

19 januari 2023

Legitimeringsrapport Arbeidsuitbuiting

Hogeschool Rotterdam

Minor Mensenhandel

Leerlijn Project

Klas VMMHA2

Kim Tjin-A-Koeng

Saad Eddin Salila 0959979

Tristan Kruithof 0959861

Winay Gunputsing 0941609

Rinashnie Soerdjpal 0934757



Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Blok 1	3
Gehanteerde begrippen	4
Opgestelde doelen en ons handelen.....	4
Toelichting beroepsproduct	6
Blok 2.....	6
Blok 3.....	7
Toelichting criteria.....	9
Persoonlijke conclusie	10
Rinashnie	10
Saad Eddin	11
Tristan.....	11
Winay.....	12
Literatuurlijst	13
Bijlage 1: Uitkomsten vragenlijst.....	16
Bijlage 2: Feedbackformulier medestudent.....	18
Bijlage 3: Opgestelde mail.....	20
Bijlage 4: Feedback van Comensha en Gemeente Rotterdam.....	20

Bijlage 5: Piechart	21
Bijlage 6: Digitale folder	21
Bijlage 7: Casus	22

Inleiding

In dit legitimeringsrapport zullen wij de lezer meenemen in ons proces m.b.t. de leerlijn project. Wij zullen nader stilstaan bij de ontwikkeling die wij als projectgroepje hebben doorgemaakt. Het is begonnen bij een gezamenlijke interesse en visie om arbeidsuitbuiting te bestrijden en heeft na een half jaar intensieve interdisciplinaire samenwerking geleid tot ons uiteindelijke beroepsproduct. Dit rapport zal bestaan uit een beschrijving van het proces per lesblok voor een chronologische indeling en zal gecategoriseerd a.d.h.v. de indelingen; blok 1, blok 2 en blok 3. Hier zullen alle criteriavereisten aan bod komen en zullen wij aantonen dat onze digitale folder met beroepsproduct voldoet aan de richtlijnen;

- Passend
- Informatief
- Innovatief
- Overdraagbaar
- Onderbouwd
- Geëvalueerd

Om structuur aan te brengen in ons verslag zijn wij als groepje tevens gekomen op de volgende opbouw en indeling voor ons legitimeringsrapport;

- Doelen
- Ondernomen acties
- Wat we bereikt hebben

Als laatst schrijft eenieder zijn of haar persoonlijke conclusie waarin we individueel onze ervaring en motivatie zullen toelichten om in de toekomst op zowel professioneel als persoonlijk vlak arbeidsuitbuiting te bestrijden naar aanleiding van het project en de algehele minor. In de bijlagen kan de lezer onze groepsverdeling, bewijs van mailwisseling en literatuurlijst terugvinden.

Blok 1

Binnen de Leerlijn Praktijkproject hebben **Saad Eddin Salila**, **Winay Gunputsing**, **Rinashnie Soerdjpal** en **Tristan Kruithof** op basis van hun persoonlijke interesse voor een van de vormen van mensenhandel, een werkgroep gevormd om binnen deze werkgroep een beroepsproduct te ontwikkelen ter bestrijding van een van de vormen van mensenhandel; namelijk arbeidsuitbuiting.

De directe aanleiding hiervoor, zijn signalen van arbeidsuitbuiting die Winay, medewerker binnen de fastfoodketen Kentucky Fried Chicken (KFC), tijdens zijn arbeidswerkzaamheden binnen de KFC, heeft gesignaleerd.

Het grootste signaal dat Winay heeft opgevangen, is de aanwezigheid van werkdiensten die niet voldoen aan de wettelijke regels voor werktijden en rusttijden (Ministerie van Algemene Zaken, 2022). Zo is het meerdere keren voorgekomen, dat werknemers binnen de KFC meer uren werkten dan per dag en week toegestaan is. Werknemers werkten in meerdere situaties meer dan 12 uur per dag, en meer dan 60 uur per week en voldeden daarmee niet aan de wettelijke regels voor werktijden en rusttijden (Ministerie van Algemene Zaken, 2022). Daarnaast worden er tijdens keukenwerkzaamheden binnen de KFC regelmatig geen beschermingsschorten gedragen door medewerkers die werkzaam zijn in de keuken en voedsel bereiden.

Deze signalen vormden voor onze werkgroep de aanleiding om nader onderzoek te doen, naar het thema arbeidsuitbuiting en een beroepsproduct te ontwikkelen, die arbeidsuitbuiting binnen de horeca kan signaleren en bestrijden.

Hieronder volgen de in dit rapport gehanteerde definities van de begrippen mensenhandel, mensenhandelaar en arbeidsuitbuiting, waarbij vermeld is van waaruit deze gehanteerde definitie afkomstig is.

Gehanteerde begrippen

Mensenhandel is "onder andere het werven, vervoeren of opnemen en huisvesten van mensen met gebruik van dwang" (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022), waarbij de mensenhandelaar als doel heeft om een persoon uit te buiten (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022).

Een mensenhandelaar is volgens het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) (z.d.) een persoon die zich bezighoudt "met het "werven, vervoeren, overbrengen, opnemen of huisvesten van een persoon, met gebruik van dwang (in brede zin)".

Arbeidsuitbuiting geeft een situatie weer, waarin een persoon in "mensonterende omstandigheden" (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022) dient te werken in opdracht van een mensenhandelaar en de verdiende inkomsten meestal (gedeeltelijk) dient af te staan aan de mensenhandelaar, of aan "collega's" van de mensenhandelaar.

Opgestelde doelen en ons handelen

In de eerste drie weken binnen blok 1 binnen de Leerlijn Praktijkproject binnen minor Mensenhandel hebben mijn mede-werkgroepsleden en ik doelen opgesteld om ons onderzoek naar arbeidsuitbuiting (binnen de horeca) in de blokken 1,2,3 gedurende de minor Mensenhandel, te structureren en meetbaar te kunnen maken. Voordat deze doelen opgesteld zijn, is literatuuronderzoek gedaan om een duidelijk zicht te hebben op arbeidsuitbuiting als problematiek. Een gedeelte van de literatuur- en wetenschappelijke bronnen die door ons zijn onderzocht, zijn te vinden op de websites van het Ministerie van Algemene Zaken (2022), de Nederlandse Arbeidsinspectie (2022), organisatie Fairwork (2021), Wegwijzer Mensenhandel (z.d.) en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) (2020). Zo hebben we als groep, onder meer, onderzocht hoe vaak en op welke manieren arbeidsuitbuiting binnen de horeca voorkomt. Hoewel er geen exacte aantallen over deze vorm van arbeidsuitbuiting beschikbaar zijn, schrijft de Nationaal Rapporteur (2021) dat arbeidsuitbuiting binnen de horeca, naast arbeidsuitbuiting in het huishoudelijk arbeidswerkveld en overige vormen van hulpverlening, een van de arbeidsterreinen te zijn waar de meeste situaties van arbeidsuitbuiting plaatsvinden.

De doelen die binnen onze werkgroep zijn opgesteld, zijn hieronder beschreven.

- In ons onderzoek naar arbeidsuitbuiting wordt in beeld gebracht welke factoren een rol spelen, in het ontstaan van arbeidsuitbuiting binnen de horeca. In blok 1 hebben we als groep deze factoren onderzocht en in beeld gebracht.

Een voorbeeld van een belangrijke factor die een versterkende invloed heeft op het ontstaan van arbeidsuitbuiting, is het hebben van een niet-westerse achtergrond als werknemer binnen de horeca. Zo werd in recente artikelen (Olmer, 2022; Nationale Onderwijsgids, 2022) geschreven over de uitbuiting van "vreemdelingen" binnen de horecasector in Groningen. Naar aanleiding van meerdere controles door de Nederlandse Arbeidsinspectie en andere toezichthouders is geconstateerd, dat binnen de Groningse horeca de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet minimumloon is overtreden. Volgens de Nederlandse Arbeidsinspectie (2022) staan in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) de regels voor het "laten werken van mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit"

In de Wet minimumloon zijn de bedragen voor het minimumloon per leeftijd in 2023 beschreven (2023).

- Het ontwikkelde beroepsproduct dient passend en daarmee specifiek gericht te zijn op de doelgroep "medewerkers binnen de horeca" en de behoeften van deze doelgroep. Om dit doel te bereiken, hebben wij als groep opnieuw literatuuronderzoek gedaan omtrent het begrip arbeidsuitbuiting. Hierbij hebben wij onszelf als werkgroep diverse vragen gesteld, waarvan wij de antwoorden in ons literatuuronderzoek in blok 1 hebben onderzocht en onderling besproken. Hieronder zijn deze vragen benoemd:

1. Hoe kan een te ontwikkelen beroepsproduct zoveel mogelijk aansluiten op medewerkers binnen de horeca? De belangrijkste constatering is dat ons beroepsproduct (dat verder in dit verslag nader gepresenteerd zal worden) laagdrempelig dient te zijn: iedere medewerker die werkzaam is in de horecasector, dient het beroepsproduct in zijn eigen situatie te kunnen gebruiken. Om deze reden dient het product makkelijk te gebruiken zijn. Ook dient het beroepsproduct in verband met laagdrempeligheid kosteloos bruikbaar te zijn.

2. Hoe kan het ontwikkelde beroepsproduct geëvalueerd worden in samenspraak met betrokken partijen? De belangrijkste constatering is, dat het product tijdens en na de ontwikkeling in de praktijk getest dient te worden, door medewerkers binnen de horeca. Het beroepsproduct zal vervolgens naar aanleiding van de feedback van de medewerkers (die het beroepsproduct hebben getest) worden bijgesteld. Door het beroepsproduct te testen in de praktijk binnen de horeca en het beroepsproduct bij te stellen, kan het beroepsproduct passend op basis van de behoeften van de medewerkers worden gecreëerd en bijgesteld. In bijlage 1 zijn de uitkomsten van enkele ingevulde vragenlijsten te zien aan de hand van de score (Zie **Bijlage 1: Uitkomsten vragenlijst**).

- Het beroepsproduct dient informatief te zijn voor medewerkers binnen de horeca. Tijdens ons onderzoek hebben wij diverse acties ondernomen, om het beroepsproduct zo informatief mogelijk te maken. Ten eerste is er informatie uit diverse bronnen, die eerder in dit verslag onder de kopjes "Gehanteerde begrippen" en "Opgestelde doelen en ons handelen" zijn aangehaald, onderzocht. Naar aanleiding van onder meer deze bronnen, is aan arbeidsuitbuiting gerelateerde informatie door werkgroepsleden onderling besproken. Zo hebben wij als groep gesproken over behoeften van de doelgroep: medewerkers binnen de horeca. Binnen onze groep zijn wij hierbij tot de uitkomsten gekomen, dat ons beroepsproduct de medewerker binnen de horeca dient te informeren over zijn arbeidssituatie (waaronder een centrale vraag: "word ik uitgebuit in mijn arbeidssituatie?")

Om deze reden is er besloten, om aan de hand van het beroepsproduct de horeca-medewerker te adviseren en informeren aan de hand van ons beroepsproduct. Het informeren en adviseren van de medewerker is mogelijk door ons beroepsproduct. In blok 1 was ons idee (zie hieronder) en de uitwerking van dit idee een conceptversie van ons uiteindelijke beroepsproduct.

Toelichting beroepsproduct

Ons beroepsproduct is een online vragenlijst, die meerkeuzevragen bevat en die door horecamedewerkers kan worden ingevuld. Deze vragen hebben betrekking tot de arbeidsomstandigheden van de medewerker binnen de horeca (waarbij onder meer het aantal werkuren per dag en per week aan bod komt). Op basis van de ingevulde antwoorden, wordt aan het einde van de vragenlijst een percentage berekend. Dit percentage (0-100%) geeft de kans dat een horecamedewerker wordt uitgebuit, weer. Wanneer de percentage-uitkomst van een medewerker (die de vragenlijst heeft ingevuld) onder de 75% ligt, is er een kans dat de medewerker wordt uitgebuit binnen zijn arbeidssituatie. Hierbij geldt dat hoe lager het percentage ligt, hoe groter de kans is dat een medewerker binnen zijn arbeidsfunctie wordt uitgebuit. Wanneer een medewerker volgens de percentage-uitkomst mogelijk uitgebuit wordt, wordt er **informatie** weergegeven over hulporganisaties die de medewerker kunnen informeren over diens arbeidsrechten en samen met de medewerker kunnen kijken naar diens persoonlijke arbeidssituatie (bijvoorbeeld: "wordt u daadwerkelijk uitgebuit? Wat kunt u hiertegen doen? Heeft u begeleiding/ondersteuning nodig bij het omgaan met uw arbeidssituatie?"). Op deze manier **informeren** wij met het beroepsproduct medewerkers binnen de horeca over mogelijkheden voor hulp, wanneer de mogelijkheid bestaat dat de medewerker wordt uitgebuit.

Door aan het begin van ons onderzoek in blok 1 arbeidsuitbuiting binnen de horeca als problematiek te onderzoeken (informatie verzamelen), de verzamelde informatie te analyseren en conclusies te trekken uit deze en tot slot, op basis van onze conclusies na te denken over de manier waarop het beroepsproduct opgezet kan worden (ontwerpen), hebben wij de gehandeld volgens de Innovatiecyclus (Van der Donk & Van Lanen, 2019). Voorafgaand aan het genereren van ontwerpideeën, dien je vast te stellen wat je wilt veranderen aan de praktijk en welke impact het ontwerp zal hebben op de praktijk.

*Daarnaast is ons beroepsproduct tijdens het ontwerpen door medestudenten bekeken, naar aanleiding waarvan wij feedback hebben gekregen op ons ontwerp. In bijlage 2 vindt u een van de feedbackformulieren die wij van een medestudent hebben gekregen (Zie **Bijlage 2: Feedbackformulier medestudent**).*

Blok 2

In blok 2 kwamen er meer details in zicht omtrent het product dat wij wilden maken met betrekking tot de bestrijding van arbeidsuitbuiting. We wisten dat wij een vragenlijst wilden opstellen die door iedereen in te vullen is en dus voor iedereen toegankelijk is. Hier hebben wij een opzetje voor gemaakt. Deze vragenlijst bevat vragen die een indicatie kunnen geven of een persoon slachtoffer is van arbeidsuitbuiting. De vragenlijst bevat vragen over de gebeurtenissen op de werkvloer en de arbeidsomstandigheden buiten de werkplek, om te achterhalen of de persoon in kwestie wel op een correcte manier behandeld wordt op zijn of haar werk. Wanneer uit de vragenlijst blijkt dat een persoon slachtoffer kan zijn van arbeidsuitbuiting, wordt de persoon in kwestie op basis van het resultaat, doorverwezen naar een aantal organisaties die hulp en ondersteuning bieden bij arbeidsuitbuiting.

De doelgroep voor de vragenlijst hadden we ook al op het oog. Namelijk werknemers in de horeca. De horeca is een branche waar veel arbeidsuitbuiting plaatsvindt. Dit is tevens

bekend in de media. Ook werkt Winay zelf in de horeca en heeft hij zelf veel signalen van arbeidsuitbuiting opgevangen, met name van andere collega's die aangaven zelf bepaalde ervaringen te hebben, of iemand op het werk kende die dit ervaarde. De belanghebbenden bij deze vragenlijst zijn ten eerste natuurlijk de (potentiële) slachtoffers van mensenhandel zelf, maar ook werkgevers. In grote organisaties kan het voorkomen dat er bepaalde zaken die duiden op arbeidsuitbuiting plaatsvinden, buiten het weten van de werkgever om, waarbij de werkgever een fikse sanctie kan krijgen van de overheid, bij eventuele controle op de werkplek (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023).

Binnen ons project in blok 2 waren de volgende vereisten van belang, namelijk dat ons product innovatief en overdraagbaar moet zijn. Met innovatief wordt bedoeld dat het product voor alle betrokkenen vernieuwend moet zijn en dus op een bepaalde manier het beroepsproduct (de vragenlijst) innoverend moet zijn. Met overdraagbaar wordt bedoeld dat een andere persoon het product succesvol kan gebruiken door de manier waarop de vragenlijst ontwikkeld is.

De vragenlijst is innovatief omdat er niet eerder een hulpgerichte vragenlijst omtrent arbeidsuitbuiting bestond. Er bestaat alleen een checklist van FairWork met slechts een aantal vragen. Ons beroepsproduct is vernieuwend omdat door middel van een algoritme een score in beeld komt die de mate weergeeft waarin u uitgebuit wordt. De invuller (het mogelijke slachtoffer) krijgt niet alleen een score te zien, maar krijgt ook informatieve feedback op de vragen waar er mogelijk sprake is van arbeidsuitbuiting. Dit creëert bewustwording en brengt kennis bij de invuller van de vragenlijst. Verder verschijnt er een weergave in beeld van de organisaties waar het slachtoffer terecht kan voor hulp. Over het algemeen is arbeidsuitbuiting een groot probleem waar in eerste instantie toch niet gelijk aan gedacht wordt wanneer er over mensenhandel gesproken wordt (Innovatie: betekenis voor bedrijven, z.d.).

Vandaar dat het ons als groep een goed idee leek om een vragenlijst op te stellen die met name gericht is op werknemers in de horeca waar veel arbeidsuitbuiting plaatsvindt. Ook zijn de vragen in de vragenlijst opgesteld op basis actuele informatie. De vragen zijn verbonden aan activiteiten die zich voordoen bij arbeidsuitbuiting. Daarnaast is de vragenlijst opgesteld op basis van actuele informatie omtrent hulp die geboden kan worden, wanneer uit de vragenlijst blijkt dat de persoon die de vragenlijst invult, een slachtoffer is van arbeidsuitbuiting. Het product is overdraagbaar om een aantal redenen; iedereen kan de vragenlijst invullen omdat iedereen hier toegang tot heeft middels een link of de QR-code. Verder is de vragenlijst makkelijk te verspreiden omdat je alleen de link of QR-code nodig hebt en deze eventueel kan doorsturen. In de huidige tijd van het internet en social media is dat niet een hele moeilijke opgave. Daarnaast is de vragenlijst kosteloos, oneindig te gebruiken en anoniem. Dit maakt dat de vragenlijst laagdrempelig is.

Blok 3

Tot slot zijn we aangekomen bij de laatste fase waarin we als groep voornamelijk bezig zijn geweest met de laatste aanpassingen uitvoeren en het zetten van de puntjes op de i. Donderdag 8 december was de eerste les van het laatste les blok en hier hebben wij onze docent geüpdatet over dat het beroepsproduct zo goed als af is waarna de docent de vragenlijst bekeken en ingevuld heeft. Wij hebben als feedback gekregen dat wij deze vragenlijst moeten doorsturen naar professionele organisaties die zich bezighouden met arbeidsuitbuiting met als doel hier feedback op te verkrijgen uit het werkveld ter verbetering van ons beroepsproduct. Zogezegd, zo gedaan. Wij hebben diezelfde les nog een mail verstuurd naar Comensha, Fairwork en Gemeente Rotterdam met de vraag of zij de

vragenlijst willen invullen om ons te voorzien van feedback (Zie **Bijlage 3; Opgestelde mail**). Dit (prototype) beroepsproduct was nog in ontwikkeling en de feedback en input van een professional is voor ons groepje heel belangrijk geweest om een beroepsproduct te kunnen ontwikkelen met de expertise en visie van een organisatie die zich hard maakt om arbeidsuitbuiting te bestrijden. Hier is sprake van rapid prototyping. Dit is een ontwerpmethodiek waarbij er een prototype gemaakt is met als doel het testen en evalueren met belanghebbenden (van der Donk & van Lanen, 2019). Wij hebben een aantal dagen later een mailtje ontvangen van Comensha en Gemeente Rotterdam met een respons op de vragenlijst (Zie **Bijlage 4; Feedback van Comensha en Gemeente Rotterdam**). De terugkoppeling die wij hebben gekregen is dat we het volgende moeten aanpassen;

-Beschikt u over uw eigen paspoort?

Dit hebben wij aangepast naar; beschikt u over uw eigen paspoort, identiteitsbewijs of verblijfsvergunning? Een paspoort is namelijk niet het enige document dat de houden kan identificeren.

-Uit maximaal hoeveel uur bestaat uw werkdag?

Voor deze vraag hebben wij 12 uur gehanteerd als maatstaf omdat dit in de wet staat, dit hebben wij veranderd naar 10 uur omdat dit volgens Nederlandse maatstaven al vrij lang is.

-Woont u in het bedrijfspand of bent u anderszins slecht gehuisvest?

Deze vraag hebben wij aangepast door betekenis te geven aan wat slecht gehuisvest precies inhoudt omdat iedereen hier een ander invulling aan geeft.

Verder hebben we een aantal vragen duidelijker en gericht proberen te stellen naar aanleiding van de verkregen feedback. Inhoudelijk was er niets mis met de vraag, echter kon de vraag eenduidiger gesteld worden.

Nadat we ons beroepsproduct (de vragenlijst) hebben geconformeerd naar de respons van bovengenoemde organisaties hebben we 15 december een consult gehad op school met als doel de stand van zaken te bespreken en verder feedback te verkrijgen. Nadat de Kim en Sanne de vragenlijst met opzet foutief hebben ingevuld om de werking van het algoritme én de doorverwijzing in beeld te krijgen, hebben wij als eerst van hen enthousiaste en positieve feedback gekregen. Echter waren er wel weer een aantal punten die wij moesten aanpassen;

-De inleiding hebben wij gespecificeerd door een hulpvraag te formuleren en in simpele taal te benadrukken dat arbeidsuitbuiting verkeerd is en het niemand mag overkomen. Ook hebben wij in de inleiding aangegeven dat mensen in deze categorie van mensenhandel kunnen vallen en de vragenlijst ze een indruk kan geven. Al met al hebben wij onze inleiding geconcretiseerd zodat het voor de invuller duidelijk is dat arbeidsuitbuiting écht niet mag en dat de werkgever zich mogelijk niet houdt aan de Nederlandse maatstaven en niet eerlijk met u omgaat.

-Verder hebben wij per vraag een feedback zinnetje toegevoegd die de invuller te zien krijgt bij een gegeven antwoord waarbij er mogelijk sprake kan zijn van arbeidsuitbuiting. Een voorbeeld uit de vragenlijst: Vraag 1 Beschikt u over uw eigen paspoort, identiteitsbewijs of verblijfsvergunning en heeft u deze in eigen bezit? Als het antwoord hier "nee" op is, krijgt de invuller het volgende te zien: "U moet uw documenten altijd in eigen bezit hebben omdat alleen u daar eigenaar van hoort te zijn. Als dit niet het geval is, kan dit mogelijk duiden op arbeidsuitbuiting". Door het toe te voegen van de juiste antwoorden, proberen wij met ons beroepsproduct bewustwording te creëren en kennis bij te brengen bij mogelijke slachtoffers.

-Tot slot hebben we meegekregen eens te kijken naar de checklist van Fairwork om eventueel toepasselijke vragen over te nemen. Wij hebben aangaande de checklist twee vragen toegevoegd aan onze vragenlijst: Mag u van uw werkgever de huisarts bezoeken als

u ziek bent? & Heeft iemand u werk in Nederland aangeboden? Deze vragen hebben we toegevoegd omdat wij als groepje het idee hebben dat deze vragen onmisbaar zijn om mogelijke arbeidsuitbuiting te signaleren en wij vinden dat dit ons beroepsproduct compleet maakt.

De laatste les voor de kerstvakantie, donderdag 22 december, heeft ons groepje de taken verdeeld betreffende het beroepsproduct, de digitale folder, het legitimeringsrapport en het symposium. Hierdoor heeft iedereen een eerlijke bijdrage geleverd aan het algehele project waarbij er gebruik is gemaakt van elkaars talenten, voorkeur en expertise. Voor de complete samenwerking hebben we een piechart gemaakt. (Zie **Bijlage 5: Piechart**).

Toelichting criteria

Het beroepsproduct is onderbouwd omdat het gehele proces met daarin meegenomen de analyse en ontwikkeling is gebaseerd op zowel praktijk- als literatuuronderzoek. Doordat er meerdere professionele blikken geworpen zijn op het beroepsproduct en wij deze feedback hebben verwerkt in de vragenlijst voldoet ons beroepsproduct aan het criteria aspect "onderbouwd". Bovengenoemde beschrijving met bijbehorende bijlagen laten zien dat wij een gevalideerde vragenlijst hebben ontwikkeld door navraag te doen bij praktijkorganisaties, oftewel dat wij praktijkonderzoek hebben uitgevoerd om ons beroepsproduct te kunnen finaliseren. Zowel Comensha als de senior beleidsadviseur en projectleider van de afdeling arbeidsuitbuiting van de Gemeente Rotterdam hebben ons na het invullen van de vragenlijst de bevestiging gegeven dat dit een adequate en passende vragenlijst is. Tevens hebben we de verbeterpunten verwerkt waardoor het beroeps-product in de ogen van de desbetreffende professionals kwalitatief goed is. Er is sprake van een geslaagde interactie gezien er communicatie heeft plaatsgevonden in de vorm van feedback met een effectieve overdracht van bruikbare informatie en kennis (Nabuurs, 2013).

Wat betreft het literatuuronderzoek hebben we ons laten informeren door diverse bronnen dat arbeidsuitbuiting onder andere vaak voorkomt in de horeca. In de horeca spelen vaak risico's als overtreding van de werk- en rusttijden, onderbetaling, illegale tewerkstelling alsook arbeidsuitbuiting (De Nederlandse Arbeidsinspectie, 2020). Verder blijkt volgens onderzoek van het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid dat in de Nederlandse horecabranche geregeld mensonterende omstandigheden voor zoals dwang, geweld en misleiding voorkomen (CCV, 2022). Door hier onderzoek naar te doen en bronnen op na te slaan hebben wij besloten ons dus te richten op de horeca om het beroepsproduct doelgericht en compact te houden. Hierbij komt ook kijken dat twee groepsleden (Winay & Rinashnie) zelf werkervaring hebben in de horeca, nauw in contact staan met horecapersoneel en kunnen beaamen dat het er niet altijd gezond, veilig en eerlijk aan toe gaat. De vragenlijst is dus gebaseerd op literatuur en deels op eigen praktijkervaring. Er is data verzameld waarbij tekstbronnen bestudeerd zijn samengevoegd aan een directe observatie van praktijksituaties (Van der Donk & van IJlen, 2019). Wij hebben voor het ontwikkelen van de vragenlijst gebruik gemaakt van informatie over arbeidsuitbuiting van Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Arbouw, CAO Horeca en Rijksoverheid over het minimumsalaris en arbeidsomstandigheden.

Tot slot is ons beroepsproduct geëvalueerd. Nadat het beroepsproduct op basis van zowel literatuur- en praktijkonderzoek alsmede de verkregen feedback van professionals en docenten gefinaliseerd is, hebben we een testfase uitgevoerd om kritisch te onderzoeken hoe het beroepsproduct in de praktijk functioneert. We hebben de testfase in gang gezet door de vragenlijst te introduceren bij horecawerknemers. Door middel van de link toe te sturen via social media hebben de werknemers anoniem deze vragenlijst ingevuld. We hebben de deelnemers verzocht ons te voorzien van feedback en bijzonderheden m.b.t. de

vragenlijst. Het enige puntje van kritiek was dat het volgens twee deelnemers nogal moeilijk was om de lijst in te vullen door gecompliceerd taalgebruik. Ter verbetering van het beroepsproduct hebben wij geprobeerd het taalgebruik te vergemakkelijken zodat de vragenlijst voor iedereen toegankelijk is om in te vullen en te begrijpen. Taalgebruik is een strategisch en overdrachtelijk instrument dat van invloed is op het bereiken van een doel (Goijarts & van der Veen, 2012). Hierna hebben wij de vragenlijst weer toegestuurd naar de deelnemers in kwestie om na te gaan of het dit keer makkelijker te begrijpen was met als terugkoppeling dat het inderdaad eenvoudiger was om in te vullen. Wij hebben op deze manier de visie van deelnemers meegenomen om de uitvoering en het naar behoren functioneren van de vragenlijst te bekrachtigen met als doeleinde arbeidsuitbuiting te bestrijden. Evaluatie is een systematische beoordeling op basis van nieuwe aanpassingen waarbij de waarde van iets wordt vastgesteld (van der Donk & van Lanen, 2019).

Voor het eindproduct hebben we een digitale folder ontwikkeld waarin wij ons beroepsproduct promoten en a.d.h.v. de QR-code kan iedereen de vragenlijst invullen (Zie **bijlage 6; Digitale folder**)

Wij hebben een waargebeurde geanonimiseerde casus bijgevoegd om de impact van ons beroepsproduct in de praktijk te tonen (Zie **bijlage 7; Casus**).

Persoonlijke conclusie

Rinashnie

Arbeidsuitbuiting grijpt mij erg aan, dit komt omdat ik vind dat deze categorie van mensenhandel nogal op de achtergrond staat. Vandaar dat ik in het begin van de minor heb aangegeven dat mijn persoonlijke voorkeur hiernaar uitgaat. Gaandeweg tijdens het project ben ik tot nieuwe inzichten gekomen aangaande mijn eigen ervaring in de horeca. Ik kreeg namelijk 2x 7 minuten pauze op een werkdag van 9 uur. Toentertijd vond ik dit normaal omdat ik niet beter wist. Door het project en de bijbehorende vragenlijst ben ik erachter gekomen dat dit helemaal niet 'normaal' is en dit in bepaalde mate valt onder arbeidsuitbuiting. Ik probeer op persoonlijk vlak dan ook middels ons beroepsproduct bewustwording te creëren bij mensen die ik persoonlijk ken die nog in dat restaurant werkzaam zijn met het doel dat zij in actie komen en voor hun rechten opkomen. Op professioneel vlak hoop ik dat er nog lang gebruikt gemaakt zal worden van de vragenlijst en dit beroepsproduct veel meer bekendheid zal krijgen. Hier wil ik me hard voor maken, ik wil namelijk niet dat de vragenlijst vandaag de dag ophoudt als het project is afgelopen. Ik zou nog heel graag in gesprek willen gaan met organisaties als bijvoorbeeld Gemeente Rotterdam om de vragenlijst hopelijk op de site te kunnen lanceren om die bekendheid te kunnen realiseren. Vol trots kijk ik terug op een hele mooie samenwerking met mijn projectgenoten. Het geeft me een voldaan gevoel dat ik me samen met anderen hard kan maken om dezelfde gedeelde doelen te behalen in de bestrijding van mensenhandel.

Saad Eddin

Het is helaas niet vanzelfsprekend dat mensen hun rechten kennen, In Nederland ook niet. Het is van groot belang dat professionals, experts maar ook studenten hun harten opmaken voor mensen die onder arbeidsuitbuiting lijden. Mijn eigen ervaring is dat slachtoffers vaak niet precies weten dat zij uitgebuit worden, en dat zij hulp nodig hebben om daarachter te komen, en dat op het moment dat zij daar bewust van worden, zij acties gaan ondernemen. Dat mocht ik zelf ervaren met de heer X (**Zie bijlage 7**).

Mijn conclusie is dat arbeidsuitbuiting een vergeten onderwerp is, in vergelijking met andere mensenhandel onderwerpen. Daarom ben ik tevreden dat ik aan het begin van de minor voor arbeidsuitbuiting heb gekozen en samen met mijn groepsgenoten tot een nuttig product ben gekomen, waarmee slachtoffers hun weg kunnen vinden naar de betreffende organisaties die hun hulp aan kan bieden.

Het bestrijden van arbeidsuitbuiting is al moeilijk, maar een proactieve stap zou wel helpen. Als ik mijn conclusie in een zin mag beschrijven:

“Bewustwording vergroten is de sleutel.”

Tristan

Tijdens de afgelopen drie blokken waarin we binnen onze Projectgroep hebben gewerkt aan een beroepsproduct (dat bijdraagt aan de bestrijding van arbeidsuitbuiting binnen de horecasector), heb ik mijzelf op met name het gebied van kennis over arbeidsuitbuiting ontwikkeld. Door deze kennis weet ik nu beter wat arbeidsuitbuiting(binnen de horeca) als vorm van uitbuiting inhoudt, wat signalen zijn en hoe ik kan bijdragen aan de bestrijding van arbeidsuitbuiting. Samenwerking in de bestrijding van arbeidsuitbuiting is hierbij nodig, waarom ik in mijn latere functie als sociaal werker ook wil samenwerken met medeprofessionals uit diverse sectoren om arbeidsuitbuiting te signaleren en bestrijden. Hieronder is mijn ontwikkelde kennis tijdens de minor samengevat. Arbeidsuitbuiting is "het bewust werven, vervoeren, overbrengen of huisvesten van een persoon met gebruik van dwang, met als doel deze persoon uit te buiten (Noordenburg, 2020)". Volgens Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen et al., (2022) is er momenteel weinig bekend over arbeidsuitbuiting en de aard en omvang hiervan binnen Nederland. Wel bekend is, dat er in 2021 minder meldingen van arbeidsuitbuiting bij hulporganisatie Comensha, Fairwork en de politie (Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen et al., 2022) zijn binnengekomen dan in 2020. Omdat er weinig bekend is over arbeidsuitbuiting binnen Nederland, is het moeilijk om slachtoffers van deze vorm van mensenhandel te beschermen en daders aan te pakken/te veroordelen voor daderschap van arbeidsuitbuiting. Enkele factoren die kunnen bijdragen aan het ontstaan en de versterking van arbeidsgerelateerde misstanden waaronder arbeidsuitbuiting, zijn het hebben van een laaggeschoolde en laagbetaalde baan en flexibele contracten, waarbij arbeidsuitbuiting vaak plaatsvindt bij arbeidsmigranten (Rijken et al., 2022). Er is onvoldoende duidelijkheid over de mate van strafbaarheid van daderschap van arbeidsuitbuiting (Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2020). Daarbij worden daders van arbeidsuitbuiting jaarlijks niet vaak tot een straf veroordeeld. Hoewel er de 2018 diverse maatregelen tegen mensenhandel zijn aangekondigd, ontbreekt in diverse gevallen een complete en eenduidige aanpak. "Met alleen ambitieuze plannen is nog geen slachtoffer geholpen en geen dader gestopt. Daarom moet de komende jaren veel aandacht worden besteed aan goede uitvoering van het voorgenomen beleid (Ministerie

van Justitie en Veiligheid, 2020)'''. Door als sociaal werker bij signalen van arbeidsuitbuiting, waaronder een werkweek van meer dan 60 uur van een cliënt (Ministerie van Algemene Zaken, 2022), met een cliënt hierover in gesprek te gaan en diegene indien van toepassing door te verwijzen naar een hulporganisatie bij mensenhandel (zoals CoMensha, Fairwork, CCV), kan ik als social worker bijdragen aan de bestrijding van arbeidsuitbuiting en de begeleiding en ondersteuning aan slachtoffers van deze vorm van uitbuiting (mensenhandel).

Winay

Deze opdracht was heel leerzaam voor mij. Ik ben veel aspecten te weten gekomen omtrent mensenhandel en natuurlijk arbeidsuitbuiting. Samen met mijn groepsgenoten onderzoek en tot ontdekkingen te komen was erg leerzaam.

Het samenwerkingsverband met mijn groepsgenoten vond ik enorm prettig. We communiceerden heel open en duidelijk met elkaar omtrent zaken die met de opdracht te maken hadden. Daarnaast was het mooi om mijn ervaringen in de HORECA omtrent arbeidsuitbuiting op een positieve manier te gebruiken voor de opdracht.

Daarnaast was het inzicht gevend om de resultaten uit de vragenlijst, ingevuld door mijn collega's, te zien. Dit was omdat de resultaten een sterke indicatie van arbeidsuitbuiting gaven.

Alles bij elkaar vond ik het een mooie ervaring.

Literatuurlijst

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (2022). Arbeidsuitbuiting. Geraadpleegd op 19 januari 2023 op, <https://hetccv.nl/onderwerpen/arbeidsuitbuiting/>

Definities: uitbuiting en mensenhandel | Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). <https://www.nji.nl/seksuele-uitbuiting/definitie>

De Nederlandse Arbeidsinspectie (2020). Horeca en detailhandel. Geraadpleegd op 19 januari 2023 op, <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/sectoren/horeca-en-detailhandel>

Donk, C. van der & Lanen, B. van (2019). Praktijkonderzoek in zorg en welzijn. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Goijarts, F. & Veen, M. van der (2012). Motiverende gespreksvoering voor sociaalagogisch werk. Houten: Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghum

Innovatie: betekenis voor bedrijven. (z.d.-b). KVK. <https://www.kvk.nl/advies-en-informatie/innovatie/innovatie-betekenis-voor-bedrijven/>

Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 17 maart). Wat zijn de wettelijke regels voor mijn werktijden en rusttijden? Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/wettelijke-regels-werktijden-en-rusttijden>

Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 21 juli). Waar kan ik arbeidsuitbuiting melden? Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 7 januari 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mensenhandel-mensensmokkel/vraag-en-antwoord/wat-als-mijn-werkgever-zich-niet-aan-de-arbeidstijdenwet-houdt>

Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2021, 1 augustus). Vormen van mensenhandel. Signaleren van mensenhandel | Wegwijzer mensenhandel. <https://www.wegwijzermensenhandel.nl/signaleren-van-mensenhandel/vormen-van-mensenhandel>

Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022, 12 oktober). Bestrijden van mensenhandel. Mensenhandel en mensensmokkel | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mensenhandel-mensensmokkel/bestrijden-mensenhandel>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022, 22 augustus). Wet arbeid vreemdelingen. Nederlandse Arbeidsinspectie. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/wet-arbeid-vreemdelingen>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022, 22 september). Arbeidsuitbuiting. Melden | Nederlandse Arbeidsinspectie. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/melden/arbeidsuitbuiting>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023, 9 januari). Onderbetaling. Nederlandse Arbeidsinspectie. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/onderbetaling>

Nabuurs, M. (2013). Basisboek systeemgericht werken. Amersfoort: Uitgeverij ThiemeMeulenhoff.

Nationale Onderwijsgids. (2022, 12 september). Uitbuiting in Groningsen horeca en wantrouwen naar Arbeidsinspectie. <https://www.nationalehorecagids.nl/restaurant/nieuws/15268-uitbuiting-in-groningsen-horeca-en-wantrouwen-naar-arbeidsinspectie.html>

Noordenburg, C. van. (2020, 10 april). Arbeidsuitbuiting. Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV). <https://hetccv.nl/onderwerpen/arbeidsuitbuiting/>

Olmer, E. B. E. B. (2022, 17 juni). Vreemdelingen worden uitgebuit in horeca Groningen. "En het treurige is dat ze nog blij zijn met 2 euro per uur". Dagblad van het Noorden. <https://dvh.nl/groningen/Onderzoeker-vreemdelingen-uitgebuit-in-horeca-27764711.html>

Wetten.nl - Regeling - Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag - BWBR0002638. (2023, 1 januari). <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2023-01-01>

Winsemius, F. (2021, 22 december). Lage lonen en racisme voor West-Afrikaanse arbeidsmigranten in horeca Amsterdam. FairWork. <https://www.fairwork.nu/2021/12/13/lage-lonen-en-racisme-voor-west-afrikaanse-arbeidsmigranten-in-horeca-amsterdam/>

16:37



Werk Zonder Uitbuiting (WZU)

Total points **75/100**

Fijn dat u de vragenlijst gericht op arbeidsuitbuiting wil invullen. In deze vragenlijst worden een aantal vragen gesteld rondom uw werkomstandigheden en algehele arbeidsinhoud. Het doel van de vragenlijst is dat u na het invullen hiervan een beter beeld krijgt van uw werksituatie en waar u aan toe bent.

U zal aan het einde van de vragenlijst te zien krijgen of er bij u **mogelijk sprake is van arbeidsuitbuiting** en bij welke **organisaties** u in dat geval terecht kan voor hulp. **De totale score is 100.** Bij een score **minder dan 76**, kan er sprake zijn van **arbeidsuitbuiting**. Wij verzoeken u bij een score **minder dan 76** contact op te nemen met de betreffende organisaties.

Indien nodig, zult u de gegevens van de organisaties vinden in de **feedback op uw antwoorden**.

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 5 minuten duren en



Werk Zonder Uitbuiting (WZU)

Total points 100/100

Fijn dat u de vragenlijst gericht op arbeidsuitbuiting wil invullen. In deze vragenlijst worden een aantal vragen gesteld rondom uw werkomstandigheden en algehele arbeidsinhoud. Het doel van de vragenlijst is dat u na het invullen hiervan een beter beeld krijgt van uw werksituatie en waar u aan toe bent.

U zal aan het einde van de vragenlijst te zien krijgen of er bij u **mogelijk sprake is van arbeidsuitbuiting** en bij welke **organisaties** u in dat geval terecht kan voor hulp. **De totale score is 100**. Bij een score **minder dan 76**, kan er sprake zijn van **arbeidsuitbuiting**. Wij verzoeken u bij een score **minder dan 76** contact op te nemen met de betreffende organisaties.

Indien nodig, zult u de gegevens van de organisaties vinden in de **feedback op uw antwoorden**.





Bijlage 2: Feedbackformulier medestudent

FEEDBACK FORMULIER PITCH PRAKTIJKPROJECT

Groep: 1

Onderwerp: arbeidsuitbouw

Naam feedbackgever: Jacky Dieksen

Vragen	Feedback/vragen voor inspiratie en leren
Is het vraagstuk inclusief aanleiding helder?	Duidelijk omschreven Dop gang waarom het nodig is
Is de urgentie duidelijk?	alle betrokkenen aan bod gekomen. overname + gewoeg
Is duidelijk wie de belanghebbenden zijn /doelgroep is?	↓ geid ook hier
Is de doelstelling duidelijk?	weten wat ze willen mij ook conceder
Is duidelijk wat de interventie is?	moet plan! is dit realiseerbare in een korte tijd
Is het plan van uitvoering helder?	hoe komen jullie bij hulporganisaties? kaken jullie dit ook kennen door instantie? kg uit contact gemeente!
Verdere feedback/suggesties	Good luck!! 😊

Bijlage 3: Opgestelde mail

Verstuurd naar Comensha, Fairwork en gemeente Rotterdam

Project arbeidsuitbuiting Hogeschool Rotterdam



Beste meneer/mevrouw,

Wij zijn Rinashnie Soerdjpal, Saad Eddin Salila, Winay Gunputsing en Tristan Kruithof. Wij zijn 4e-jaars studenten aan de Hogeschool Rotterdam en volgen de minor Mensenhandel. Wij willen ons hard maken om arbeidsuitbuiting tegen te gaan en hebben hiervoor een beroepsproduct ontwikkeld. Ons beroepsproduct houdt een vragenlijst in voor mogelijke slachtoffers van arbeidsuitbuiting in de horeca. Dit beroepsproduct heeft als doel het creëren van bewustwording en het doorverwijzen naar hulporganisaties. Dit (prototype) beroepsproduct is nog in ontwikkeling en uw feedback en input is voor ons heel belangrijk om een beroepsproduct te kunnen ontwikkelen met de expertise en visie van een professional. Daarom vragen wij u een paar minuten de tijd om de vragenlijst in te vullen. U kunt de inhoud testen door verschillende (foute) antwoorden te selecteren waardoor de doorverwijzing in beeld komt. Hieronder vindt u de vragenlijst d.m.v. een link:

[Werk Zonder Uitbuiting \(WZU\)](#)

Wij zouden het op erg prijs stellen als u de vragenlijst zou kunnen invullen en ons uw mening en feedback hierover kan geven ter verbetering van ons beroepsproduct. De vragenlijst en uw feedback wordt enkel gebruikt voor een project en schooldoeleinden. De vragenlijst is tevens 100% anoniem. Mocht u hier vragen over hebben, neem dan gerust contact met mij op door en mailtje terug te sturen.

Met vriendelijke groeten,

Rinashnie Soerdjpal

Bijlage 4: Feedback van Comensha en Gemeente Rotterdam

Respons op onze vragenlijst via mailcontact



Mensink M.P.E. (Elsmarieke) <mpe.mensink@rotterdam.nl>

To: Rinashnie Soerdjpal (0934757)

☺ ↩ ⏪ ⏩ ...
Fri 09/12/2022 17:31

Dag Rinashnie,

Goed dat jullie hiermee bezig zijn.
Mijn feedback:

Beschikt u over een eigen **passport**, (= **paspoort**) identiteitsbewijs, of verblijfsvergunning?
Bedoelen jullie of de persoon überhaupt een identiteitsbewijs heeft of dat de persoon deze ook zelf in bezit heeft, dus niet door de werkgever in beslag genomen? Is mij niet duidelijk

Uit maximaal hoeveel uur bestaat uw werkdag?

Ik zou 10 uur ipv 12 uur hanteren. 10 uur is voor NL'se maatstaven al vrij lang, maar voor arbeidsmigranten niet uitzonderlijk (helaas). Meer dan 10 is lang.

Hoeveel pauze krijgt u?

Per welke eenheid? Per dag, per nacht, per werkdag, per 8 uur?

Wat is uw uurloon?

Zet erbij wat die 10,67 per uur is, (minimumloon voor bepaalde leeftijd)
Is per 2023 overigens hoger: [Bedragen minimumloon 2023](#) | [Minimumloon](#) | [Rijksoverheid.nl](#)
Je zou nog een vraag kunnen toevoegen of zij hun loon contant of giraal ontvangen.

Zet bij de feedback naast een telefoonnummer ook een emailadres en website.
Denk nog even na in welke talen je deze enquête aanbiedt.



Studentenvragen <Studentvragen@comensha.nl>

To: Rinashnie Soerdjpal (0934757)

☺ ↩ ⏪ ⏩ ...
Fri 09/12/2022 13:18

Beste Rinashnie Soerdjpal,

Bedankt voor je mail en interesse in CoMensha. Ik heb naar jullie vragenlijst gekeken. Mooi initiatief! Ik heb niet veel aanvullingen/aanpassingen. Bij twee vragen heb ik een kleine aanpassing, zie hieronder:

- Beschikt u over uw geld op eigen bankrekening? Zou ik aanpassen naar 'ontvangt u uw salaris op uw eigen bankrekening?'
- Woont u in het bedrijfspand of bent u anderszins slecht gehuisvest? Ik zou hier meer context aangeven, door aan toe te voegen wat jullie precies bedoelen met slechte huisvesting.

Bijlage 5: Piechart

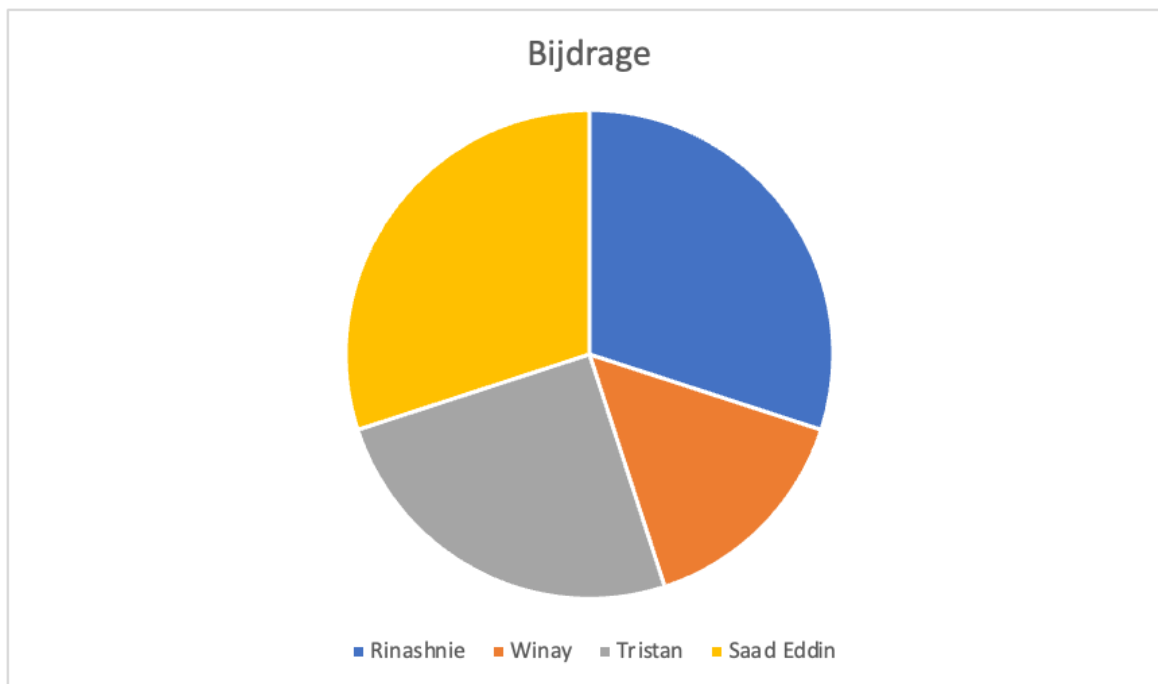
Verantwoording gemaakte uren per projectlid en diens rol per activiteit

Saad: Het construeren van de vragenlijst in Google Forms.

Rinashnie: Opzoeken van literatuur, schrijven legitimeringsrapport.

Tristan: Opzoeken van literatuur, schrijven legitimeringsrapport.

Winay: Contact met horecawerknemers, schrijven legitimeringsrapport.



Bijlage 6: Digitale folder



Bijlage 7: Casus

Meneer x is een migrant en woont sinds kort in Nederland. Zijn gezin woont in Turkije en hij moet hard werken om geld naar zijn kinderen te sturen. X woont op een kamer met vijf andere mensen en hij weet niet wat de minimum uurloon in Nederland is. Toen hij zijn werkgever in Utrecht ontmoette, zei de werkgever: "Jij zal bij mij meer geld verdienen dan in je eigen land". X heeft zijn salaris (30 euro per 14 uur) vergeleken met het salaris dat hij in zijn eigen land verdiende. Hij vond het ook niet erg om geen pauze te nemen en om zijn lunch snel op te eten terwijl hij staat en er geen lunchtafel aanwezig is. Op een dag werd hij tijdens zijn werk door zijn vrouw gebeld en toen hij opnam, werd de werkgever erg boos en bedreigde hem dat hij de volgende keer ontslagen zou worden.

Meneer X heeft gebruik gemaakt van de vragenlijst. Hij heeft de vragenlijst ingevuld, zijn score was 40/100. Volgens het product is er bij meneer X sprake van mensenhandel. Wij hebben de links naar de betreffende organisaties naar meneer X doorgestuurd, maar hij wilde er in eerste instantie uit angst niets mee doen. Maar het product heeft er wel voor gezorgd dat de bewustwording van arbeidsuitbuiting bij meneer X groter is geworden en hij n.a.v. het beroepsproduct weet dat hem onrecht aangedaan wordt.

Werk Zonder Uitbuiting (WZU)

Total points 40/100

Fijn dat u de vragenlijst gericht op arbeidsuitbuiting wil invullen. In deze vragenlijst worden een aantal vragen gesteld rondom uw werkomstandigheden en algehele arbeidsinhoud. Het doel van de vragenlijst is dat u na het invullen hiervan een beter beeld krijgt van uw werksituatie en waar u aan toe bent.

U zal aan het einde van de vragenlijst te zien krijgen of er bij u **mogelijk sprake is van arbeidsuitbuiting** en bij welke **organisaties** u in dat geval terecht kan voor hulp. **De totale score is 100**. Bij een score **minder dan 76**, kan er sprake zijn van **arbeidsuitbuiting**. Wij verzoeken u bij een score **minder dan 76** contact op te nemen met de betreffende organisaties.

Indien nodig, zult u de gegevens van de organisaties vinden in de **feedback op uw antwoorden**.

Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 5 minuten duren en is volledig anoniem. Alvast bedankt voor het invullen van de vragenlijst, wij hopen dat dit van toegevoegde waarde zal zijn voor u!