midden- en Oost-Europese werknemers is van Poolse origine. Hongaren vormen een minderheid. Er zijn geen cijfers over het aantal Hongaren dat in distributiecentra in Nederland werkt, maar de Inspectie SZW stelt dat ongeveer driekwart van de Midden- en Oost-Europese werknemers in laaggeschoolde banen emplooi vindt (Inspectie SZW, 2019).

Het doel om 15 tot 20 fenomenologische interviews te houden werd bepaald aan de hand van vergelijkingen met de steekproefomvang van andere diepte-interviewstudies op het gebied van migranten- of vrijetijdsbesteding (Fitzgerald & Hardy, 2010; Krings et al., 2013; Weishaar, 2008) en migratiegerelateerde fenomenologische interviewstudies (Alexis & Vydellingum, 2005; Troy, Wyness, & McAuliffe, 2007; Wong & Musa, 2015). Na 18 interviews, met een duur die varieerde van 30 minuten tot 3 uur, is besloten dat er saturatie optrad en zijn er geen nieuwe interviews meer gepland. De interviews vonden plaats in februari en maart 2019.

Aan het begin van de interviews werd aan elk van de deelnemers een toestemmingsovereenkomst overhandigd, waarin de vertrouwelijkheid, de focus en de relevantie van het onderzoek en de interviewprocedure werden uitgelegd. De deelnemers werd uitgelegd dat zij de mogelijkheid hadden om het interview op elk moment te stoppen en dat zij geen vragen hoefden te beantwoorden waar ze zich ongemakkelijk bij voelden. Alle interviews werden opgenomen en later getranscribeerd. Tijdens de interviews werden aantekeningen gemaakt om observaties over de dynamiek van het gesprek vast te leggen. De interviews werden gehouden op diverse openbare locaties in Zuid-Nederland, buiten de werkplek, om ervoor te zorgen dat deelnemers vrijelijk konden spreken over hun werkomstandigheden.

Respondenten werden in eerste instantie geworven via sociale media, door een oproep te plaatsen in de facebookgroep Hollandiai Magyarok Facebook Csoportja ('Hongaren in Nederland'), met ongeveer 37.500 leden. Deze wervingsstrategie leverde in eerste instantie 12 contacten op, die de onderzoekers vervolgens doorverwezen naar 8 andere contacten, van wie er 6 instemden met deelname aan het interview. Alle 18 respondenten voldeden aan de primaire steekproefcriteria: ze waren Hongaars en werkten in laaggekwalificeerde functies in Nederlandse distributiecentra. Twee van de respondenten identificeerden zichzelf als Hongaren uit Transsylvanië (Roemenië) en Novi Sad (Servië). Het Hongaars is de moedertaal van alle respondenten.

De steekproef bestond uit iets meer mannen (56%) dan vrouwen (44%). Leeftijden varieerden van 20 tot 53 jaar, en de tijd die zij in Nederland doorbrachten varieerde van 5 maanden tot 11 jaar. Ten tijde van de gegevensverzameling had 44% van de respondenten een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau. Ten tijde van de interviews werkte 55,6% van de steekproef in de functie van orderpicker. Sommigen (22%) hadden aanvullende taken, zoals het begeleiden van nieuwe werknemers. Overige functies waren magazijnmedewerker (22%), waarbij ook orderpicken deel van de taakomschrijving was. De overigen bekleedden hogere functies, zoals teamleider. Iets minder dan de helft (44%) had voorafgaande werkervaring in het buitenland, namelijk in Duitsland, Oekraïne,

Griekenland, Ierland, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. Veel respondenten hadden een vervolgopleiding na de middelbare school (44%), terwijl slechts één van de respondenten een opleiding had op het gebied van logistiek.

Interviewmethode

Fenomenologische interviews worden onderverdeeld in de fasen contextualisering, het leren begrijpen van het fenomeen en het verklaren van het fenomeen (Bevan, 2014). In de contextualiseringsfase wordt de respondent in staat gesteld om het fenomeen (hier: zijn inzetbaarheidsovertuiging) te verklaren vanuit zijn levensgeschiedenis, zoals de motivatie voor migratie of de aard van eerdere werkervaringen in Hongarije. In de tweede fase van het interview onderzocht de respondent zijn inzetbaarheidsovertuiging in relatie tot ervaringen met betrekking tot de Nederlandse arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor de door hem ervaren werkomstandigheden. Tot slot trachtten respondenten betekenis toe te kennen aan hun ervaringen die zij in de eerste en tweede fase beschreven, in relatie tot hun inzetbaarheidsovertuigingen. Om de respondenten volgens de fenomenologische interviewmethode inzicht te geven in hun levensgeschiedenis, hun ervaringen in Nederland en hun huidige werkomstandigheden in relatie met hun inzetbaarheidsovertuiging werden de volgende (groepen van) vragen gesteld:

Contextualisering bestond uit vragen over de levensgeschiedenis van de respondent aan de hand van diens familieachtergrond en jeugd, vroegere dromen over werk, opleidingsachtergrond, ervaring met werk in Hongarije, motivatie om te migreren, ervaringen met werk in Nederland en hoe men in de huidige baan terecht is gekomen.

Begrip van werkomstandigheden in relatie inzetbaarheid stond centraal in de tweede fase van het interview. Via vragen over huidige werkomstandigheden en sociale netwerken op en buiten het huidige werk werd uitgeweid naar iemands inzetbaarheidsovertuigingen.

Werkomstandigheden werden onderzocht door de beleving van zeven minimale criteria van 'fatsoenlijk werk' (Ferraro et. al, 2018) te bespreken. Vragen hierover werden geformuleerd aan de hand van de kernbegrippen van ieder kenmerk. Het niet voldoen aan een of meerdere van deze criteria duidt op de aanwezigheid van preciaire werkomstandigheden.

Netwerken werden besproken aan de hand van collega's op het werk (nationaliteit, taal), contacten met andere Hongaren en contacten met Nederlanders.

Inzetbaarheidsovertuigingen werden vastgesteld in een driedelige vraag op basis van Croucher en collega's (2018), waarin de respondent benoemt wat hij verstaat onder een 'betere baan', bedenkt

welke mogelijke banen bij deze categorie passen, en ten slotte reflecteert op zijn vermogen om een dergelijke baan te verkrijgen.

Verklaren van de eigen inzetbaarheidsovertuiging gebeurde door de respondent te laten reflecteren op de vraag hoe zijn ervaringen zoals in het interview zijn besproken van invloed zijn op zijn inzetbaarheidsovertuigingen.

Analyse

Het analyseren van fenomenologische interviews omvat drie fasen. In de eerste fase worden vrijelijk verkennende notities gemaakt bij de niet-gecodeerde interviewtranscripties om te reflecteren op de inhoud en de context van de interviews. Vervolgens worden interviews gecodeerd met behulp van in-vivocodering, waarbij transcripten regel voor regel werden gecodeerd met behulp van Atlas.ti. Hieruit werden hogere-ordecodes afgeleid. Ten slotte werden collectieve thema's gecreëerd door verbindingen te leggen tussen codes van hogere orde. Omdat de interviews in het Hongaars plaatsvonden, heeft de eerste auteur dit proces in samenspraak met de tweede auteur doorlopen, door steeds toe te lichten wat de strekking van de in-vivocodes was. Voor dit artikel zijn relevante citaten vertaald in het Nederlands.

Resultaten

Inzetbaarheidsovertuigingen

Op basis van de interviews is vastgesteld dat de helft van de steekproef ten tijde van het interview een lagere functie bekleedden vergeleken met hun opleidingsachtergrond of hun arbeidsverleden. Op de vraag wat een betere functie voor hen zou inhouden, antwoordden 7 van de 18 respondenten dat zij een functie ambiëerden in hun voormalige vakgebied en in het verlengde van hun opleiding. De beroepen die genoemd werden en waarvoor de respondenten door opleiding en ervaring zouden kwalificeren zijn ICT-professional, kok, chauffeur, sociaal werker, hr-adviseur, ingenieur en journalist. In het vervolg van de analyse worden met name de bevindingen van deze 7 respondenten centraal gezet, omdat zij model staan voor bredere dan economische motieven om in het westen te willen werken. Hoewel ieder een eigen verhaal heeft waarom hun ambities niet tot een baan op hun eigen vakgebied leidden, is er een patroon zichtbaar vanaf het moment dat respondenten ervoor kozen om te gaan werken in het westen. Zo bleek dat van deze groep allen voor hun eerste baan in Nederland een positie accepteerden op een niveau onder hun kwalificaties. Vervolgens was deze groep niet in staat

om een baan te vinden die wel aansloot bij hun kwalificaties. De rationale voor dit patroon komt tot uitdrukking in de volgende quote:

‘Ik dacht dat ik hier zou komen werken, en dan drie of vier keer per week naar de avondschool [om Nederlands te leren] zou gaan [...] en dan heel snel Nederlands zou leren. Het bleek echter dat ik geen mogelijkheden had om dit te doen [...] omdat er geen taalschool in de buurt van mijn werk was en ik ook niet de financiële achtergrond had om me dit te kunnen veroorloven’ (respondent 1, p. 24).

Zo kwamen meer belemmeringen naar voren. De genoemde belemmeringen die men ervoer waren: een gebrek aan kennis van de Nederlandse taal (genoemd door allen), in combinatie met een gebrek aan eerdere werkervaring in het gezochte vakgebied, tegenslagen om überhaupt werk te vinden, financiële onzekerheid, geen netwerk, of de angst om op de huidige werkplek verworven privileges te verliezen. Daarnaast verwees men naar vermoeidheid en demotivatie, die leidden tot een gebrek aan energie om achter hun droom aan te gaan.

Invloed van werkomstandigheden op inzetbaarheidsovertuigingen

In vragen over hun werkomstandigheden benoemden 77,8% van de respondenten preciaire elementen in hun huidige werk. Gedurende hun hele loopbaan in Nederland hadden alle respondenten echter te maken gehad met preciaire werkomstandigheden. Het meest genoemd werden de fysiek zware werkzaamheden en de lage lonen, excessief overwerk, onduidelijke of oneerlijke afspraken door het uitzendbureau, klachten waar niets mee wordt gedaan, een slechte werk-thuisbalans, ongezonde (koude) en onveilige werkomstandigheden, en de nutteloze aard van de werkzaamheden. Uit de interviews komt een relatie naar voren tussen ervaring met preciaire werkomstandigheden, en belemmeringen die men ervaart in het zoeken en vinden van de baan die men werkelijk ambieert. Het meest genoemd zijn de onmogelijkheid om Nederlands te leren, financiële bestaansonzekerheid en een gebrek aan energie.

Beperkte beheersing van de Nederlandse taal

De volgende werkomstandigheden staan volgens de respondenten het leren van de Nederlandse taal in de weg: een gebrek aan mogelijkheden om deel te nemen aan trainingen op het werk, en een gebrek aan contact met Nederlandssprekenden.

'Zij [werkgever] zeiden dat er een Nederlandse taal cursus is, en ik wilde in het begin graag Nederlands leren, maar ze zeiden dat die alleen beschikbaar is voor de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van het bedrijf [en niet voor degenen die in dienst zijn van het uitzendbureau]' (respondent 9, p. 21).

Hier wreekt zich het patroon van tijdelijke arbeidscontracten waarin Hongaarse free movers zich vaak bevinden:

'Ze houden er over het algemeen niet van om opleidingen aan te bieden aan mensen die in dienst zijn van een uitzendbureau, dus je moet er over het algemeen minstens 4 tot 5 of 6 maanden werken. Maar hier is de truc in het geheel: [...] Ze laten je meestal na 6 maanden gaan. [...] Ook al heb je op papier de mogelijkheid om je te ontwikkelen, je hebt die in de praktijk niet' (respondent 1, p. 19).

Omdat de respondenten vooral met niet-Nederlandse collega's op hun werkplek werkten, was de voertaal vaak Engels, Duits of zelfs Pools:

'Deze banen worden over het algemeen uitgevoerd door Oost-Europeanen, meestal door Polen. Ik heb dus in principe noch mijn Engelse, noch mijn Duitse taalvaardigheid kunnen gebruiken, maar na 5 maanden kon ik vrij goed in het Pools communiceren' (respondent 1, p. 11).

Financiële onzekerheid

Hoewel salarissen in Nederland hoger liggen dan in Hongarije, kampen veel respondenten met financiële en materiële zorgen, waardoor zij het niet goed aandurven om wat zij hebben op te geven om volop in te zetten op de carrière die zij werkelijk ambiëren. Financiële onzekerheid en preciaire contractuele en huisvestingssituaties komen in veel van de interviews naar voren. De positie van Hongaarse werknemers als een minderheid tussen de grotere groep Polen maakt hun positie extra kwetsbaar:

'De Polen begrepen elkaar, ze konden communiceren en wij stonden daarbuiten, en dit was niet persoonlijk, maar als ze iemand naar huis moesten sturen, dan stuurden ze ons' (respondent 1, p. 11-12).

Daarnaast werden problemen geconstateerd rond contracten en huisvesting. Flinke delen van het salaris konden worden ingehouden voor het gebruik van een fiets of keukengerei. Verder bevatte de contractuele overeenkomst van een respondent juridisch een onrechtmatige clausule met verstrekende gevolgen voor diens inzetbaarheidsovertuiging:

‘De overeenkomst met het uitzendbureau bepaalde [...] dat je gedurende een jaar na het beëindigen van je werk niet in Nederland kunt werken, want als je dat wel doet, en zij worden daarvan op de hoogte gesteld, kunnen zij je voor 2500 euro aanklagen’ (respondent 16, p. 12).

Dergelijke preciaire contracten maken dat men zich zeer bewust is van de onzekerheid van het inkomen, waardoor de energie die men heeft eerder wordt ingezet voor het behoud van inkomen dan voor het zoeken en vinden van een baan die past bij de eigenlijke ambities.

Gebrek aan energie

Het meest werden werktijden en werkdruk genoemd als reden waarom het respondenten aan energie ontbrak om na werktijd nog te investeren in hun loopbaan. Werken in de logistiek is fysiek zwaar werk. De positie van een orderpicker brengt, naast het tillen en dragen van zware goederen, een immense hoeveelheid lopen met zich mee. Gevolgen daarvan zijn gewichtsverlies en vermoeidheid.

‘Het deed me zoveel gewicht verliezen. En ik eet wat ik wil, dus ik eet pasta om middernacht, en ik verloor zes, zeven kilo in een half jaar’ (respondent 3, p. 10).

Naast dat het werk fysiek zwaar is, wordt regelmatig overgewerkt en zijn werktijden onregelmatig, waardoor er aan het eind van de dag weinig energie over is.

‘Ik ging eraan kapot. Ik ging eigenlijk naar huis en stortte in, en ik probeerde te slapen en mijn lichaam voor te bereiden om de volgende ochtend wakker te worden. Ik was er verschrikkelijk aan toe’ (respondent 9, p. 11).

Dit gebrek aan energie uit zich in het verminderen van inspanningen voor de eigen loopbaan:

'Ik heb mezelf beloofd dat ik een nieuwe baan zou zoeken terwijl ik hier werk, en dat ik alles zal doen, en natuurlijk heb ik sindsdien geen enkele cv verstuurd, dus je raakt eraan gewend' (respondent 3, p. 20-21).

Daarnaast hadden verschillende respondenten slechte ervaringen met hoe zij werden behandeld op het werk en door het uitzendbureau, waardoor zij gaandeweg gedemotiveerd raakten over hun loopbaankansen.

Patronen in levensloop, werk en inzetbaarheid

Hoewel preciaire werkomstandigheden voor Hongaarse free movers inderdaad op een verlies aan hulpbronnen duiden die juist nodig zijn om te investeren in hun inzetbaarheid, zoals het verwerven van de taal, financiële zekerheid en energie, passen deze patronen van verlies vaak ook binnen de bredere ervaring van de respondenten. Drie verschillende factoren vallen op, waardoor het accepteren van preciaire werkomstandigheden voortvloeit uit een eerdere spiraal van verlieservaringen: iemands migratiemotivatie, arbeidsmarktervaringen in Nederland, en een gebrek aan sociale netwerken.

Migratiemotivatie

Soms waren verlieservaringen in Hongarije, zoals het verlies van een vaste baan, een scheiding of financiële problemen, een prikkel om de stap te wagen. Dit gold vooral voor oudere respondenten, die door de economische crisis relatief hard waren getroffen.

'Ik raakte verstrikt in een spiraal van schulden, mijn privéleven brokkelde af, ik scheidde van mijn partner, en ik verloor praktisch gezien mijn hele familie en welvaart. Alles was weg. Toen besloot ik de wereld in te gaan' (respondent 1, p. 7).

'Ik had een relatief lange periode dat ik werkloos was. Dit hangt in wezen samen met de financiële crisis. Ik heb gesolliciteerd naar 1500 banen [in Hongarije] en heb die niet gekregen, voornamelijk omdat ik voor de meeste van die banen overgekwalificeerd was' (respondent 6, p. 14).

Bij jongeren was de motivatie eerder gelegen in het aangaan van een avontuur of men volgde een partner die al in Nederland werkte.

Arbeidsmarktervaringen in Nederland

De tweede factor die genoemd werd in verband met de neerwaartse arbeidsmobiliteit waren ervaringen met de Nederlandse arbeidsmarkt na de verhuizing naar Nederland. Na de verhuizing naar Nederland kwamen veel respondenten terecht in bijzonder slechte omstandigheden, waarna de stap naar een distributiecentrum als een relatieve verbetering werd ervaren. Daarnaast ervaaarde men dat het bijzonder moeilijk is om in Nederland een vaste baan te bemachtigen, zoals een respondent met 10 jaar ervaring in uitzendbanen stelt:

‘Al deze banen waren via uitzendbureaus, dus ze nemen je zes maanden of een jaar in dienst, dan zit je een half jaar thuis en dan kun je terugkomen. Het is een bekende Nederlandse gewoonte’ (respondent 10, p. 6).

Netwerken en isolatie

Een groot deel van de respondenten noemt een gebrek aan sociale contacten die kunnen helpen om een baan in het eigen vakgebied te krijgen. Slechts een derde had contact met Nederlanders. Het merendeel heeft wel contacten met andere Midden- en Oost-Europeanen, maar ervaart weinig voordeel van die contacten, omdat deze voor wat betreft het vinden van een baan met henzelf in concurrentie zijn. De respondenten geven aan dat dergelijke relaties vaak een competitief karakter hebben. De Midden- en Oost-Europeanen vormen hierdoor een quasi-gemeenschap, waarbinnen individuen zich door de onderlinge concurrentie geïsoleerd voelen.

‘Hongaren hebben een bepaalde reputatie. [...] Hun eerste vraag is altijd: Waar werk je? Kun je me helpen? Dit is waarom we niet graag in de buurt van Hongaren zijn’ (respondent 2, p. 10).

Gebrek aan sociale steun bij het zoeken van werk is dus een extra belasting die inzetbaarheidsovertuigingen negatief kan beïnvloeden.

Een spiraal van verlies

Uit de verhalen van de geïnterviewden blijkt dat ervaringen in Hongarije, zoals onzekere werkomstandigheden en verlies van inkomen, in combinatie met initiële ervaringen met preciaire

werkomstandigheden na aankomst in Nederland en een gebrek aan sociale relaties zowel binnen als buiten de Midden- en Oost-Europese gemeenschap, er bij elkaar toe leiden dat Hongaarse werknemers in distributiecentra ondanks hun opleidingsachtergrond en eerdere arbeidsverleden berusten in hun lage inzetbaarheid. Deze bevinding is in overeenstemming met de verwachting die volgt uit de COR-theorie (Hobfoll, 1989), namelijk dat verlieservaringen zoals teleurstellingen bij het vinden van werk en financiële zekerheid afbreuk doen aan het zelfvertrouwen dat nodig is om overtuigd te blijven van je inzetbaarheid.

Enkelen van de geïnterviewden gaven een meer hoopvol beeld, dat erop duidt dat een verliesspiraal omgedraaid kan worden zodra de sociale relaties en de werkomstandigheden verbeteren. Zo noemt een geïnterviewde dat zij in haar relatie de energie vindt om te blijven werken aan haar ambities:

‘Als je niet alleen bent, motiveert de een de ander. Soms heeft de een een slecht humeur, soms de ander. Soms geeft de een het op, op een ander moment de ander. Als twee mensen samen zijn, is het veel motiverender’ (respondent 7, p. 30).

Voor dit koppel is het tijt gekeerd nadat zij een vaste aanstelling kregen bij hun werkgever. Dit stelde hen in staat om een huis te kopen en zich te vestigen. Ze geven aan van plan te zijn om zich binnen het bedrijf te ontwikkelen en hebben er vertrouwen in dat dit door de werkgever gesteund wordt. Dit voorbeeld illustreert hoe fatsoenlijke werkomstandigheden de zekerheid bieden om met vertrouwen te werken aan duurzame inzetbaarheid.

Discussie

Hongaarse free movers die preciaire werkomstandigheden tegenkomen in Nederlandse distributiecentra ervaren dat dit een weerslag heeft op hoe zij hun eigen inzetbaarheid beoordelen en op het energieniveau dat zij nodig zouden hebben om hun kansen op een betere positie te vergroten. Veel levensverhalen illustreren een patroon van verlies van materiële en sociale hulpbronnen, wat resoneert in het deprimerende beeld dat zij schetsen over hun kansen en hun welbevinden. De propositie dat preciaire werkomstandigheden bijdragen aan een spiraal van verlies van hulpbronnen is daarmee bevestigd en is overeenkomstig eerdere onderzoeksbevindingen (zie bijvoorbeeld: Thozhur et al., 2007). Preciaire arbeidsomstandigheden hadden een negatief effect op de

inzetbaarheidsovertuigingen, doordat het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid onhaalbaar is, vanwege financiële onzekerheid en vanwege gebrek aan energie door de zware werkomstandigheden. De bredere levensgeschiedenis van Hongaarse free movers, in de vorm van hun migratiemotivatie, algemene arbeidsmarktervaringen in Nederland en het gebrek aan netwerkbanden, bleken vooraf te gaan aan het accepteren van laagbetaald werk in distributiecentra en zo bij te dragen aan een spiraal van verlies van hulpbronnen. Dit verlies deed zich het sterkst gelden voor die respondenten die in Hongarije werkervaring of een opleiding hadden op een hoger niveau.

Waarschijnlijk kunnen de bevindingen van de Hongaarse free movers in dit onderzoek gegeneraliseerd worden naar andere Midden- en Oost-Europese werknemers. Het onderzoek laat echter ook zien dat deze groepen divers zijn en dat er in de strijd om werk uitsluiting van minderheidsgroepen plaatsvindt. Hier is in de context van arbeidsmigratie nog weinig onderzoek naar gedaan.

Het onderzoek draagt bij aan het groeiende inzicht in de arbeidssituaties van Midden- en Oost-Europese free movers in westerse landen, die veelal terechtkomen in precare werkomstandigheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Inspectie SZW, 2019). Dit is met name goed onderzocht in de context van Poolse werknemers in het Verenigd Koninkrijk (Cook, Dwyer, & Waite, 2011; Drinkwater et al., 2009; Fitzgerald & Hardy, 2010; Garapich, 2008; Nowicka, 2014; Ryan et al., 2008), maar onderzoek naar kleinere migrantenpopulaties in de Nederlandse context ontbreekt vrijwel. Zo zou het onderzoek kunnen worden verruimd naar free movers uit de landen van de Visegrád-groep (Polen, Tsjechië en Slowakije), met in het bijzonder aandacht voor betrekkingen tussen de verschillende groepen.

De theoretische implicaties van deze studie zijn drieledig. Ten eerste laat het onderzoek zien dat de conservation of resources theory (Hobfoll, 1989) een verklaring biedt voor inzetbaarheidsovertuigingen, door te laten zien hoe precare werkomstandigheden de neiging hebben verinnerlijkt te worden in een (negatief) perspectief op werk en kansen (Thozhur et al., 2007). Ten tweede werpen de bevindingen van deze studie licht op de vraag hoe de structurele kenmerken van werk bijdragen aan inzetbaarheidsovertuigingen, wat in de employability-literatuur onlangs als een blinde vlek werd aangeduid (Forrier et al., 2018). Toekomstig onderzoek kan dit uitbouwen, en wel door inzetbaarheidsovertuigingen als uitkomst van interacties tussen persoonlijke kenmerken (bijvoorbeeld levensgeschiedenis, competenties, kennis en vaardigheden) en structurele omstandigheden in de eigen arbeidsmarktpositie en werkomstandigheden te plaatsen. Kwalitatieve onderzoeksmethoden, zoals de in dit onderzoek toegepaste fenomenologische interviewmethode, doen hierbij het meeste recht aan het samenspel tussen persoonlijke en structurele kenmerken. Ten slotte draagt het onderzoek bij aan de

beperkte lijst van studies die het concept ‘eerlijk werk’ onderzoeken vanuit het perspectief van de organisatiepsychologie. Deze toevoeging is vooral waardevol omdat eerlijk werk vooral op landniveau wordt onderzocht. De huidige studie richt zich op individuele inzetbaarheidsovertuigingen, in plaats van op objectieve inzetbaarheidsindicatoren op meso- en macroniveau, wat belangrijk is voor een beter begrip van het concept ‘eerlijk werk’ en hoe dat door werknemers zelf wordt ervaren (Ferraro et al., 2018).

Het onderzoek kent een aantal beperkingen, die betrekking hebben op de steekproeftrekking en de interviewtechniek van het onderzoek, en die samenhangen met het gegeven dat Hongaarse free movers in Nederland een moeilijk te bereiken populatie vormen. Een deel van de respondenten is aangedragen door mensen die in eerste instantie hadden gereageerd op de oproep voor het onderzoek, waardoor zij als poortwachter van invloed kunnen zijn geweest op het dataverzamelingsproces. Uit de interviews bleek dat het merendeel van de geïnterviewden een relatief gevestigd leven leidde in Nederland. Op het socialemediaplatform 'Hongaren in Nederland', waar de respondenten zijn geworven, lijkt deze groep echter een minderheid te zijn. Dit impliceert dat dit onderzoek slechts het topje van de ijsberg vormt, aangezien het bereiken van Hongaarse free movers met de meest preciaire werkomstandigheden buitengewoon lastig is. Etnografische dataverzamelmethode zouden de arbeidsmarktervaringen van de Hongaarse free movers verder kunnen contextualiseren. Dergelijke 'undercoveroperaties' om werkomstandigheden te ervaren werden al eerder met succes in distributiecentra uitgevoerd (Ghosh, 2018; Van Bergeijk, 2018).

Samenvattend heeft het onderzoek aangetoond dat Hongaarse free movers die in Nederlandse distributiecentra regelmatig preciaire werkomstandigheden ervaren, bovenop eerdere verlieservaringen in hun bredere levensgeschiedenis, stranden in een spiraal van gebrek aan energie en een negatief beeld over de eigen inzetbaarheid. Omgekeerd toont het onderzoek ook aan dat eerlijk werk een hulpbron kan zijn waardoor mensen vanuit een achterstand weer kunnen bouwen aan een toekomst. Hier ligt een rol voor werkgevers, werknemersvertegenwoordiging en handhaving om preciaire werkomstandigheden in de sector terug te dringen.

Praktische implicaties

De resultaten van deze studie hebben twee belangrijke praktische implicaties. Ten eerste verduidelijkt het onderzoek de preciaire werkomstandigheden waaraan werknemers in distributiecentra worden blootgesteld. Hoewel preciaire werkomstandigheden strikt gereguleerd worden, lijken sommige werkgevers en uitzendbureaus de mazen in de regelgeving te gebruiken om de arbeidskosten zo laag

mogelijk te houden (Inspectie SZW, 2019). Een duidelijker regelgevend kader voor sectoren met veel laaggeschoolde arbeid zou kunnen bijdragen aan het terugdringen van preciaire werkomstandigheden (Donaghey & Teague, 2006). Met name de regelgeving van uitzendbureaus zou verder aangescherpt kunnen worden.

Ten tweede is er behoefte aan een beter personeelsmanagement in de distributiecentra, zowel voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van tijdelijk personeel, als voor het verbeteren van de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever. Er kunnen afspraken gemaakt worden over ontwikkelmogelijkheden en transitiezekerheid (zoals taalcurussen), waaraan in het licht van de veranderende Europese arbeidsmarkt, waar levenslang leren essentieel is voor werkzekerheid, dringend behoefte is.

Literatuur

- Alarcon, G.M., Edwards, J.M., & Menke, L. E. (2011). Student burnout and engagement: A test of the conservation of resources theory. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 145(3), 211-227. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.555432>
- Alberti, G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': The experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, Employment and Society*, 28(6), 865-881. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/0950017014528403>
- Alexis, O., & Vydelingum, V. (2005). The experiences of overseas black and minority ethnic registered nurses in an English hospital: A phenomenological study. *Journal of Research in Nursing*, 10(4), 459-472.
- Anderson, B. (2007). A very private business: Exploring the demand for migrant domestic workers. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 247-264. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/1350506807079013>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-177.
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276-277. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1136/jech.2005.045237>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent

- health. *Work and Stress*, 21(3), 279-292. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Bevan, M.T. (2014). A method of phenomenological interviewing. *Qualitative Health Research*, 24(1), 136-144. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/1049732313519710>
- Buck Consultants International (2020, 11 februari). Record nieuwe megadistributiecentra. Geraadpleegd op <https://www.bciglobal.nl/nl/record-nieuwe-megadistributiecentra>
- Cook, J., Dwyer, P., & Waite, L. (2011). The experiences of Accession 8 migrants in England: Motivations, work and agency. *International Migration*, 49(2), 54-79. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00595.x>
- Croucher, R., Ramakrishnan, S., Rizov, M., & Benzinger, D. (2018). Perceptions of employability among London's low-paid: 'Self-determination' or ethnicity? *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 109-130. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/0143831X15609672>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Bulters, A.J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149. Geraadpleegd op [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00030-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00030-7)
- Donaghey, J., & Teague, P. (2006). The free movement of workers and social Europe: Maintaining the European ideal. *Industrial Relations Journal*, 37(6), 652-666. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2006.00426.x>
- Drinkwater, S., Eade, J., & Garapich, M. (2009). Poles apart? EU enlargement and the labour market outcomes of immigrants in the United Kingdom. *International Migration*, 47(1), 161-190. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x>
- Favell, A. (2008). The new face of East-West migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 701-716. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/13691830802105947>
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J.M. (2018). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Fitzgerald, I., & Hardy, J. (2010). 'Thinking outside the box'? Trade union organizing strategies and Polish migrant workers in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 131-150. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00761.x>

- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511-523. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Garapich, M.P. (2008). The migration industry and civil society: Polish immigrants in the United Kingdom before and after EU enlargement. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 735-752. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/13691830802105970>
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Ghosh, S. (2018, 3 mei). Peeing in trash cans, constant surveillance, and asthma attacks on the job: Amazon workers tell us their warehouse horror stories. *Businessinsider*. Geraadpleegd op <https://www.businessinsider.nl/amazon-warehouse-workers-share-their-horror-stories-2018-4?international=true&r=US>
- Grundemann, R.W.M., & De Vries, S. (2002). *Gezond en duurzaam inzetbaar! Employability-beleid in Nederland*. Geraadpleegd op <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:55c24d52-59fd-42bf-b9bd-36f48b6e4ee9>
- Guth, J., & Gill, B. (2008). Motivations in East-West doctoral mobility: Revisiting the question of brain drain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 825-841. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/13691830802106119>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Geraadpleegd op https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43539201/Employability_Developing_a_framework_for20160309-24658-1ix1nw2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1524510594&Signature=Ek50nYYDHKMEGnlxLgttR3tFTI%3D&response-content-disposition=inline
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Inspectie SZW. (2019). *Staat van eerlijk werk 2019: Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op <https://www.uvw.nl/overuwv/Images/moeilijk-vervulbare-vacatures-2019.pdf>
- International Labour Office. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Geraadpleegd op <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

- integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Irimiás, A., & Michalkó, G. (2016). Hosting while being hosted: A perspective of Hungarian migrant hospitality workers in London, UK. *Tourism and Hospitality Research*, 16(2), 172-183.
Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/1467358415600211>
- Józsa, I., & Vinogradov, S.A. (2017). Main motivation factors of Hungarian labour-migration in the European Union. *Vadyba Journal of Management*, 31(2), 47-52.
- Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kennedy, P. (2010). Mobility, flexible lifestyles and cosmopolitanism: EU postgraduates in Manchester. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(3), 465-482. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/13691830903426838>
- Krings, T., Bobek, A., Moriarty, E., Salamońska, J., & Wickham, J. (2013). Polish migration to Ireland: 'Free movers' in the new European mobility space. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(1), 87-103. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/1369183X.2012.723250>
- Kroon, B., & Paauwe, J. (2014). Structuration of precarious employment in economically constrained firms: The case of Dutch agriculture. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 19-37.
Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12024>
- Lewis, H., Dwyer, P., Hodgkinson, S., & Waite, L. (2015). Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. *Progress in Human Geography*, 39(5), 580-600. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/0309132514548303>
- Nowicka, M. (2014). Migrating skills, skilled migrants and migration skills: The influence of contexts on the validation of migrants skills. *Migration Letters*, 11(2), 171-186. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.33182/ml.v11i2.237>
- Ryan, L., Sales, R., Tilki, M., & Siara, B. (2008). Social networks, social support and social capital: The experiences of recent Polish migrants in London. *Sociology*, 42(4), 672-690. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/0038038508091622>
- Rydzik, A., Pritchard, A., Morgan, N., & Sedgley, D. (2017). Humanising migrant women's work. *Annals of Tourism Research*, 64, 13-23. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.02.002>
- Rye, J.F., & Andrzejewska, J. (2010). The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. *Journal of Rural Studies*, 26(1), 41-51. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2009.06.003>

- Seidman, I. (2006). Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences. Third edition. *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*, 37. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1037/032390>
- Tijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M., & Rocco, T.S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Thozhur, S., Riley, M., & Szivas, E. (2007). Do the poor wake up quickly? A study of low pay and muted horizons. *Service Industries Journal*, 27(2), 139-150. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1080/02642060601122660>
- Troy, P.H., Wyness, L.A., & McAuliffe, E. (2007). Nurses' experiences of recruitment and migration from developing countries: A phenomenological approach. *Human Resources for Health*, 5, 1-7. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1186/1478-4491-5-15>
- Tweede Kamer der Staten-Generaal. (2018). *Vragen gesteld door de leden der Kamer: Misstanden met arbeidsmigranten bij distributiecentra van Albert Heijn*. Geraadpleegd op <https://doi.org/kv-tk-2018Z04281>
- Van Bergeijk, J. (2018, 29 december). Vijf weken undercover in het distributiecentrum van bol.com. *De Volkskrant*. Geraadpleegd op <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/vijf-weken-undercover-in-het-distributiecentrum-van-bol-com~b18a9510/>
- Van der Aalst, M., Kalkhoven, F., Van den Beukel, L., IJzerman, S., Molleman, S., & De Wit, J. (2019). *Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen*. Geraadpleegd op <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/moeilijk-vervulbare-vacatures-2019.pdf>
- Van Walsum, S. (2011). Regulating migrant domestic work in the Netherlands: Opportunities and pitfalls. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 141-165. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.3138/cjwl.23.1.141>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., & De Witte, H. (2015). Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International*, 20(2), 179-198. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0160>
- Weishaar, H.B. (2008). Consequences of international migration: A qualitative study on stress among

- Polish migrant workers in Scotland. *Public Health*, 122(11), 1250-1256. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2008.03.016>
- Westman, M., Hobfoll, S.E., Chen, S., Davidson, O.B., & Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 4(04), 167-220. Geraadpleegd op [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)
- Wiesböck, L. (2016). Bevorzugte Arbeitskräfte? Über die Beschäftigungspraxis bei grenzübergreifendem Ost-West-Pendeln in der Europaregion Mitte. *Osterreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41(4), 391-407. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1007/s11614-016-0245-3>
- Wong, K.M., & Musa, G. (2015). Challenges of international retirees in second home destination: A phenomenological analysis. *Tourism Management Perspectives*, 15, 81-90. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2015.03.010>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *The British Psychological Society*, 82(1), 183-200. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>